

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

**DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS, TECNOLOGIA E
INTERNET II (ON-LINE) I**

D598

Direito, políticas públicas, tecnologia e internet II – online I [Recurso eletrônico on-line]
organização III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet:
Faculdade de Direito de Franca – Franca;

Coordenadores: Paloma Mendes Saldanha, Alisson Jose Maia Melo e Rafael Oliveira
Lourenço da Silva – Franca: Faculdade de Direito de Franca, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-366-4

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

Tema: Governança, regulação e o futuro da inteligência artificial.

1. Direito. 2. Políticas Públicas. 3. Tecnologia. 4. Internet. I. III Congresso Internacional
de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet (1:2025 : Franca, SP).

CDU: 34

III CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS, TECNOLOGIA E INTERNET

DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS, TECNOLOGIA E INTERNET II (ON-LINE) I

Apresentação

Franca recebeu o III 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 11 reúne pesquisas que analisam o papel das políticas públicas e da inovação tecnológica na governança digital. Os trabalhos exploram as implicações éticas da tecnologia na sociedade e o papel do Estado na formulação de normas inclusivas e transparentes. O grupo destaca a importância da regulação participativa e do desenvolvimento digital sustentável.

UM OLHAR DISCRIMINATÓRIO DE GÊNERO: O USO DE FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS EM PROCESSO DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO

A GENDER DISCRIMINATORY LOOK: THE USE OF TECHNOLOGICAL TOOLS IN THE SELECTION AND RECRUITMENT PROCESS

**Ana Carolina de Sá Juzo
Lais Faleiros Furuya**

Resumo

O presente artigo investiga os impactos do uso de ferramentas de inteligência artificial nos processos de seleção e recrutamento de funcionários, com foco especial nas discriminações de gênero resultantes desse uso. A natureza do trabalho é empírica, com levantamento de dados bibliográficos, documentais e análise de experiências práticas em departamentos de Recursos Humanos. O estudo se desenvolve em três eixos: o funcionamento da inteligência artificial e seus processos de treinamento algorítmico; a adesão crescente de empresas às soluções tecnológicas em setores de RH; e o mapeamento das causas de viés de gênero nos resultados desses sistemas.

Palavras-chave: Políticas públicas, Inteligência artificial, Discriminação de gênero

Abstract/Resumen/Résumé

This article investigates the impacts of using artificial intelligence tools in employee selection and recruitment processes, with a particular focus on gender-based discrimination resulting from such use. The nature of the study is empirical, involving bibliographic and documentary research, as well as the analysis of practical experiences in Human Resources departments. The study is structured around three main axes: the functioning of artificial intelligence and its algorithmic training processes; the growing adoption of technological solutions by companies in HR sectors; and the mapping of the causes of gender bias in the outcomes produced by these systems.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Public policies, Artificial intelligence, Gender discrimination

INTRODUÇÃO

O presente trabalho delimita-se em compreender e analisar os impactos causados pelo uso da inteligência artificial nos processos de seleção e recrutamento para a admissão de funcionários. Ferramentas digitais estão sendo inseridas gradativamente nos ambientes empresariais. Em departamentos de Recursos Humanos, as atividades são impulsionadas pelo anseio de fomentar a lucratividade da empresa, mas também são direcionadas à captação de força humana com este mesmo fim. Tecnologias de Informação e Comunicação estão facilitando essas funcionalidades, especialmente em processos seletivos de captação de funcionários.

A problemática do estudo está na quantidade de grandes empresas que confiam em soluções tecnológicas no processo de seleção e recrutamento de novos funcionários, e que geram um resultado caracterizado pela seleção discriminatória e desigual.

A partir desse problema pontual, pretende-se responder a seguinte pergunta: por que o uso de ferramentas de inteligência artificial em processos de seleção e recrutamento repercute na discriminação de gênero? A pesquisa objetiva compreender a causa da discriminação de gênero decorrente no uso de ferramentas com inteligência artificial na seleção de novos funcionários para o quadro empresarial.

Dentre os objetivos específicos então: análise do funcionamento da IA e as repercussões causadas na forma que os dados são tratados; desenho do atual cenário de departamentos de RH que aderem o uso de IA na seleção de funcionários e, investigação das barreiras de gênero na formação do quadro de funcionários causado pelo emprego da tecnologia em questão.

A pesquisa é empírica e partirá de uma revisão de literatura pra entender o estado da arte do tema. Desta forma, será manuseado relatos de admissões empresariais realizadas mediante uso de IA, pesquisas científicas que abordam sobre o tema tecnologias disruptivas e questões de gênero, além de registros normativos.

A pesquisa formará a construção de três premissas. A primeira será a compreensão do funcionamento operacional da IA e a influência dos dados de treinamento. A segunda será o levantamento de empresas e setores de Recursos Humanos que usam dessa tecnologia para otimizar o processo de contratação. A última premissa será o exame das causas de discriminação de gênero no quadro de RH que adotam IA na seleção de funcionários.

1 O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, DADOS DE TREINAMENTO E REALIDADE DE DEPARTAMENTOS EM RECURSOS HUMANOS

São diferentes setores da sociedade que empregam ferramentas com inteligência artificial, mas que paradoxalmente não possuem conhecimento específico sobre seu funcionamento. Por esta razão, caberá ao presente capítulo investigar a forma de processamento e operação destas máquinas artificiais.

O processamento das várias metodologias de IA, incluindo *machine learning*, Redes Neurais Artificiais, *Data Mining* e *Deep Learning*, possuem um denominador comum. Todas operam a partir de uma grande base de dados que estão alinhados ao sistema algorítmico dada pela capacidade computacional. O resultado é o conjunto de informações padronizadas e armazenadas prontas para responder os comandos enviados, mais conhecidos por *prompts* (Júnio, Leonel, 2021, p. 3). O desafio está justamente neste banco de dados.

Quando se fala em treinamento de IA utilizado pelos departamentos de Recursos Humanos, é evidente que para o treinamento da máquina, os currículos são inseridos com informações de personalidade, formação, interesses e outras atividades exercidas. Acontece que no processo de aprendizagem, padrões serão criados de modo que a ferramenta irá buscar perfis que coincidem com as informações anteriormente fornecidas (Júnio, Leonel, 2021, p. 4).

Em termos práticos, conforme dados extraídos da Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no cenário de trabalho formal, em 2023 o número de trabalhadores homens era de 30.274.396, contra 24.431.989 mulheres (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025).

Observa-se que ao realizar o treinamento de uma máquina com os dados mencionados, há uma tendência dos algorítmicos trabalharem com probabilidades e estruturação de padrões contra mulheres em uma eventual contratação de funcionários.

Os currículos são submetidos à máquina, que por sua vez passa pelo processo de tokenização, ou seja, codifica os dados em sequências numéricas de 1 e 0, atribuindo à elas um peso. Com essa sistemática, a máquina passa a funcionar atribuindo probabilidades com esses pesos, criando padrões entre essas informações (FGV, 2021, p. 30). Este funcionamento é aplicado também em outras fases, como no conhecimento da personalidade dos candidatos, testes de ações e reações e ainda na mediação de sua instrução. (Blumen, Cepellos, 2023, p. 5)

A Lei Geral de Proteção de Dados, nº 13.709/2018, garante o direito aos titulares de dados em supervisionar a forma que as informações são tratadas no processo de automatização. Com previsão expressa no artigo 20, caput e §1º, todos os processos com inteligência artificial devem respeitar essa prerrogativa dada ao referido titular (Brasil, 2018). Mesmo com a

regulação, os processos de seleção e recrutamento realizados com o uso dessas novas ferramentas têm potenciais em gerar impactos estritamente relacionados à gênero.

Em suma, mostra-se que a forma de operação e treinamento das ferramentas com tecnologia de inteligência artificial geram impactos significativos no processo de seleção e recrutamento para o ambiente empresarial. Com esta primeira premissa, restará ao segundo capítulo mapear os atuais cenários de empresas e departamentos de Recursos Humanos que aderem à máquina como meio de solução.

O emprego por dispositivos tecnológicos mudou o quadro empresarial. A busca pelo maior rendimento e maior lucratividade fez com que entes privados adotassem cada vez mais ferramentas operadas por inteligência artificial. Com esta realidade, caberá ao presente capítulo analisar o cenário atual de empresas que adotam estas funcionalidades, em especial, departamentos de Recursos Humanos.

Partindo da premissa de que tais setores estão progressivamente aderindo às máquinas de IA, deve-se considerar que neste cenário há uma economia de tempo dispendido, a eficiência das atividades e, por consequência, maior lucratividade. Com um olhar ainda mais específico, nota-se que departamentos de Recursos Humanos (RH) são caracterizados pelo planejamento que precisam ter de suas ações, visto que estão diretamente ligadas às atividades de todos os demais setores empresariais e os seus respectivos funcionários. Pelas amplas atividades operacionais realizadas em ambientes de RH, a adesão pelas tecnologias de inteligência artificial está crescendo progressivamente (Blumen, Cepellos, 2023, p. 3).

Em termos de energia dispendida, aponta-se que o processo de seleção com o uso de Tecnologias da Informação e Comunicação é 20 vezes menor em comparação à um trâmite sem uso da ferramenta. A “agilidade, efetividade e assertividade” (Blumen, Cepellos, 2023, p. 4) são fatores principais abordados pelo empregador que usa da tecnologia para admissão de um novo funcionário.

Essas facilidades impulsionadas pela tecnologia são majoritariamente empregadas na classificação dos currículos enviados, provocando dois impactos positivos. O primeiro é a garantia de que o departamento terá acesso à maior quantidade de candidatos possível. O segundo é a rapidez da fase de triagem, de modo que a vasta quantidade de dados e informações recebidas pela empresa são simplificadas pela capacidade computacional (Blumen, Cepellos, 2023, p. 5).

Hoje já há startups, como HR Techs, que promovem soluções tecnológicas para simplificar e facilitar o processo de admissão de novos funcionários para o corpo empresarial. Dentre as significativas empresas, há Gupy, Sildes e Infojobs, todas com foco no chamado “People Analytics”, ou seja, captação de funcionários. O quadro de clientes por sua vez são

grandes empresas como Ambev, Gol, Renner e Fiat, que terceirizam o serviço de seleção e recrutamento (Neves, 2022).

Em suma, é perceptível que no quadro geral, grandes nomes empresariais estão incorporando gradualmente empresas terceirizadas de Recursos Humanos que realizam a captação de servidores com uso da IA.

Entretanto, a confiança excessiva e a forma que a máquina é manuseada tem o potencial de causar prejuízos na formação do quadro de empregados, em especial questões relacionadas à gênero e diversidade sexual. Deste modo, caberá ao próximo capítulo abordar as limitações encontradas no funcionamento operacional da IA em relação à seleção e recrutamento de funcionários.

2 O USO DA IA E DESAFIOS DE GÊNERO

As facilidades tecnológicas diminuíram significativamente o tempo gasto na seleção de funcionários. O poder de decidir sobre o avanço daquele perfil em específico para a próxima fase passou a ser da máquina, a qual é capaz de gerir uma grande quantidade de dados. O que acaba por reproduzir as ameaças à diversidade de gênero dentro do ambiente empresarial.

Em face do exposto, este item do trabalho será responsável por identificar os cenários marcados por decisões discriminatórias de gênero realizadas pela IA no processo de seleção e formação do quadro de empregados. O mapeamento possibilitará identificar possíveis causas que refletem na contratação de funcionários com pouca diversidade sexual.

Em termos analíticos, convém no primeiro momento sinalizar a pesquisa realizada por Daniel Blumen e Vanessa Capellos (2023). O estudo desenvolveu-se em 2021, com 12 questionamentos a empregados de recursos humanos de empresas farmacêuticas localizadas no Estado de São Paulo, que estão neste labor há pelo menos 5 anos. Nos resultados conclusivos, o benefício apontado pelo uso da IA foi justamente a classificação de currículos, além do respeito pela transparência e diminuição no número de erros em razão do uso da tecnologia. As entrevistas indicaram também que os profissionais não visualizam possíveis consequências, mas sim apenas vantagens oferecidas pela tecnologia.

Apesar de pontos negativos, os resultados sinalizaram a preocupação aos vieses aplicados pelas ferramentas, considerando a busca por padrões na máquina, dispensando escolhas diversificadas para o corpo de funcionários (Blumen,Cepellos, 2023).

Simultaneamente à pesquisa realizada, em 2015, a empresa Amazon identificou que a ferramenta utilizada na seleção e admissão de novos funcionários estaria recusando currículos

enviados por mulheres. O funcionamento algorítmico decorria no tratamento de dados e informações referentes a funcionários de 10 anos ativos na empresa. Acontece que o quadro de funcionários da empresa era até então formado majoritariamente por homens, influenciando ativamente no processo de aprendizado da máquina e sua formação de padrões. Em consequência, todos os currículos que tinham as palavras “feminino, mulher, menina” eram recusados (Frantz, 2022).

A máquina funciona a partir do algoritmo construído para realizar o processo de tomada de decisão. O que acontece é que essa instrução formada pelo profissional da computação é responsável por orientar como os dados serão tratados e interpretados. A problemática é que esses algorítmicos são construídos a partir de seres humanos, que colocam suas convicções e preconceitos da sociedade que estão inseridos (Kremer, 2023, p. 20). O resultado por sua vez é o apontado pela Chefe do setor de Ciências Sociais e Humanas na UNESCO, Eleonora Lamm, que constatou que em 133 softwares de IA aplicados em diferentes segmentos sociais, pelo menos 44% já apresentam uma discriminação de gênero (Carbajal, 2024).

Outra problemática é o banco de dados, como abordado no exemplo da Amazon. O caso mencionado é que a máquina foi treinada com informações referentes à funcionários nos últimos 10 anos, que por sua vez eram homens. Por isso, a padronização criada era que mulheres não eram suficientemente boas para serem admitidas no corpo da empresa. (Frantz, 2022). Na prática, as empresas de Recursos Humanos vendem o discurso de que suas soluções diminuem 73% do tempo de classificação dos currículos com 75% de resultados positivos auferidos pelos seus algorítmicos (Valeri, 2023).

Considerando a realidade mapeada, mulheres são majoritariamente desfavorecidas quando submetidas à triagem de currículos realizadas por IA. Justifica-se tal afirmação por dois motivos. O primeiro é a formação algorítmica, cujos programadores constroem o funcionamento computacional inserindo seus vieses e preconceitos da sociedade que está inserido. E segundo pelos dados fornecidos para o treinamento da máquina. Como ocorreu no caso da Amazon em 2015, com os currículos masculinos fornecidos para aprendizagem da ferramenta, o resultado foi de perfis construídos de forma padronizada, e por consequência, a queda de qualquer tipo de diversidade sexual.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS PARCIAIS

A presente pesquisa teve como objetivo compreender a causa dos riscos gerados no uso de ferramentas de inteligência artificial no processo de seleção e recrutamento de

funcionários para o quadro empresarial. A investigação parte da agenda de estudos em perspectiva de gênero, isto é, qual a repercussão deste cenário ao quesito gênero.

Dentre as hipóteses verificadas neste estudo preliminar podemos citar: o funcionamento da inteligência artificial pode oferecer resultados negativos, enviesados e falsos; o uso dessa mesma ferramenta em setores de Recursos Humanos gera uma significativa agilidade e eficiência nas tarefas operacionais, especialmente aquelas de recrutamento e seleção de novos funcionários; esse mesmo instrumento pode ocasionar decisões discriminatórias de gênero, principalmente pela construção algorítmica e os bancos de dados personificados para fins de treinamento da máquina.

Embora seja resultado preliminares, a pesquisa consegue atender parcialmente o objetivo geral e específico proposto inicialmente, pontuando como a tecnologia em departamentos de Recursos Humanos podem causar a discriminação e a solidificação de um cenário masculino no ambiente empresarial. Além disso, sinaliza-se duas causas principais geradores desse resultado negativo, qual seja a formação algorítmica e as informações enviesadas.

Em etapas posteriores, caberá averiguar detalhadamente as metodologias empregadas nas ferramentas de inteligência artificial e o cenário de discriminação de gênero que penetra o ambiente corporativo. Essa fase do estudo será importante para justificar a realidade dos departamentos de recursos humanos e como os mesmos vêm lidando com questões de diversidade sexual associado a este novo meio de seleção.

REFERÊNCIAS

APOLICE. **Porto lança 15ª edição do Programa de Formação da TI**. Disponível em: <https://revistaapolice.com.br/2022/04/porto-lanca-15a-edicao-do-programa-de-formacao-da-ti/>. Acesso em: 08 jul. 2025.

BAZZI, Djeymes Amelio de Souza. Tratamento De Dados Pelo Algoritmo: Evidência De Um Novo Agente Discriminador Nos Processos De Seleção E Recrutamento Das Empresas. DOI: [10.29327/5321162.1-10](https://doi.org/10.29327/5321162.1-10). Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/374578202_Tratamento_de_dados_pelo_algoritmo_evidencia_de_um_novo_agente_discriminador_nos_processos_de_selecao_e_recrutamento_das_empresas. Acesso em: 08 jul. 2025.

BRASIL. Lei no 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF, [2018]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 08 jul. 2025.

BLUMEN, Daniel. CEPellos, Vanessa Martinez. Dimensões do uso de tecnologia e Inteligência Artificial (IA) em Recrutamento e Seleção (R&S): benefícios, tendências e resistências. **Cadernos EBAPE.BR**. Rio de Janeiro, RJ, v. 21, n. 2, p. 1-16, 2023. Disponível

em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/5GNmGM3h3Yfrg96TX8mcTMC/>. Acesso em: 08 jul. 2025.

CARBAJAL, Mariana "El riesgo es que la IA perpetúe los sesgos de género". **Página 12**, 3 abr. 2024. Disponível em: <https://www.pagina12.com.ar/726000-el-riesgo-es-que-la-ia-perpetue-los-sesgos-de-genero>. Acesso em: 08 jul. 2025.

FRANTZ, Sâmia. Discriminação algorítmica: quando a IA pode afetar os direitos da mulher. **UPLEXIS Tecnologia**, 8 ago. 2022. Disponível em: <https://uplexis.com.br/blog/artigos/discriminacao-algoritmica/>. Acesso em: 08 jul. 2025.

INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS “O risco é que a IA perpetue preconceitos de gênero”. **Entrevista com Eleonora Lamm**. Disponíveis em: <https://ihu.unisinos.br/categorias/638037-o-risco-e-que-a-ia-perpetue-preconceitos-de-genero-aponta-eleonora-lamm>. Acesso em: 08 jul. 2025.

JÚNIOR, Ezio Oliveira. LEONEL, Vilson. Limites E Possibilidades Da Inteligência Artificial Aplicada Ao Direito: Estado Da Arte No Brasil. **Revista Jurídica da Universidade do Sul de Santa Catarina**. V. 11, n. 22, P. 45-60, 2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/351170323_LIMITES_E_POSSIBILIDADES_DA_INTELIGENCIA_ARTIFICIAL_APLICADA_AO_DIREITO_ESTADO_DA_ARTE_NO_BRASIL. Acesso em: 08 jul. 2025.

KREMER, Bianca. Racismo algorítmico: **Coleção Panorama**, 2023. ISBN: 978-85-5969- 036-1. Disponível em: <https://www.opanoptico.com.br/#publicações>. Acesso em: 08 jul. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Boletim Mulheres No Mercado De Trabalho**. 2025 Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/publicacoes/boletim_mulheres_8m_20250307.pdf. Acesso em: 08 jul. 2025.

NEVES, Ianaira. Reprovados por robôs Como plataformas de inteligência artificial podem discriminar mulheres, idosos e faculdades populares em processos seletivos. **Intercept Brasil**. 07 jul 2023. 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: 08 jul. 2025.

VALERI, Julia. Inteligência artificial utiliza base de dados que refletem preconceitos e desigualdades. **Jornal da USP**. 07 jul 2023. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/inteligencia-artificial-utiliza-base-de-dados-que-refletem-preconceitos-e-desigualdades/>. Acesso em: 08 jul. 2025.