

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E RECURSOS HUMANOS: o uso de sistemas automatizados nos processos de recrutamento e seleção no Brasil

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND HUMAN RESOURCES: the use of automated systems in recruitment and selection proceedings in Brazil

Marcos Aragão Couto de Oliveira^{*}
Fabricio Barili^{**}

DOI: <https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.943>

RESUMO

O artigo analisa o uso de sistemas automatizados, como os *applicant tracking systems* (ATS), nos processos de recrutamento e seleção no Brasil, destacando o crescimento e a influência dessas tecnologias no mercado de trabalho. Metodologicamente, o trabalho mobiliza a tecnografia proposta por Bucher (2018), em diálogo com a literatura sobre inteligência artificial, trabalho, discriminação algorítmica e opacidade tecnológica. Essa abordagem permite investigar artefatos digitais mesmo sem acesso ao seu código-fonte, observando suas interfaces, funcionalidades, discursos de apresentação, demonstrações, materiais publicitários, manuais e demais rastros públicos

^{*} Doutor e mestre em Teoria do Estado e Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Candido Mendes (UCAM). Professor do curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho do Instituto de Direito PUC-Rio. Membro dos grupos de pesquisa Trabalho no Século XXI (TRAB21) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e Legalité da PUC-Rio

^{**} Mestre em Ciências da Comunicação pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos). Doutorando em Computação Aplicada pela Unisinos. Membro do Laboratório de Pesquisa Digilabour. Membro do *Surveillance Studies Network*.

disponibilizados pelas próprias plataformas. Assim, em vez de tratar os sistemas como objetos inacessíveis ou inteiramente fechados, a tecnografia permite examinar como eles se apresentam, quais ações prometem automatizar, quais problemas dizem resolver e quais formas de classificação, triagem e decisão tornam possíveis. Neste trabalho, esses materiais foram compreendidos como vestígios sociotécnicos que permitem identificar a maneira como determinadas funcionalidades atuam enquanto componentes de um sistema orientado à automação de decisões no recrutamento. Na pesquisa, identificamos cinco plataformas principais que utilizam inteligência artificial (IA) para funções relacionadas à triagem automatizada, geração de entrevistas, recrutamento proativo, automação de comunicação e análise preditiva. Embora essas ferramentas prometam eficiência e neutralidade, o artigo alerta para riscos de ampliação de práticas discriminatórias e falta de transparência nos algoritmos, muitas vezes operando como **caixas-pretas**. A discussão crítica aborda os impactos jurídicos e sociais dessas tecnologias, questionando sua capacidade de garantir decisões justas em um contexto marcado por assimetrias de poder.

PALAVRAS-CHAVE

Gerenciamento algorítmico. Inteligência artificial. Recrutamento e seleção. Sistemas automatizados (ATS).

ABSTRACT

The article examines the use of automated systems such as applicant tracking systems (ATS) in recruitment and selection proceedings in Brazil, highlighting the surge and influence of these technologies in the labor market. Methodologically, the study employs technography, as proposed by Bucher (2018), in dialogue with literature on artificial intelligence, labor, algorithmic discrimination, and technological opacity. This approach makes it possible to investigate digital artifacts even without access to their source code by observing their interfaces, functionalities, presentation addresses, demonstrations, advertising materials, manuals, and other publicly available footprints provided by the platforms themselves. Thus, rather than treating those systems as inaccessible or entirely closed objects, technography allows us to examine how they present themselves, which actions they promise to automate, which problems they claim to solve, and which forms

of classification, screening, and decision-making they enable. In this study, such materials are considered as sociotechnical traces that make it possible to identify how specific functionalities operate as components of a system geared towards the automation of decision-making in recruitment. The research identified five major platforms that make use of artificial intelligence (AI) for tasks related to automated screening, interview generation, proactive recruitment, communication automation, and predictive analysis. Although these tools claim to deliver efficiency and neutrality, the article warns of their risks in terms of reinforcing discriminatory practices and lacking algorithmic transparency, often functioning as **black boxes**. The critical discussion addresses the legal and social implications of these technologies, questioning their ability to ensure fair decisions in a context shaped by power asymmetries.

KEYWORDS

Algorithmic management. Artificial intelligence. Automated systems (ATS). Recruitment and selection.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
- 2 O discurso das plataformas;
- 2.1 Empresas ATS e suas funcionalidades;
- 2.2 Da licitude e da qualidade dos dados coletados e utilizados pelas ATS;
- 3 IA, identificação de padrões e manutenção de discriminações: lesões às normas trabalhistas;
- 4 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 21/07/2025.

Data de aprovação: 24/04/2026.

1 INTRODUÇÃO

A preocupação com o uso de sistemas automatizados nos processos de recrutamento e seleção de empregados está fundamentada na lógica algorítmica do funcionamento dessas

tecnologias digitais, que carregam em si o potencial de ampliar e acelerar práticas ilícitas e discriminatórias preexistentes no mercado de trabalho. Chamadas em inglês de *applicant tracking system* (ATS), em português **sistemas de monitoramento de aplicações**, tais ferramentas ganharam destaque na última década. O que no início dos anos 2010 era tratado como não convencional e visto com desconfiança por parte da sociedade ganha atualmente espaço inédito no mercado de trabalho. Nos Estados Unidos da América, alcança-se uma estimativa de que 55% dos departamentos de recursos humanos aplicariam inteligência artificial (IA) em seus recrutamentos em até cinco anos (Oliveira, 2024, p. 114). Mais recentemente, no Brasil, uma das principais ATS atuantes em nosso país, a *Gupy*, afirmou em seu documento para investidores que a plataforma possuía mais de 30 milhões de usuários cadastrados na América Latina. Tais números tornam inegável que é necessário um olhar atento para tais sistemas no mercado de trabalho nacional e, principalmente, convidam a uma análise crítica sobre os impactos jurídicos dessas práticas e suas relações com as proteções legais de nosso ordenamento, tanto em termos de normas trabalhistas quanto de proteção de dados.

Não é apenas na esfera jurídica que encontramos reservas em relação a sistemas decisórios automatizados por algoritmos, *machine learning* (ML) ou inteligência artificial. Pelo contrário, algumas das principais críticas são oriundas do campo das tecnologias e ciências aplicadas, como foi feito por Cathy O'Neil em seu livro *Algoritmos de destruição em massa* (2020). A autora destaca como esses sistemas computacionais baseiam-se em *proxies*, ou seja, elementos algorítmicos que traduzem a realidade em valores matemáticos. Porém, como deve saber o bom atuante no direito, principalmente na seara trabalhista, e em face do princípio da primazia da realidade sobre a forma, a realidade é complexa e de difícil tradução documental em sua

totalidade, seja nos autos, seja quando se almeja traduzi-la em números e valores matemáticos.

O'Neil (2020) destaca como os *proxies* possuem limitações inerentes a essa tentativa de quantificação do mundo, correndo o risco de cometerem erros em diversas de suas etapas. Quais fatores são considerados no cálculo? Qual o valor para cada um dos fatos? É possível valorar um princípio? Reconhecendo como a lógica jurídica por si só encontra desafios em enxergar a existência de discriminações ocultas e sobrepostas nos autos (Oliveira, 2022), é imprescindível questionar se lógicas computacionais e matemáticas seriam capazes de auxiliar ou tomar decisões de forma não discriminatória, especialmente em um campo tão sensível como as relações de emprego, marcadas por uma assimetria de poder e informação entre as partes contratada e contratante. Tal possibilidade envolve ainda mais riscos quando consideramos que as ATS operam dentro de algoritmos fechados, na lógica que Frank Pasquale (2015) chama de *black box*, ou seja, caixas secretas e protegidas por segredo industrial/comercial.

Para atender a essa demanda, parte-se de uma escolha metodológica denominada tecnografia. O método, proposto por Bucher (2018), parte do reconhecimento de que muitos sistemas digitais operam como caixas-pretas, uma vez que seus códigos, modelos de decisão e critérios internos raramente são acessíveis aos pesquisadores. Diante dessa limitação, a investigação tecnográfica desloca o olhar para os rastros observáveis dos artefatos tecnológicos: suas interfaces, funcionalidades, documentos públicos, materiais de demonstração, discursos comerciais, tutoriais e formas de interação propostas aos usuários. Trata-se, portanto, de uma estratégia metodológica voltada à compreensão das mediações sociotécnicas produzidas por sistemas digitais, observando não apenas o que eles afirmam fazer, mas também quais formas de ação, classificação, mensuração e decisão tornam possíveis. Neste artigo, a

tecnografia é utilizada para examinar plataformas de recrutamento automatizado a partir dos materiais disponibilizados publicamente por essas empresas, buscando compreender como tais sistemas constroem promessas de eficiência, neutralidade e precisão, ao mesmo tempo em que podem reproduzir opacidades, assimetrias e riscos discriminatórios.

Dito isso, este artigo visa a apresentar as principais plataformas de ATS em atuação no Brasil, distinguindo suas áreas e aplicações, bem como a identificar aquelas que afirmam explicitamente que utilizam sistemas de inteligência artificial. Para tal, colhemos informações na plataforma *GetApp.com* (Nubera Ebusiness, c2026), reconhecida por compilar os principais softwares no mercado e por fornecer informações detalhadas a respeito, incluindo avaliações de usuários e sua quantidade.

Dessa busca, encontramos 89 softwares entre as categorias software de recrutamento, software de análise de recursos humanos e software de recrutamento e seleção. Eram, em número, respectivamente, 50, 31 e oito. Como primeiro recorte utilizamos o critério de relevância, optando pelo número mínimo de 500 avaliações de usuários (empresas contratantes), buscando identificar plataformas de amplo uso e algum impacto nacional. Esse critério diminuiu o corpus para 12 plataformas, e apenas cinco destas afirmavam explicitamente o uso de inteligência artificial de forma auxiliar ou decisória em seus sistemas: *Jobvite*, *Bullhorn*, *Greenhouse*, *Deel* e *Breezy HR*.

Feita essa lista, analisamos as informações oficiais e contratuais disponibilizadas por tais empresas, verificando de que forma foi utilizada a inteligência artificial nos processos de recrutamento e seleção. Foram pesquisadas informações sobre os recursos de inteligência artificial integrados ao sistema, tais como a automação de triagem, análise preditiva e filtros algorítmicos que auxiliam na curadoria de candidatos e candidatas. A análise permitiu mapear as funcionalidades

oferecidas e destacar o uso da tecnologia para (supostamente) otimizar e tornar mais eficientes os processos seletivos. Compilamos essas funcionalidades em cinco categorias, que serão apresentadas no primeiro tópico do artigo.

A seguir, no segundo tópico, questionamos como as funcionalidades apresentadas dialogam com críticas da literatura especializada às decisões automatizadas e algorítmicas, considerando questões especialmente preciosas à proteção da pessoa que trabalha e busca emprego em nosso país. Para isso, argumentamos como a suposta neutralidade da tecnologia digital e dos algoritmos pode se apresentar como barreira para ocultar discriminações, aumentando o nível, velocidade e gravidade de suas consequências no mercado de trabalho.

2 O DISCURSO DAS PLATAFORMAS

Neste tópico, apresentamos nossa seleção e divisão das funcionalidades identificadas como principais práticas de recrutamento assistidas ou realizadas por sistemas de ATS no Brasil. Desde já destacamos que a apresentação utilizará as informações disponibilizadas pelas próprias empresas em seus websites ou contratos. O procedimento nos permite evidenciar uma tendência à apologia do uso das tecnologias digitais por parte do mercado, o qual frequentemente expõe as informações de forma otimista e omite qualquer questionamento ou debate sobre suas funcionalidades e consequências. No fim deste tópico e no tópico seguinte, dedicaremos espaço crítico para ressaltar como algumas dessas funcionalidades produzem efeitos colaterais ou trazem, em si mesmas, riscos de lesão aos direitos fundamentais das pessoas que buscam emprego.

2.1 Empresas ATS e suas funcionalidades

Conforme afirmado, foi possível identificar padrões de funcionalidades oferecidas pelas empresas selecionadas. Nem

todos os softwares possuem todas as funcionalidades. As especificidades de funções, classificações e quantidade de avaliações podem ser observadas na tabela abaixo. Nesse sentido, cada funcionalidade será apresentada a partir das promessas feitas pelas respectivas empresas responsáveis:

Tabela 1 – ATS selecionadas e suas informações

Software	Funções	Uso de IA	Classificação	Qtde. de avaliações
<i>Breezy HR</i>	Pontuação de compatibilidade de candidatos	Triagem automatizada com pontuação de aderência	4,6	5.500
<i>Deel</i>	<i>Deel Engage</i> , nuvem de talentos	Enriquecimento de perfis, comunicação automatizada e segmentação de talentos	4,8	3.300
<i>Bullhorn</i>	Correspondência por IA, busca inteligente, análise preditiva	Busca proativa, triagem automática e análise preditiva de perfis x vagas	4,5	1.400
<i>Greenhouse</i>	Classificação por IA, busca preditiva, automação de processos de recrutamento e seleção	Triagem automatizada, previsão de desempenho e gestão do funil de processo seletivo	4,5	1.000
<i>Jobvite</i>	Companheiro de entrevista por IA, guia de entrevista gerado por IA	Criação de roteiros de entrevista e automação de mensagens	4,1	500

Fonte: Elaborada pelos autores com informações extraídas do site *GetApp.com* (Nubera Ebusiness, c2026)

Uma das aplicações mais impactantes da inteligência artificial ao recrutamento é a triagem automatizada de currículos e perfis, ou seja, a criação de critérios capazes de identificar não somente as características desejáveis nas pessoas que se candidataram mas, principalmente, as características e valores responsáveis pela eliminação automatizada e imediata.

Com o uso de algoritmos de *machine learning* e o processamento de linguagem natural, os sistemas analisam dados como o histórico profissional, habilidades, experiências e palavras-chave para identificar os candidatos mais compatíveis com determinada vaga. Ferramentas como o *Candidate Match Score*, da *Breezy HR*, fazem essa análise automaticamente, atribuindo uma pontuação de adesão aos critérios definidos pela empresa recrutadora (Breezy HR, 2025). A plataforma *Bullhorn*, por exemplo, oferece o recurso *AI Match*, que sugere automaticamente os melhores candidatos e candidatas assim que uma nova vaga é aberta. Isso é possível por meio da análise de dados históricos de contratações passadas e da comparação com perfis armazenados na base de dados interna da empresa (Bullhorn, 2025a). O objetivo dessa função seria aumentar a eficiência na seleção e priorizar talentos com maior potencial de sucesso.

Como segunda funcionalidade identificada, a inteligência artificial também auxilia diretamente na preparação dos procedimentos e métodos das entrevistas, gerando roteiros personalizados com base na descrição de determinada vaga em conjugação com o perfil da pessoa que se candidata.

A *Jobvite*, com o seu recurso *AI Interview Companion*, sugere perguntas técnicas e comportamentais e fornece orientações para conduzir entrevistas mais consistentes e (supostamente) menos tendenciosas (Jobvite, 2025b). Isso facilitaria comparar as candidaturas e padronizar os critérios avaliativos. Além disso, a

ferramenta *AI-Generated Interview Guide*, também oferecida pela *Jobvite*, cria automaticamente um guia adaptado a cada posição oferecida pela empresa, incorporando competências desejadas, nível de experiência e estilo da função (Jobvite, 2025c). A empresa argumenta que esse tipo de suporte seria especialmente útil para gestores que não têm expertise, ou conhecimento especializado, na área de recursos humanos e precisam de auxílio para preparar e conduzir entrevistas de forma eficiente.

Ferramentas de inteligência artificial não apenas processam e tratam os dados coletados, mas buscam ativamente candidatos e candidatas desejados pela empresa contratante. A plataforma *Bullhorn*, por exemplo, utiliza sistemas de inteligência artificial para examinar grandes volumes de dados e informações a fim de encontrar perfis ideais, incluindo os de pessoas que não se candidataram especificamente àquela vaga (Bullhorn, 2025b). A busca seria feita com base na compatibilidade de habilidades, experiências similares e dados comportamentais.

Já a *Greenhouse* combina essa abordagem com funcionalidades de automação de *sourcing*, ampliando sua capacidade de busca de perfis e tratamento de dados, otimizando campanhas de recrutamento e permitindo localizar candidatos e candidatas **passivos** (ou seja, que não buscaram ativamente a empresa) com perfis adequados ao cargo Greenhouse (2025). Isso ampliaria o alcance do recrutamento e anteciparia as necessidades de contratação da empresa.

A quarta funcionalidade das ATS é a comunicação com as pessoas candidatas, que é frequentemente automatizada por sistemas de inteligência artificial, fazendo uso de *chatbots*, mensagens programadas e fluxos de e-mail. Essas automações manteriam as pessoas candidatas informadas sobre atualizações no processo de seleção e aumentariam seu engajamento, criando oportunidades de atividades ou etapas para **afunilar** mais precisamente aquele grupo até identificar o perfil desejável. A

Jobvite, por exemplo, aplica inteligência artificial para personalizar o conteúdo e o momento dos envios de mensagens com base no comportamento da pessoa candidata (Jobvite, 2025a). Identificamos práticas que se aprofundam nessa funcionalidade, como é o caso da *Deel Engage*, oferecida pela *Deel*, que supostamente segmentaria talentos e nutriria relações de longo prazo com profissionais qualificados. Ela utiliza dados de interação, localização e habilidades para manter campanhas de comunicação automatizadas, mas personalizadas e com alvos específicos ao longo do tempo (Deel, 2025a).

A última aplicabilidade identificada foi, possivelmente, a mais estratégica da inteligência artificial no campo de recrutamento e seleção, que é a capacidade de prever quais candidaturas têm maior chance de sucesso ou possuem o maior risco de rotatividade. A ferramenta *Bullhorn Amplify* usa dados históricos e modelos preditivos para estimar o potencial desempenho de um candidato após a contratação, o que permite decisões supostamente baseadas em evidências (Bullhorn, 2025c).

Do mesmo modo, a *Greenhouse* aplica inteligência artificial para prever gargalos no funil de seleção e ajustar estratégias em tempo real com base nos dados de performance e adequação dos candidatos às vagas anteriores (Greenhouse, 2025). Isso posicionaria os recursos humanos como um setor mais analítico e orientado por dados, promovendo contratações mais eficazes e sustentáveis.

2.2 Da licitude e da qualidade dos dados coletados e utilizados pelas ATS

Uma leitura atenta do subtópico anterior por um(a) leitor(a) consciente dos princípios e normas protetivas do Direito provavelmente identificou uma quantidade considerável de dúvidas sobre a possibilidade de concretização dessas

funcionalidades. Ademais, é evidente que as empresas reconhecem que realizam tratamentos de dados de forma massificada e estratégica. Como essas empresas têm acesso a tais dados, e seria ética e legal sua utilização? As ATS baseadas em inteligência artificial operam com grandes volumes de tratamento de dados. Entre as principais fontes de dados estão currículos, resultados de testes de habilidades técnicas e materiais das entrevistas, além de **testes comportamentais** exigidos pelas plataformas e feedback de gestores. Estes, por sua vez, alimentam algoritmos de triagem, pontuação de compatibilidade e modelos preditivos.

O uso dessas informações é questionável em dois aspectos. O primeiro é o de origem e licitude: o acesso e o tratamento desses dados estão em conformidade com as legislações específicas? O segundo seria a questão da qualidade dos dados, pois, quanto a isso, apesar de ser um critério estabelecido pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), também é preciso refletir se os testes exigidos nos processos seletivos são necessários ou até mesmo precisos.

Iniciamos pela questão da origem: as empresas ATS coletam os dados por meio de procedimentos internos (como banco de currículos, históricos de entrevistas, avaliações) ou procedimentos externos (como a coleta de perfis em redes sociais, integrações com *Github*, *LinkedIn* e outras plataformas). A *Greenhouse*, por exemplo, afirma usar dados de recrutamentos anteriores e interações digitais para ajustar fluxos de triagem e classificação (Greenhouse, 2025). Já a *Deel* admite integrar inteligência artificial com dados externos de mercado e plataformas parceiras para “personalizar comunicações e previsões de sucesso” (Deel, 2025a; Deel, 2025b). No entanto, por mais que as plataformas analisadas declarem que estão em conformidade com as legislações de proteção de dados, como a LGPD, ou o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

(RGPD) europeu (União, 2016), as promessas feitas por tais empresas geram demasiadas suspeitas de que os dados coletados e tratados em seus sistemas ultrapassem (em muito) o permitido em lei.

Frequentemente as plataformas ATS pecam pelo excesso de dados coletados, com perguntas invasivas à privacidade da pessoa aplicante, como a quantidade de dependentes, a quantidade de horas disponíveis para o trabalho ou até quais formas de contratação a pessoa aceitaria, se apenas na condição de empregado celetista ou também de pessoa jurídica (PJ). As perguntas são feitas em formato aberto, mas são potencialmente eliminatórias. Outra pergunta comum é a pretensão salarial, que facilmente pode levar à eliminação automática do concorrente. Escondidas atrás de um falso consentimento quanto à possibilidade de responder, as perguntas deveriam ser substituídas por informações objetivas sobre o que a empresa contratante busca. Ao exigir respostas a essas perguntas, as plataformas forçam as pessoas candidatas a se oferecer cegamente pelas piores condições possíveis ou correr o risco de serem eliminadas preliminarmente (Oliveira, 2024).

A situação é ainda mais grave quando consideramos que todas as informações coletadas servem de base para o aprendizado de máquina da ATS. Novamente, encontramos um feedback vicioso: o sistema aprenderá a valorizar candidaturas que se sujeitam às piores condições, criando esse perfil de trabalhador precarizado como o único aceitável na seleção. Todas essas formas de tratamento de dados podem ofender os princípios previstos no art. 6 da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) (Brasil, 2018). O princípio da necessidade (art. 6, III): todas essas informações são estritamente necessárias para a contratação? O princípio da finalidade (art. 6, I): todas as perguntas têm propósitos específicos e explícitos, sem tratamento posterior alheio a eles? O princípio da qualidade dos dados (art. 6, V): os resultados dos

testes realmente representam aquela pessoa? É possível e prático exigir a atualização desse currículo, pretensão salarial, dentre tantas outras informações? Enfim, é possível questionar a adequação do tratamento de dados realizado por ATS em quase todos os princípios previstos no art. 6 da LGPD (Oliveira, 2024).

Outro ponto importante é o uso desses dados para o treinamento no aprendizado por máquinas. Todo tratamento e manutenção dos dados no banco de dados deve ter um prazo para o seu fim. No caso do recrutamento, esse prazo deveria ser ao término do processo, seja com a recusa ou com a contratação. É possível, utilizando a base legal do consentimento (art. 7, I, LGPD), que o currículo e os dados fiquem disponíveis na plataforma para banco de reserva e futuras contratações. Contudo, isso também deve obedecer a algum limite temporal, principalmente para a manutenção do princípio da qualidade dos dados (art. 6, V. LGPD), afinal, currículos perdem rapidamente sua atualidade e precisão (Brasil, 2018).

Porém, ao aplicar técnicas de aprendizado de máquina, aquele algoritmo vai utilizar os dados e padrões reconhecidos para agregá-los ao seu código e processos decisórios. Mesmo que esses dados sejam verdadeiramente anonimizados (art. 5, III e XI, LGPD) (Brasil, 2018), cada pessoa que passa por um processo de seleção automatizada por ATS terá o seu perfil aproveitado para criar metadados para aquela plataforma. Dessa forma, é razoável afirmar que há o risco de que essas plataformas acumulem informações desatualizadas para a criação de um perfil ideal para vagas presentes e futuras. Esse tipo de coleta e tratamento de dados de forma massiva e acumulativa fere não somente o direito individual do titular dos dados, mas também a própria coletividade, que enfrentará padrões absurdos gerados artificialmente e de forma automatizada por algoritmos. Em certa medida, nem a própria empresa contratante decidirá o perfil que

deseja contratar, pois isso será feito por processos pouco explicáveis utilizados por essas plataformas ATS.

Em relação à qualidade dos dados coletados, é absolutamente necessário questionar a validade dos testes de aptidão e psicológicos exigidos pelas plataformas ATS. Com dezenas de perguntas, algumas de resolução objetiva de casos e outras de natureza absolutamente subjetiva, tais testes fornecem ampla munção para alimentar o algoritmo, seja com o resultado direto das perguntas, seja por inferências a partir da associação entre as perguntas. Tudo isso contribui para construir um sistema de avaliação e seleção automatizado extremamente invasivo, com potencial para discriminações pouco verificáveis ou explicáveis (Oliveira, 2024). Em uma relação de profunda assimetria de poder, estes testes funcionam como psicométricas sem validade científica que ajudam a justificar a moralidade e subjetividade das pessoas que vivem do trabalho em uma racionalidade neoliberal (Wardell; Fitzgerald, 2019).

Adicionalmente, essa curadoria algorítmica ocorre em um cenário de opacidade. Enquanto os candidatos e candidatas têm seus dados analisados, classificados e hierarquizados por sistemas automatizados, os critérios exatos de funcionamento desses algoritmos permanecem majoritariamente ocultos – tanto para os candidatos e candidatas, quanto para os próprios funcionários de recursos humanos, que cada vez mais têm suas funções delegadas para esses sistemas ou até são completamente substituídos por equipes sem capacitação técnica, em um evidente processo de aumento do trabalho amador, nos termos de Abílio (2020).

3 IA, IDENTIFICAÇÃO DE PADRÕES E MANUTENÇÃO DE DISCRIMINAÇÕES: lesões às normas trabalhistas

Segundo foi apresentado, o uso de sistemas de inteligência artificial e decisões por ela automatizadas nas relações de

trabalho pode comprometer gravemente as garantias legais e constitucionais. Porém, as lesões à dignidade humana (Moraes, 2009) não dependem exclusivamente da coleta e tratamento ilícitos de dados pessoais. Na verdade, sustentamos que a própria lógica da tradução da realidade em valores matemáticos necessariamente vai abrir espaço para distorções que levam a consequências indesejadas. A sociologia do trabalho há décadas denuncia como essa **governança por números** desumaniza as decisões e amplia um processo neoliberal de precarização de direitos (Supiot, 2022). Ou, ainda pior, a experiência e a literatura denunciam como a lógica algorítmica de identificação de padrões tem o enorme potencial de reproduzir exponencialmente lógicas de discriminações.

Para ilustrar essas hipóteses, citamos duas situações que envolvem a automatização algorítmica em funções de recursos humanos no trabalho que ocorreram na última década nos EUA. A primeira foi retratada por O'Neil (2020), quando a prefeitura da cidade de Washington decidiu substituir a gestão humana nas escolas por uma empresa chamada Impact, que realizaria a avaliação e demissão dos professores e professoras através de um sistema algorítmico. O'Neil apresenta o caso da professora Sarah Wysocki, que teve avaliações da Impact profundamente diferentes no primeiro e no segundo ano. Apesar de ser considerada uma das melhores professoras pelos estudantes, responsáveis e pela diretoria, Wysocki ficou entre os 2% com piores avaliações pela Impact e foi demitida (O'Neil, 2020, p. 10). A situação levantou o questionamento de como a avaliação algorítmica carregava o perigo dos parâmetros escolhidos na programação serem alterados de um ano para o outro, sem qualquer transparência ou aviso. No caso, os valores matemáticos das notas de estudantes nas disciplinas de matemática e inglês receberam um grau substancialmente maior que as outras métricas, o que influenciou desproporcionalmente a avaliação de Wysocki (O'Neil, 2020, p. 11).

Essa é uma ilustração de como algoritmos podem operar na forma *black box* (Pasquale, 2015), de maneira a ocultar diversos aspectos desse processo decisório. Primeiramente, ocultam as regras estabelecidas, sendo possível surpreender as pessoas envolvidas – que tinham alguma expectativa de continuidade da lógica anterior –, sem qualquer obrigação de que o responsável pela programação do sistema de decisão automatizada notifique ou justifique suas escolhas. Segundo, sob um viés de **objetividade e neutralidade** tecnológica, o processo algorítmico despolitiza a questão, ocultando a real materialidade política no caso concreto: a prefeitura decidiu valorizar desproporcionalmente os resultados das turmas em provas de matemática e inglês, menosprezando assim outras tantas responsabilidades da docente pela qual era reconhecida e valorizada (O’Neil, 2020).

A crítica à noção de neutralidade técnica e política de algoritmos está no centro da questão da proteção dos direitos fundamentais no encontro com sistemas de inteligência artificial. Carelli e Oliveira (2021) descrevem como algoritmos na verdade são fórmulas ou receitas similares a “uma sequência de instruções para a solução de um problema” (Carelli; Oliveira, 2021, p. 42), mas ressaltam que tal ferramenta é de propriedade da empresa e é utilizada para garantir os interesses desta.

Mais que isso, Corrêa comenta a questão da (falsa) neutralidade algorítmica:

Se o racismo seria o indicativo da neurose cultural brasileira, estenderíamos a proposta de Lélia no presente trabalho para a leitura de um racismo por denegação que também seja apreensível em um contexto sociotecnológico, a partir da discussão sobre a não neutralidade das tecnologias. A quantidade de dados hoje produzida, associada a uma alta capacidade computacional, produz outro significado ao processo de tratamento e extração de

informações para, a partir dele, automatizar processos de análise e/ou tomada de decisão por algoritmos e gerar lucro para empresas de tecnologia (Corrêa, 2021, p. 134).

Nesse sentido, a autora argumenta que processos decisórios automatizados que são alimentados por dados da sociedade sem maior reflexão inevitavelmente vão acabar por reproduzir os padrões discriminatórios existentes (Corrêa, 2021). Resgatando o conceito de “racismo por denegação” de González (2018), no sentido de uma sociedade que nega a existência do racismo em seu discurso mas ainda é regida pelo racismo, Corrêa (2021) afirma que processos algorítmicos funcionam duplamente para a reprodução e manutenção do racismo: primeiro reproduzem a lógica racista identificada materialmente na sociedade através dos dados, depois a negam novamente pelo discurso da neutralidade tecnológica.

A literatura identifica outras formas de discriminação semelhantes a essa. Um caso emblemático foi o da empresa Amazon, que nos anos 2010 desenvolveu uma plataforma própria de ATS, com objetivo de tornar as contratações mais eficientes (Oliveira; Barili, 2023). Para tanto, alimentou seu algoritmo com os dados das contratações de empregados da década anterior. Porém, como a empresa já possuía o padrão de preterir trabalhadoras mulheres em favor de homens nesse período, o algoritmo rapidamente identificou o padrão e passou a replicá-lo, dando preferência absoluta a candidatos do sexo masculino e, supostamente, incluindo termos relacionados a mulheres como eliminatórios em seu processo (Reis; Graminho, 2019).

Os casos apresentados são paradigmáticos ao demonstrarem como a automatização de decisões por sistemas de inteligência artificial pode identificar, reproduzir e ampliar discriminações nas relações de seleção e recrutamento para o trabalho. Talvez ainda mais importante, ambos os casos dão destaque ao fato de que

esse fenômeno acontece mesmo na ausência de uma intenção ou objetivo declarado por parte de desenvolvedores ou pela empresa contratante. Utilizamos a proposta de “passado utilizável” (O’Shea, 2019; Schneider, 2023) para compreender como problemas contemporâneos não são apenas acidentes de percurso ou resultados aleatórios, mas consequências diretas de decisões humanas e políticas que resultaram no presente (Schneider, 2023, p. 33). Essas experiências servem de modelos de como o uso acrítico de tecnologia pode se tornar uma experiência hegemônica no mercado, mesmo que isso signifique o ocultamento de diversas ofensas à legislação, mas protegida pela falsa ideia que essas plataformas seriam meramente ferramentas digitais (Carelli; Oliveira, 2021, p. 82).

Essa análise se revela ainda mais importante quando consideramos o ordenamento jurídico brasileiro, que possui instrumentos e dispositivos específicos versando sobre a proteção à pessoa trabalhadora, inclusive durante os processos de seleção e recrutamento. Vale ressaltar que tal opção protetiva não é apenas legislativa, mas reside no cerne de nosso texto constitucional (Brasil, 1988), que resguarda a proteção ao trabalho, a justiça social e o combate à discriminação em diversos dispositivos, por exemplo nos artigos 3º, 5º e 7º, entre outros (Delgado, 2018, p. 230).

Deve-se lembrar que a proteção no ambiente laboral e nos processos de recrutamento e seleção em nosso país precede o texto constitucional de 1988, sendo objeto de normas internacionais, caso das Convenções n.º 100 e n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ambas ratificadas e incorporadas ao ordenamento pátrio anteriormente à promulgação da Constituição da República de 1988 (Brasil, 1988). Os termos da Convenção n.º 111 tratam especificamente da proibição de distinções discriminatórias nas oportunidades de emprego, compreendendo o termo discriminação como sendo:

[...] toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeitos destruir ou alterar a igualdade de oportunidades [...] (Organização, 1958).

Como demonstrado através do caso da Amazon (Oliveira; Barili, 2023) e como denunciado por Corrêa (2021), o tratamento massificado de dados de trabalhadores e trabalhadoras, quando combinado com uma alta capacidade computacional, permite que os sistemas ATS criem padrões decisórios baseados em critérios discriminatórios, seja de forma direta ou até mesmo inferidos, isto é, quando se podem reconhecer atributos protegidos através de outros dados não protegidos. De Teffé (2022) relata como é possível inferir dados de etnia, origem social e regional através do histórico educacional, por exemplo. Da mesma forma, considerando que a Convenção n.º 100 da OIT e a Lei n.º 14.611/23 (da igualdade salarial) (Brasil, 2023) foram criadas para combater disparidades remuneratórias oriundas de uma desigualdade histórica de gênero, cabe o questionamento se as ATS não podem reforçar a prática de atribuir pretensões salariais menores às mulheres (Lima, 2018).

Considerando o papel protetivo do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho, argumentamos que a tutela jurídica, com seus princípios e normas, deve também se debruçar para os processos de recrutamento e seleção, agora realizados cada vez mais hegemonicamente com assistência ou automação completa de sistemas de inteligência artificial. As práticas do mercado de trabalho se transformam em uma velocidade acelerada devido às tecnologias digitais, sendo necessário que a proteção laboral assim também o faça. Como ilustração da possibilidade de avanços por meio do emprego ampliativo de instrumentos já existentes, temos o exemplo do Tribunal Superior do Trabalho (TST) ter expandido a interpretação da Súmula n.º 443, aplicando a presunção de discriminação em casos de despedida de

empregados portadores de doenças graves com estigma ou preconceito ao apreciar o caso de um trabalhador dispensado após seu diagnóstico de câncer de próstata (Brasil, 2019).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As análises realizadas mostram que as cinco utilizações mais recorrentes da inteligência artificial nos softwares de recrutamento no Brasil são triagem, geração e gestão de entrevistas/testes, recrutamento proativo, automação de engajamento e análises preditivas. Essas funções operam como filtros altamente eficientes, capazes de lidar com volumes massivos de aplicações e de dados, identificando com bases de padrões estatísticos os perfis considerados mais adequados para o que as empresas contratantes desejam.

Ao automatizar a triagem inicial e classificar os candidatos com base em sua compatibilidade com requisitos da empresa (por vezes explícitos, por outras ocultos), essas ferramentas se tornam verdadeiros curadores digitais, influenciando diretamente quem será ou não visualizado pelos recrutadores humanos. Dessa forma, as ATS acabam por criar um perfil ideal e artificial de um candidato idealizado, a partir do tratamento massificado de dados. Adicionalmente, ao se tornar regra hegemônica no mercado de contratações, essa capacidade computacional elevada acaba por desafiar a viabilidade de processos de contratação puramente ou majoritariamente humanos, tornando-se um ciclo vicioso com tendência ao crescimento da prática automatizada.

A falta de transparência nos modelos de inteligência artificial pode reproduzir ou intensificar desigualdades existentes, ao passo que os candidatos se tornam cada vez mais invisíveis dentro de um sistema, sem clareza sobre como suas informações são coletadas e tratadas. Nesse contexto, a inteligência artificial

atua como um filtro seletivo e invisível, que molda as oportunidades de acesso ao trabalho de forma silenciosa, porém poderosa.

É fundamental que a Justiça do Trabalho passe a questionar e enfrentar os riscos da automatização dos processos de recrutamento e seleção. Em um contexto em que esses processos são cada vez mais massificados e digitalizados, é preocupante a noção de que práticas discriminatórias se tornem mais comuns, generalizadas e, principalmente, invisíveis e protegidas por segredo comercial ou industrial das empresas e de seus algoritmos.

Enquanto aumenta a precarização das condições de trabalho em nosso país, a expansão do potencial de discriminação e abuso nos processos de seleção se torna cada vez menos verificável e investigável. Enfrentamos um perigo real de que se dificulte progressivamente a jurisdição trabalhista, que terá crescentes desafios para tutelar essas situações cada vez mais hegemônicas e sistemáticas, seja em pleitos individuais, seja em sede coletiva.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>. Disponível em: https://revistas.usp.br/eav/pt_BR/article/view/170465. Acesso em: 08 jul. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 15 jun. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 15 jul. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 14.611 de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 15 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST aplica súmula sobre dispensa discriminatória a caso de executivo com câncer** - TST: Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/tst-aplica-sumula-sobre-dispensa-discriminatoria-a-caso-de-executivo-com-cancer>. Acesso em: 12 dez. 2025.

BREEZY HR. Candidate Match Score. **Breezy HR Help Center**, Jacksonville, 04 set. 2025. Disponível em: <https://help.breezy.hr/en/articles/6389729-candidate-match-score> Acesso em: 19 jul. 2025.

BUCHER, Taina. **If... Then**: algorithmic power and politics. Nova Iorque: Oxford University Press, 2018.

BULLHORN. AI-Powered Candidate Search and Match Software. **Bullhorn**, Boston, 2025a. Disponível em: <https://www.bullhorn.com/uk/products/candidate-search-match-software/>. Acesso em: 19 jul. 2025.

BULLHORN. AI recruitment software to scale your team faster. **Bullhorn**, Boston, 2025b. Disponível em: <https://www.bullhorn.com/products/amplify/>. Acesso em: 19 jul. 2025.

BULLHORN. Best ATS/CRM for recruitment Agencies. **Bullhorn**, Boston, 2025c. Disponível em: <https://www.bullhorn.com/uk/products/applicant-tracking-crm>. Acesso em: 19 jul. 2025.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio de. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

CORRÊA, Bianca Kremer Nogueira. **Direito e tecnologia em perspectiva amefricana: autonomia, algoritmos e vieses raciais**. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/colecao.php?strSecao=resultado&nrSeq=58993&idi=1&rc=1>. Acesso em: 19 jul. 2025.

DEEL. **Engage – Talent Management Software**. Deel, Round Rock, 2025a. Disponível em: <https://www.deel.com/solutions/engage/>. Acesso em: 13 ago. 2026.

DEEL. **Engineering Meetup**: O futuro com a Deel. Dell, Round Rock, 2025b. Disponível em: <https://luma.com/rvsz8z8h>. Acesso em: 25 ago. 2026.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

GONZALEZ, Lélia. **Primavera para as rosas negras**: Lélia Gonzalez em primeira pessoa... São Paulo: Editora Filhos da África, 2018.

GREENHOUSE. AI recruiting. **Greenhouse**, Nova Iorque, 2025. Disponível em: <https://www.greenhouse.com/ai-recruiting>. Acesso em: 19 jul. 2025.

JOBVITE. 9 Ways to Use Recruitment Automation and AI Right Now. **Jobvite**, Indianópolis, 2025a. Disponível em: <https://www.jobvite.com/blog/recruitment-automation-and-ai/>. Acesso em: 19 jul. 2025.

JOBVITE. *AI Interview Companion*. **Jobvite**, Indianópolis, 2025b. Disponível em: <https://www.jobvite.com/ai-interview-companion/>. Acesso em: 19 jul. 2025.

JOBVITE. *AI-Generated Interview Guide*. **Jobvite**, Indianópolis, 2025c. Disponível em: <https://www.jobvite.com/ai-generated-interview-guide/>. Acesso em: 19 jul. 2025.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista**

Estudos Feministas, Florianópolis, v. 26, n. 3, p. e47164, 2018. DOI: 10.1590/1806-9584-2018v26n347164. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38157726018>. Acesso em: 08 jul. 2026.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

NUBERA EBUSINESS. **GetApp**: where business leaders find software. Barcelona, Nubera eBusiness, c2026. Disponível em: <https://www.getapp.com/>. Acesso em: 6 ago. 2026.

O'NEIL, Cathy. **Algoritmos de destruição em massa: como o Big Data aumenta a desigualdade e ameaça à democracia**. Ribeirão Pires: Editora Rua do Sabão, 2020.

O'SHEA, Lizzie. **Future histories: what Ada Lovelace, Tom Paine, and the Paris Commune can teach us about digital technology**. London; Nova Iorque: Verso, 2019.

OLIVEIRA, Marcos Aragão Couto de. **A plataformação do trabalho como uma expansão da colonialidade: uma análise decolonial da precarização pela uberização no Brasil**. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/74370/74370.PDF>. Acesso em: 10 jul. 2026.

OLIVEIRA, Marcos Aragão Couto de. **Conceitos interseccionais para o Direito do Trabalho: análise das**

lesões extrapatrimoniais na reforma trabalhista. São Paulo: Dialética, 2022.

OLIVEIRA, Marcos Aragão Couto de; BARILI, Fabricio. Perpetuação de opressões: IA e a automação da discriminação nos processos de recrutamento e seleção. *In*: NASCIMENTO, Daniel; CUPELLO, Priscila Céspedes; RIBEIRO, Adriano da Silva (org.). **Inteligência artificial e justiça social**. Belo Horizonte: Skema Business School, 2023, v. 1, p. 1-12. Disponível em: <https://site.conpedi.org.br/publicacoes/s5y6p2k5/au81231e/KfD3CtGhVoGUr32v.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).

Convenção n.º 111. C111 - Sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão. Genebra: OIT, 4 de junho de 1958.

Disponível em:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c111_pt.htm. Acesso em: 13 jul. 2026.

PASQUALE, Frank. **The black box society**: The secret algorithms that control money and information. Cambridge: Harvard University Press, 2015.

REIS, Beatriz de Felipe; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. A inteligência artificial no recrutamento de trabalhadores: o caso Amazon analisado sob a ótica dos direitos fundamentais. *In*: Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea, 16, 2019, Santa Cruz do Sul. [Anais...]. Santa Cruz do Sul: UNISC, 2019. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/19599/1192612314>. Acesso em: 15 jun. 2026.

SCHNEIDER, Aaron. **Soberania popular na era digital**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo; Hucitec, 2023.

SUPIOT, Alain. From subordination to programming: the deadlocks of labour governance by numbers: keynote address at the Tenth Accounting History International Conference. **Accounting History**, Thousand Oaks, v. 27, n. 2, p. 194-199, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1177/10323732221091862>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/10323732221091862>. Acesso em: 15 jun. 2026.

TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. **Dados pessoais sensíveis: qualificação, tratamento e boas práticas**. Cotia: Editora Foco, 2022.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016. Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados). **Jornal Oficial da União Europeia**, L 119, 4 maio 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32016R0679>. Acesso em: 12 ago. 2026.

WARDELL, Susan; FITZGERALD, Ruth. Psychometrics as moral labour: Subject formation at the intersection of neoliberal and spiritual discourse. **BioSocieties**, Basingstoke, v. 14, n. 3, p. 345-367, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1057/s41292-018-0130-3>. Disponível em: <https://scispace.com/pdf/psychometrics-as-moral-labour-subject-formation-at-the-1ue87n1np7.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2026.