

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS II

DANIELA SILVA FONTOURA DE BARCELLOS

FREDERICO THALES DE ARAÚJO MARTOS

GIANPAOLO POGGIO SMANIO

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 Haydée 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. Ednilson 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

Direitos sociais e políticas públicas II[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Daniela Silva Fontoura de Barcellos, Frederico Thales de Araújo Martos, Gianpaolo Poggio Smanio – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-295-7

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

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direitos sociais. 3. Políticas públicas. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS II

Apresentação

O Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) realizou, nos dias 26, 27 e 28 de novembro de 2025, na cidade de São Paulo, o seu XXXII Congresso Nacional, tendo como instituição anfitriã a Universidade Presbiteriana Mackenzie.

O tema central desta edição — “Os caminhos da internacionalização e o futuro do Direito” — espelha, com precisão, os desafios e as oportunidades de um mundo em profunda transformação. Em um cenário marcado pela intensificação das interconexões econômicas, políticas, culturais e tecnológicas, o Direito é convocado a repensar suas categorias, a dialogar com outros campos do saber e a responder a demandas sociais complexas, muitas vezes transnacionais.

Nesse contexto, o Grupo de Trabalho “Direitos Sociais e Políticas Públicas II” se insere de modo orgânico na proposta geral do Congresso. Ao focalizar temas como saúde, educação, habitação, trabalho, políticas antirracistas, controle social, transparência e proteção de grupos vulneráveis, o GT evidencia que o futuro do Direito — e sua internacionalização — passa pela densificação dos direitos sociais e pela construção de políticas públicas comprometidas com a dignidade da pessoa humana, a redução das desigualdades e a efetividade dos direitos fundamentais. Os debates aqui reunidos dialogam com agendas globais (como a Agenda 2030 da ONU) e, ao mesmo tempo, enfrentam problemas concretos do contexto brasileiro, reafirmando a centralidade das políticas públicas em um Estado Democrático de Direito em permanente reconstrução.

As atividades do GT foram coordenadas pelos(as) professores(as) Daniela Silva Fontoura de Barcellos (UFRJ), Frederico Thales de Araújo Martos (UEMG e FDF) e Gianpaolo Poggio Smanio (UPM), que conduziram os trabalhos com rigor acadêmico, sensibilidade institucional e abertura ao diálogo.

A obra que ora se apresenta reúne os artigos selecionados pelo sistema de dupla revisão cega, com avaliação por pareceristas ad hoc, para exposição no Congresso. Os textos resultam de pesquisas amadurecidas, comprometidas com a reflexão crítica e com a construção de respostas jurídicas e institucionais para problemas complexos da realidade brasileira.

Constituem contribuições relevantes para os Programas de Pós-Graduação em Direito congregados pelo CONPEDI e para pesquisadoras e pesquisadores interessados na interface entre direitos sociais, políticas públicas e transformação social.

A seguir, apresentam-se os trabalhos desta edição, em síntese:

Título: OS LIMITES CONSTITUCIONAIS DA JUDICIALIZAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE SAÚDE

Autor: Abraão Lucas Ferreira Guimarães

Resumo: O artigo discute até que ponto a atuação do Poder Judiciário na efetivação do direito à saúde, previsto no art. 196 da Constituição Federal, pode ser considerada legítima sem violar a separação dos poderes. Diferenciam-se judicialização e ativismo judicial, ressaltando que decisões voltadas à tutela individual podem tensionar a implementação de políticas públicas coletivas e a gestão orçamentária. A partir de pesquisa bibliográfica e documental, o trabalho busca delinear critérios constitucionais de contenção e racionalidade da intervenção judicial, de modo a compatibilizar a proteção de direitos fundamentais com o espaço decisório dos demais poderes.

Título: DAS POLÍTICAS PÚBLICAS AOS DIREITOS SOCIAIS: DESAFIOS NO CUIDADO INTEGRAL DA SAÚDE MENTAL DE CRIANÇAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Autores: Janaína Machado Sturza, Nicoli Francieli Gross, Renata Favoni Biudes

Resumo: A pesquisa examina os obstáculos à construção de políticas públicas intersetoriais para o cuidado integral da saúde mental de crianças com deficiência intelectual. Critica-se a hegemonia de um modelo biomédico reducionista, que desconsidera dimensões subjetivas e afetivas e reproduz práticas capacitistas nos sistemas de saúde, educação e assistência social. Com base em revisão bibliográfica e análise de marcos normativos, o estudo evidencia a invisibilidade estrutural desse grupo e propõe caminhos para políticas inclusivas fundadas na dignidade, na equidade e na integralidade do cuidado.

Título: MARCO REGULATÓRIO BRASILEIRO DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS: ANÁLISE DO PL N° 572/2022 E DIREITO COMO INSTRUMENTO INDUTOR DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Autora: Miriam Yanikian

Resumo: O artigo analisa o PL nº 572/2022 como lei-marco em Direitos Humanos e Empresas, destacando seu papel na transição do soft law para o hard law e na imposição de deveres de devida diligência às empresas. A partir de pesquisa qualitativa, baseada em documentos oficiais, notas técnicas e posicionamentos empresariais, demonstra-se como a pauta ingressa na agenda governamental em razão de desastres socioambientais e da atuação da sociedade civil. Conclui-se que o projeto representa avanço relevante, mas depende de arranjos institucionais sólidos e da superação de resistências para produzir efeitos concretos.

Título: UM OLHAR DISCRIMINATÓRIO DE GÊNERO: USO DE FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS EM PROCESSOS DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO

Autoras: Ana Carolina de Sá Juzo, Lais Faleiros Furuya

Resumo: O estudo investiga como o uso de ferramentas de inteligência artificial em processos de seleção e recrutamento pode reforçar discriminações de gênero. Com base em revisão narrativa de literatura e em dados sobre práticas empresariais, demonstra-se que algoritmos treinados com bases enviesadas tendem a replicar estereótipos e reduzir a diversidade. O trabalho sustenta que os ganhos de eficiência não podem obscurecer os impactos excludentes dessas tecnologias, apontando a necessidade de regulação, transparência e revisão crítica dos parâmetros utilizados pelos sistemas de IA.

Título: ECONOMIA CRIATIVA E REGULAÇÃO DAS PLATAFORMAS: DESAFIOS PARA O FORTALECIMENTO DA CIDADANIA CULTURAL NA ERA DIGITAL

Autores: Amanda Taha Junqueira, Beatriz Anceschi dos Santos, Gianpaolo Poggio Smanio

Resumo: A pesquisa discute os desafios regulatórios da economia criativa diante da centralidade das plataformas digitais. Partindo da cultura como direito fundamental, analisa-se como a plataformaização da criatividade reconfigura a cidadania cultural e concentra poder econômico e simbólico. Com método qualitativo e análise bibliográfica e documental, o artigo propõe diretrizes para a atuação estatal capazes de equilibrar interesses econômicos e proteção de direitos, de modo a estruturar um ecossistema digital que fortaleça o bem comum e a diversidade cultural.

Título: POLÍTICAS PÚBLICAS DO TRABALHO: UMA EXPERIÊNCIA PARA A INSTRUMENTALIZAÇÃO DO PROCESSO ESTRUTURAL LABORAL

Autor: Álick Henrique Souza Eduardo

Resumo: O artigo examina três precedentes paradigmáticos — a ADPF nº 976 e os casos Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e Fazenda Brasil Verde — para compreender violações estruturais ao direito social ao trabalho e as respostas judiciais formuladas. Analisa-se como medidas determinadas nesses processos, muitas delas configurando verdadeiras políticas públicas, podem servir de modelo para processos estruturais na Justiça do Trabalho. O estudo conclui pela relevância do processo estrutural laboral como instrumento de enfrentamento de violações persistentes e de indução de políticas protetivas.

Título: A APLICAÇÃO DA LEI DE ACESSO À INFORMAÇÃO ÀS INSTITUIÇÕES PRIVADAS DE ENSINO SUPERIOR BENEFICIÁRIAS DE RECURSOS PÚBLICOS: ANÁLISE DOS LIMITES E POSSIBILIDADES

Autores: Aline Rayane Vieira Maia, Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira

Resumo: O trabalho discute a extensão da Lei de Acesso à Informação a instituições privadas de ensino superior com fins lucrativos que recebem recursos públicos indiretos, como ProUni e FIES. Utilizando método dedutivo, revisão bibliográfica e análise documental, os autores defendem que a natureza pública dos recursos e o interesse social da educação justificam a incidência da LAI sobre essas entidades. Conclui-se que tal interpretação fortalece o controle social, amplia a transparência e reforça a legitimidade democrática na gestão do ensino superior privado beneficiário de políticas públicas.

Título: JUDICIALIZAÇÃO PARA FORNECIMENTO INTEGRAL DE EDUCAÇÃO INCLUSIVA PARA CRIANÇAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA): ANÁLISE DE JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARANÁ

Autores: Carla Bertoncini, Carla Graia Correia, Isadora Ribeiro Correa

Resumo: A pesquisa analisa vinte julgados do TJPR sobre o direito à educação inclusiva de crianças e adolescentes com TEA. À luz de instrumentos internacionais e da legislação interna, demonstra-se que a concessão judicial de professor ou profissional de apoio educacional especializado tem sido condição prática para a efetivação do direito. O estudo evidencia omissões administrativas e falhas estruturais, concluindo que a judicialização, embora necessária no contexto atual, revela a urgência de políticas orçamentárias, planejamento e capacitação para que a inclusão escolar deixe de depender do Judiciário.

Título: DIREITO E POLÍTICAS PÚBLICAS ANTIRRACISTAS: A EMERGÊNCIA DE UM NOVO CAMPO DE ESTUDO A PARTIR DA IMPLEMENTAÇÃO DAS COTAS RACIAIS NO BRASIL

Autora: Silvia Campos Paulino

Resumo: O artigo argumenta que a implementação das cotas raciais consolidou um campo específico de estudo em Direito e Políticas Públicas Antirracistas. Com base em revisão bibliográfica e análise normativa, resgata trajetórias de pioneiras negras, apresenta dados sobre o impacto das ações afirmativas e denuncia a falsa neutralidade do Direito. Sustenta-se que as cotas, mais do que políticas reparatórias, são instrumentos de transformação estrutural, capazes de confrontar a branquitude, desestabilizar o racismo institucional e redefinir o papel do Direito na promoção da justiça racial.

Título: O CUSTO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS E A FORMAÇÃO DO MÍNIMO EXISTENCIAL LOCAL: UMA QUESTÃO SOCIO-ORÇAMENTÁRIA

Autora: Erica Antonia Bianco De Soto Inoue

Resumo: A autora discute o custo das políticas públicas a partir da construção de um conceito de mínimo existencial sensível às realidades locais. Amparada em referencial interdisciplinar, sustenta que a concretização de direitos sociais exige escolhas públicas fundadas em evidências, critérios de justiça distributiva e sustentabilidade fiscal. A análise reforça a importância da avaliação de políticas e do controle social como instrumentos para definir prioridades, evitando uma compreensão abstrata do mínimo existencial dissociada das capacidades financeiras e das desigualdades territoriais.

Título: A LEGITIMAÇÃO PRAGMÁTICA DOS DIREITOS HUMANOS E O DEVER DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS PÚBLICAS DE RENDA MÍNIMA: O PROGRAMA BOLSA FAMÍLIA

Autor: Alberto Lopes Da Rosa

Resumo: Com base na teoria de John Rawls, o artigo examina o direito ao mínimo existencial e a legitimação pragmática dos direitos humanos, relacionando-os às políticas de renda mínima, em especial ao Programa Bolsa Família. Por meio de pesquisa bibliográfica e abordagem hipotético-dedutiva, analisa-se a forma como a política de transferência condicionada de renda contribuiu para a redução da pobreza e das desigualdades. Conclui-se

que políticas de renda básica atreladas a condicionalidades podem constituir mecanismo adequado para assegurar liberdade real e dignidade material em sociedades marcadas por profundas assimetrias sociais.

Título: O PROGRAMA MINHA CASA MINHA VIDA E A POLÍTICA PÚBLICA HABITACIONAL DO GOVERNO FEDERAL: FORMAÇÃO DA AGENDA, PARTICIPAÇÃO POPULAR E QUESTÃO URBANA NO BRASIL

Autores: Roberta Candeia Gonçalves, Thiago Arruda Queiroz Lima

Resumo: O artigo analisa a formação da agenda do Programa Minha Casa Minha Vida, comparando o período da Presidência de Michel Temer com o atual mandato de Luiz Inácio Lula da Silva. Com base em pesquisa bibliográfica, documental e em dados oficiais, demonstra-se que o programa, em certos momentos, foi orientado predominantemente por lógica de mercado, com baixa participação popular. A retomada do programa no governo Lula é examinada à luz da reativação de mecanismos de participação na política urbana federal, evidenciando disputas assimétricas entre agentes econômicos e movimentos sociais por habitação digna e cidade inclusiva.

Título: CATÁSTROFE DE PETRÓPOLIS (2022) E O DIREITO À HABITAÇÃO DIGNA: REFLEXÕES À LUZ DA TEORIA DAS CAPACIDADES DE NUSSBAUM

Autores: Aline dos Santos Lima Rispoli, Klever Paulo Leal Filpo

Resumo: A pesquisa parte da tragédia de Petrópolis (2022) para discutir a desvalorização do direito à moradia digna em um contexto de intensificação das mudanças climáticas. Com base em revisão bibliográfica e documental, analisa-se a omissão estatal na prevenção de desastres e na proteção de populações vulneráveis. À luz da Teoria das Capacidades de Martha Nussbaum, evidencia-se como a negação de direitos básicos compromete a possibilidade de uma vida digna. O estudo reforça a necessidade de políticas públicas de adaptação climática, planejamento urbano e proteção socioambiental integradas.

Título: OBSTÁCULOS À EFETIVAÇÃO DO CONTROLE SOCIAL DAS POLÍTICAS DE SANEAMENTO BÁSICO: O CASO DOS COMITÊS DE MONITORAMENTO NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Autor: Nicholas Arena Paliologo

Resumo: O artigo examina o funcionamento dos comitês de monitoramento previstos no Novo Marco Legal do Saneamento no Estado do Rio de Janeiro, identificando barreiras à efetivação do controle social. A partir de abordagem qualitativa, com análise documental e de procedimentos administrativos do Ministério Público, constatam-se problemas de infraestrutura, assimetria de informação e desequilíbrio de poder entre Estado e sociedade civil. Conclui-se que o fortalecimento do controle social exige condições materiais, acesso à informação e mecanismos de participação que viabilizem a universalização do saneamento e a gestão sustentável dos recursos hídricos.

Título: AS POLÍTICAS PÚBLICAS NA PROTEÇÃO DA PESSOA IDOSA: DESAFIOS E PERSPECTIVAS NA SEGURANÇA PÚBLICA

Autores: Claudia Loeff Poglia, Álvaro Luiz Poglia

Resumo: O estudo analisa o desenho e a eficácia de políticas públicas voltadas à proteção da pessoa idosa, especialmente no campo da segurança pública. A partir de documentos internacionais, legislação interna e dados sobre violência contra idosos, evidencia-se a existência de um arcabouço normativo robusto, mas insuficientemente implementado. A pesquisa, de caráter teórico-normativo e social, conclui que a ausência de políticas criminais específicas, de redes de proteção articuladas e de estrutura adequada perpetua vulnerabilidades e exclusão, em um contexto de acelerado envelhecimento populacional.

Título: POLÍTICAS PÚBLICAS E A RESERVA DO POSSÍVEL

Autores: Rubens Alexandre Elias Calixto, Tarcisio Henrique Santana Lima Queiroz Oliveira

Resumo: O artigo discute a implementação de políticas públicas à luz da teoria do Estado Social desenhado pela Constituição de 1988 e do debate em torno da chamada reserva do possível. Após reconstruir os fundamentos teóricos do dever estatal de concretização de direitos sociais, o estudo analisa decisões dos tribunais superiores que enfrentam a tensão entre judicialização de políticas e separação de poderes. Os autores sustentam que, quando pautadas em proporcionalidade, racionalidade e cooperação institucional, as intervenções judiciais podem ser legítimas e compatíveis com a discricionariedade administrativa.

Título: ANÁLISE CRÍTICA DA LEI ESTADUAL Nº 100/2007: IMPACTOS ADMINISTRATIVOS E A JURISPRUDÊNCIA DO STF NA ADI 4876

Autores: Valdenio Mendes De Souza, Ana Virginia Rodrigues de Souza, Eliane Venâncio Martins

Resumo: O artigo revisita a Lei Complementar nº 100/2007, do Estado de Minas Gerais, que buscou regularizar a situação de milhares de servidores temporários sem concurso, posteriormente declarada inconstitucional pelo STF na ADI 4876. Com base em pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, analisam-se os impactos sociais, administrativos e jurídicos da promulgação e da anulação da norma, bem como a modulação de efeitos adotada pela Corte. Conclui-se que o julgamento reafirmou a centralidade do concurso público, reforçou a necessidade de práticas de compliance na gestão de pessoal e oferece lições relevantes para a governança e para a preservação de direitos fundamentais no âmbito da administração pública.

Em perspectiva acadêmica e científica, este conjunto de trabalhos convida o leitor a um mergulho cuidadoso em temas que atravessam a vida concreta das pessoas e a própria legitimidade do Estado Democrático de Direito. A qualidade das pesquisas apresentadas, o rigor metodológico e a diversidade de enfoques atestam a importância do XXXII CONPEDI como espaço privilegiado de diálogo acadêmico, formação crítica e construção compartilhada de soluções para os desafios do presente e do futuro do Direito.

Que a leitura destas páginas inspire novas investigações, fortaleça redes de cooperação e contribua, em última análise, para um projeto de sociedade mais justa, inclusiva e solidária.

Profa. Dra. Daniela Silva Fontoura de Barcellos (UFRJ)

Prof. Dr. Frederico Thales de Araújo Martos (UEMG e FDF)

Prof. Dr. Gianpaolo Poggio Smanio (UPM)

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

A GENDER-DISCRIMINATORY PERSPECTIVE: THE USE OF TECHNOLOGICAL TOOLS IN SELECTION AND RECRUITMENT PROCESSES

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

Resumo

O presente trabalho busca analisar os impactos do uso de ferramentas tecnológicas, especialmente da inteligência artificial (IA), nos processos de seleção e recrutamento de funcionários. As novas soluções tecnológicas vêm sendo inseridas em departamentos de Recursos Humanos para tornar o processo de admissão de novos membros mais célere e eficaz. A problemática é que estes mecanismos gera paradoxalmente efeitos negativos relacionados à discriminação de gênero. A pesquisa explora como algoritmos, ao serem programados e treinados com dados enviesados, podem reforçar estereótipos de gênero e comprometer a diversidade nas empresas. Neste sentido, buscou-se responder o porque o uso da IA nestes processos repercute na discriminação de gênero. Para responder esta pergunta, a investigação amparou-se em uma revisão de literatura compreendida como “revisão narrativa”. A fundamentação teórica foi construída a partir de literatura especializada, legislações e práticas nacionais que apontam para a redução da diversidade e a desumanização da experiência de seleção mediada por IA. O estudo conclui que, embora haja ganhos de eficiência, o uso dessas ferramentas acarreta impactos negativos significativos que reforçam desigualdades históricas.

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

Abstract/Resumen/Résumé

The present study aims to analyze the impacts of the use of technological tools, especially artificial intelligence (AI), in employee selection and recruitment processes. New technological solutions have been increasingly incorporated into Human Resources departments to make the admission of new members faster and more efficient. The issue is that these mechanisms paradoxically generate negative effects related to gender discrimination. The research explores how algorithms, when programmed and trained with biased data, can reinforce gender stereotypes and undermine diversity within companies. In this sense, the study seeks to answer why the use of AI in these processes results in gender discrimination. To address this question, the investigation relied on a literature review categorized as a “narrative review.” The theoretical framework was built upon specialized literature, legislation, and national practices that point to the reduction of diversity and the

dehumanization of the selection experience mediated by AI. The study concludes that, although there are efficiency gains, the use of these tools entails significant negative impacts that reinforce historical inequalities.

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

INTRODUÇÃO

O presente estudo busca compreender os impactos causados no uso das novas tecnologias, em especial da inteligência artificial, nos processos de seleção e recrutamento para a admissão de funcionários e funcionárias. Em termos de contextualização, as 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. Por este motivo, as Tecnologias de Informação e Comunicação estão facilitando essas funcionalidades, especialmente em processos seletivos de captação de funcionários.

A consequência desse cenário digital é a eficiência e o menor tempo gasto para estes referidos departamentos durante a seleção. E apesar desses pontos positivos com a automatização de decisões, o uso da Inteligência Artificial vem trazendo alguns impactos negativos quanto ao gênero e a sua diversidade necessária no quadro de funcionários de um local empresarial.

Um dos problemas está na quantidade de grandes empresas que confiam no processo de seleção e recrutamento de novos funcionários com o uso de soluções tecnológicas. O desafio está primeiro no funcionamento dos algoritmos, que são fórmulas matemáticas construídas por programadores que inserem na formação computacional seus próprios vieses discriminatórios. E em segundo lugar, essas mesmas instruções são responsáveis por definir como o banco de dados será treinado e, a depender das informações inseridas, o resultado pode ser a seleção de perfis discriminatórios e desiguais.

O estudo tenta, assim, compreender qual é o cenário dos departamentos de Recursos Humanos que adotam as novas tecnologias para facilitar determinadas fases no processo de admissão de funcionários. A análise se estende na compreensão do funcionamento das ferramentas com inteligência artificial e até onde essa operação computacional pode repercutir na discriminação de gênero. 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?

Entre as hipóteses a serem verificadas, pode-se elencar que: o funcionamento da inteligência artificial pode ocasionar resultados equivocados; o emprego de novas tecnologias no processo de seleção e admissão de funcionários é benéfico, entretanto gera efeitos negativos

relacionados à discriminação de gênero; e, hoje há grandes empresas que propõe soluções digitais para recursos humanos com o fim de facilitar fases pontuais no recrutamento, porém em virtude de falhas investigadas, suas tecnologias são falíveis.

Em termos metodológicos, trata-se de uma pesquisa que se ampara em uma revisão de literatura compreendida como “revisão narrativa”, já que não realizamos nenhum protocolo para buscas sistemáticas do tema. Assim, nos amparamos em pesquisas que se debruçaram sobre o tema, exemplificando nossa hipótese, com casos concretos de empresas que adotaram tais práticas de recrutamento. O objeto do estudo por sua vez é exploratório, e em razão das hipóteses que foram levantadas e as discussões que são realizadas em segundo plano, abordaremos temas como as metodologias da IA, discriminação algorítmica e discriminação de gênero no ambiente empresarial.

A pesquisa formará a construção de duas seções. A primeira será a compreensão do funcionamento operacional da IA e a influência dos dados de treinamento e como isso reflete nas desigualdades de gênero. A segunda será o levantamento de empresas e setores de Recursos Humanos que usam dessa tecnologia para otimizar o processo de contratação, com exame das causas de discriminação de gênero no quadro de RH que adotam IA na seleção de funcionários.

DESIGUALDADES DE GÊNERO E DISCRIMINAÇÃO NAS FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS

Na contemporaneidade as violações e violências de gênero são atravessadas por novos desafios. Com a digitalização das relações sociais e a expansão das tecnologias baseadas em Big Data e Inteligência Artificial (IA), a luta por igualdade de gênero ganha contornos inéditos. O avanço tecnológico, ao mesmo tempo em que oferece soluções inovadoras, também expõe riscos de reprodução e intensificação de discriminações historicamente enraizadas. Situações concretas em áreas como mercado de trabalho, serviços financeiros e saúde evidenciam como sistemas de IA podem operar de forma enviesada, reforçando estereótipos e desigualdades.

A IA não é, por si só, uma tecnologia falha ou discriminatória. Seu funcionamento baseia-se no aprendizado de máquina, isto é, na coleta e análise de grandes volumes de dados. Entretanto, como esses dados são oriundos de uma sociedade estruturada em desigualdades de gênero, raça e classe, eles carregam preconceitos que podem ser internalizados pelos sistemas.

Isso resulta em decisões automatizadas enviesadas, capazes de comprometer décadas de avanços em igualdade de gênero.

De acordo com o Gender Gap Report do Fórum Econômico Mundial (2020), cerca de 72% dos profissionais de IA em 2020 eram homens. Nas grandes empresas de tecnologia, os números confirmam a disparidade: 37% das posições no Facebook eram ocupadas por mulheres (Statista, 2020) e apenas 28,6% na Microsoft (The Statesman, 2020). Esse desequilíbrio no desenvolvimento de sistemas tecnológicos significa que os produtos acabam refletindo as percepções e visões de mundo de grupos predominantemente masculinos, perpetuando estereótipos patriarcais (Fico; Alencar e Sousa, 2021). Um exemplo disso é a representação de assistentes digitais com vozes femininas programadas para transmitir docilidade e subserviência, naturalizando uma associação histórica entre gênero feminino e funções de cuidado e suporte.

Nesse sentido:

“A IA não é neutra, pois carrega os vieses de quem a programa e dos dados que a alimentam. O uso acrítico ou automatizado pode reproduzir desigualdades estruturais, como discriminações por gênero, raça, classe e local de origem. A recomendação central é que a IA seja usada com supervisão humana, intencionalidade ética e sensibilidade ao contexto social e organizacional” (Jean Silva, 2025).

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:

Art. 20. O titular dos dados tem direito a solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, incluídas as decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal, profissional, de consumo e de crédito ou os aspectos de sua personalidade (Brasil, 2018).

Assim, todos os processos com inteligência artificial devem respeitar essa prerrogativa dada ao referido titular. O fato é que, mesmo com a regulação, nota-se que os processos de seleção e recrutamento realizados com o uso dessas novas ferramentas têm impactos estreitamente relacionados à gênero.

Pesquisas recentes, como a de Humberta Silva (2025) acrescentam outra dimensão crítica: a desumanização do processo seletivo. Ao reduzir candidatos a dados numéricos, os sistemas de IA não apenas excluem perfis diversos, mas também geram impactos emocionais como ansiedade e frustração. Além da perda de diversidade, observa-se uma deterioração da experiência humana de seleção:

Para compreender os impactos da adoção da IA em processos seletivos, especialmente os efeitos indesejáveis, Humberta Silva investigou seus usos e consequências. Foram realizados três estudos interligados: uma revisão sistemática da literatura e dois estudos qualitativos — um com empresas e outro com as partes interessadas do processo de seleção (com exceção dos candidatos) para contribuir com a literatura científica e orientar práticas mais éticas, inclusivas e eficientes.

Devido ao escopo do estudo, a pesquisadora focou nos usuários dessas IAs (profissionais de aquisição de talentos e desenvolvedores) ao invés dos recursos, candidatos e dos softwares em si, para entender suas experiências no uso e na programação aplicada ao recrutamento e seleção. Além disso, Humberta indica a limitação qualitativa da pesquisa, que não avaliou um grande conjunto de empresas.

A fim de realizar a avaliação desses modelos de linguagem, ela utilizou o software ATLAS.ti nas análises qualitativas de seus três estudos interligados. No primeiro, analisou 52 artigos com codificação indutiva, técnica em que o pesquisador explora os dados coletados sem categorias predefinidas para identificar padrões, temas e conceitos emergentes.

No segundo estudo, realizou uma pesquisa de múltiplos casos qualitativos com empresas da Alemanha e suas subsidiárias no Brasil, por meio de entrevistas semiestruturadas, análise documental e anotações de campo, também com codificação indutiva.

No terceiro estudo, ela focou nas experiências do processo seletivo, usando uma abordagem qualitativa básica com análise temática dedutiva e indutiva no ATLAS.ti, a fim de mapear as consequências práticas da IA em cada etapa da seleção (Silva, 2025).

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.

Ainda sobre a pesquisa realizada pela Humberta Silva (2025):

O processo está mais distante e desumanizado. Com isso, há limitações para uma análise precisa das capacidades do candidato pela dificuldade em identificar aspectos subjetivos.

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).

É importante observar que ao realizar o treinamento de uma máquina com os dados mencionados, há uma tendência de os algorítmicos trabalharem com probabilidades e estruturação de padrões contra mulheres em uma eventual contratação de funcionários. 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 acontece é as ameaças à diversidade de gênero dentro do ambiente empresarial (Bazzi, 2023, p. 229).

A utilização de ferramentas tecnológicas alterou significativamente a dinâmica em setores públicos e privados. No ambiente empresarial, seu emprego intensifica atividades operacionais, gera eficiência e amplia a lucratividade (Blumen; Cepellos, 2023). Em

departamentos de Recursos Humanos, os sistemas de IA são utilizados principalmente para triagem de currículos, entrevistas automatizadas e análise de dados dos candidatos.

Contudo, pesquisas apontam que esses instrumentos, ao invés de promoverem neutralidade, podem reforçar desigualdades. Segundo Fico, Alencar e Sousa (2021), como os dados usados para treinar sistemas de IA refletem desigualdades sociais, eles tendem a internalizar estereótipos de gênero. A partir deste raciocínio, a pesquisadora Humberta Silva (2025), expõe a seguinte preocupação:

No Brasil, o acesso à tecnologia ainda é precário. Começa aí o impacto na diversidade. [...] precisamos entender que a inteligência artificial tem limitações, identificar quais são elas e sempre fazer auditoria quando se usa.

Assistentes digitais com vozes femininas, algoritmos de Processamento de Linguagem Natural que associam homens a profissões tecnológicas e mulheres a funções domésticas (Sun et al., 2019), e algoritmos de imagens que sexualizam mulheres (MIT Technology Review, 2019) são exemplos de como a IA pode reforçar papéis sociais patriarcas.

O desequilíbrio de gênero na própria indústria tecnológica intensifica o problema: apenas 37% das posições do Facebook eram ocupadas por mulheres em 2020 (Statista, 2020), enquanto na Microsoft esse número era de 28,6% (The Statesman, 2020). Esse cenário contribui para que as ferramentas sejam projetadas e testadas a partir de uma perspectiva predominantemente masculina.

Em suma, mostra-se que o funcionamento da máquina e a construção do seu sistema computacional provoca diferentes cenários de discriminação de gênero. Este quadro está presente desde no processo de construção do algorítmico, até na aplicação da ferramenta. A problemática é quando estas ferramentas são aplicadas em processo de seleção, como aqueles de formação do quadro de funcionários. Neste sentido, caberá o próximo capítulo mapear os cenários paradoxais que as soluções de inteligência artificial foram empregadas erroneamente em processo de recrutamento no ambiente empresarial.

PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS

Com essa dinâmica computacional, o emprego desses dispositivos intensifica especialmente em atividades operacionais e habituais. No ambiente empresarial, o resultado é 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).

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). 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).

Nesse sentido, os pesquisadores Daniel Blumen e Vanessa Capellos (2023) realizaram, em 2021, um estudo 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 dos vieses aplicados pelas ferramentas, considerando a busca por padrões na máquina, dispensando escolhas diversificadas para o corpo de funcionários (Blumen,Cepellos, 2023).

Neste raciocínio, tem-se (Silva, 2025):

Profissionais de recursos humanos (RH) também sofrem impactos. O uso contínuo da IA tende a transformar o papel para uma atuação de gerenciamento de sistemas, levando à perda de confiança no próprio trabalho e a uma relação mecânica com o processo seletivo [...] os sistemas precisam ser adaptados à realidade brasileira e construídos com intencionalidade inclusiva.

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. Em consequência, todos os currículos que tinham as palavras “feminino, mulher, menina” eram recusados. Acontece que o quadro de funcionários da empresa era até então formado majoritariamente por homens, influenciandoativamente no processo de aprendizado da máquina e sua formação de padrões (Frantz, 2022).

Quando se fala de algorítmicos, eles por sua vez são receitas definidas por programadores para realizar uma tarefa em específico. Assim, a máquina funciona com essas orientações possibilitando a 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 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. 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 pela máquina era que mulheres não eram suficientemente boas para serem admitidas no corpo da empresa.

Isso pode ocorrer em diversos cenários de contratação, considerando que a máquina usada pelo departamento de recursos humanos será treinada com outros currículos, já traçando perfis específicos. Isso obviamente impede a diversidade de contratação (Valeri, 2023). A comprovação está quando a empresa Porto Seguro lançou a 15º Edição do Programa de Formação de Tecnologia da Informação em abril de 2022. Sintetizando, os selecionados seriam gratificados com um período de treinamento com mentores da empresa, e após concluir esse processo, seriam destinados às áreas que se enquadram, ficando mais um período para se qualificarem.

O processo de seleção e admissão foi realizado pela Empresa Gupy, uma HRTech com foco em propor soluções inteligentes e tecnológicas para o departamento de captação de funcionários. Com várias formas de testar o conhecimento, uma determinada candidata realizou todos os testes, mas desconfiada pediu à uma irmã mais nova para realizar também. O resultado final foi a aprovação da irmã e a evidente falha algorítmica da Inteligência Artificial. Com este relato, uma entrevista realizada pelo *Interpect*, a empresa sinalizou ter sido um “equívoco”, afirmando não ter tido nenhum uso de IA no processo de seleção. Na prática, essas empresas vendem o discurso que suas soluções diminuem 73% do tempo de classificação dos currículos com 75% de resultados positivos auferidos pelos seus algorítmicos (Valeri, 2023).

Em resumo, o uso de ferramentas com tecnologia de inteligência artificial em processo de seleção e recrutamento para o ambiente empresarial repercute em impactos negativos relacionados à discriminação de gênero. 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 e as instruções matemáticas inserindo seus vieses e preconceitos da sociedade que está inserido. E segundo pelos dados fornecidos para o treinamento da máquina. Desde modo, como ocorreu no caso da Amazon em 2015, com os currículos masculinos fornecidos para aprendizagem da ferramenta, o resultado será de perfis padronizados construídos e por consequência, a queda de qualquer tipo de diversidade sexual.

O risco não se restringe à teoria. Em 2017, uma multinacional de varejo foi obrigada a descartar um sistema de recrutamento baseado em IA que favorecia candidatos do sexo masculino. O software havia sido treinado com currículos recebidos ao longo de dez anos, período em que a indústria era majoritariamente masculina. Como resultado, o sistema passou a “aprender” que candidatos homens eram preferíveis e desclassificava automaticamente currículos de mulheres (Fico, Alencar & Sousa, 2021).

É importante que o setor tecnológico mantenha um olhar atento às questões de gênero. Esse olhar deve partir de diversas perspectivas, incluindo a garantia de diversidade nos times de desenvolvimento de produtos, testes para identificação de vieses cognitivos e transparência quanto a seus processos. Especificamente com base na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), é necessário que o tratamento de dados pessoais repetidamente realizado no desenvolvimento da Inteligência Artificial respeite os princípios norteadores da legislação, especialmente a não discriminação e a prestação de contas ((Fico, Alencar & Sousa, 2021).

Outros episódios incluem: câmeras fotográficas que identificavam pessoas de ascendência asiática como se estivessem piscando; marcadores automáticos de imagens que

rotularam um casal negro como “gorilas”; e o reconhecimento facial com baixa taxa de acerto em mulheres, em especial mulheres negras.

Esses exemplos revelam como os vieses embutidos no design ou no treinamento dos sistemas de IA têm impacto direto sobre a vida de mulheres e minorias, reproduzindo desigualdades já existentes.

Diante desse cenário, diversas organizações internacionais vêm discutindo princípios éticos para o desenvolvimento de IA. A Comissão Europeia (2019) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) (2019) publicaram diretrizes que enfatizam privacidade, proteção de dados, transparência e equidade. Contudo, críticos apontam que as menções à igualdade de gênero ainda são superficiais e insuficientes (Fico, Alencar & Sousa, 2021).

A pesquisa Liliana Vasconcellos aponta:

Tem uma empresa que instaurou auditoria mensal. O RH faz testes com currículos reais e cobra explicações dos programadores [...] se os profissionais que trabalham com seleção e contratação de pessoas precisarem usar esses softwares, eles precisam de competências específicas.

No Brasil, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) estabelece como princípios fundamentais a não discriminação e a prestação de contas. Tais parâmetros devem orientar também o uso de dados para treinar sistemas de IA, de modo a evitar práticas excludentes. Além disso, a promoção da diversidade em equipes de desenvolvimento e a realização de testes regulares para identificação de vieses cognitivos são medidas urgentes para mitigar desigualdades no setor tecnológico.

A investigação permitiu identificar que a Inteligência Artificial aplicada a processos de seleção e recrutamento gera impactos significativos relacionados à discriminação de gênero. Casos como o da Amazon, em que currículos de mulheres foram descartados por algoritmos treinados com dados enviesados, e de uma multinacional de varejo que suspendeu seu software de recrutamento por favorecer candidatos homens, demonstram a gravidade do problema (Frantz, 2022; Fico; Alencar; Sousa, 2021).

Os exemplos de assistentes digitais, sistemas de NLP e algoritmos de imagem sexualizados reforçam que o viés não é exceção, mas um padrão estrutural. Além disso, como demonstrado pela USP (2025), o processo seletivo mediado por IA é percebido como excludente e desumanizado, afetando negativamente a relação entre empresas e trabalhadores.

Embora avanços regulatórios, como a LGPD, tragam princípios de proteção, ainda há lacunas significativas. O desafio é garantir que políticas públicas e práticas empresariais assegurem diversidade, inclusão e transparência. A luta histórica das mulheres por equidade de gênero agora se estende ao campo digital, onde a construção de um futuro mais justo depende da incorporação ativa de perspectivas inclusivas nos sistemas tecnológicos, como sempre foi uma pauta existente no mercado de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

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 cuidou-se de inserir dentro da perspectiva de gênero, isto é, qual a repercussão deste cenário ao quesito de desigualdades.

Dentre as hipóteses verificadas neste estudo preliminar foram: 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 resultados preliminares, a pesquisa conseguiu atender parcialmente o objetivo geral proposto inicialmente, pontuando como impacto principal a discriminação e a solidificação de um cenário masculino no ambiente empresarial. Além disso, sinalizou-se dois motivos principais geradores desse resultado negativo, qual seja a formação algorítmica e as informações enviesadas.

Nesse sentido, caberia inda averiguar detalhadamente as metodologias empregadas nas ferramentas de inteligência artificial e o cenário de discriminação de gênero que penetra o

ambiente corporativo. E ainda, como isso afeta no processo de recrutamento de novos membros com uso da tecnologia.

Nossas discussões apresentadas apontam que a Inteligência Artificial, quando alimentada por dados carregados de preconceitos sociais, pode reproduzir e até intensificar discriminações de gênero. Exemplos em assistentes digitais, algoritmos de linguagem, sistemas de imagens e processos seletivos ilustram os riscos de se ignorar os vieses presentes na sociedade e incorporá-los às tecnologias.

Embora avanços tenham sido feitos em termos de princípios éticos e regulação, ainda há lacunas significativas no que diz respeito à igualdade de gênero no desenvolvimento e aplicação da IA. É imprescindível que empresas, governos e organizações internacionais adotem políticas ativas de inclusão, diversidade e transparência, sob pena de sabotar décadas de lutas feministas por equidade.

Assim, a luta histórica das mulheres por direitos expande-se para o campo digital. A construção de um futuro mais justo exige que as tecnologias emergentes sejam pensadas a partir de uma perspectiva inclusiva, que reconheça e combatá os estereótipos de gênero. O desafio colocado pela era do Big Data e da Inteligência Artificial não é apenas tecnológico, mas sobretudo ético, social e político.

REFERÊNCIAS

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 10 abr. 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/l13709.htm. Acesso em: 10 abr. 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/cebaape/a/5GNmGM3h3Yfrg96TX8mcTMC/>. Acesso em 10 abr. 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: 10 abr. 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: 10 abr. 2025.

FICO, Bernardo. ALENCAR, Ana Catarina de. SOUSA, Beatriz de. Discriminação de gênero na era do Big Data e da inteligência artificial. **JOTA**. 19 mar. 2025. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/discriminacao-genero-big-data-inteligencia-artificial>. Acesso em: 10 abr. 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: 10 abr. 2025.

KREMER, Bianca. Racismo algorítmico: **Coleção Panorama**, 2023. ISBN: 978-85-5969-036-1. Disponível em: <https://www.opanoptico.com.br/#publicações>. Acesso em: 10 abr. 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: 10 abri. 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: 10 abr. 2025.

SILVA, Jean. IA em processo seletivo pode reduzir diversidade e desumanizar seleção. **Jornal da USP**. 21 jul 2025. Disponível em: <https://jornal.usp.br/ciencias/ia-em-processo-seletivo-pode-reduzir-diversidade-e-desumanizar-selecao/>. Acesso em: 10 abr. 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: 10 abr. 2025.