

**Antônio Marques Fonseca de Souza**

Faculdade de Tecnologia de Assis - FATEC  
*antonio.souza59@fatec.sp.gov.br*

**Maria Fernanda de Oliveira Ruiz**

Faculdade de Tecnologia de Assis - FATEC  
*maria.ruiz@fatec.sp.gov.br*

**Dra Fernanda Reis da Silva**

Faculdade de Tecnologia de Assis - FATEC  
*frsilva.prof@gmail.com*

---

### RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar as vantagens da Inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção, considerando também possíveis discriminações éticas e raciais percebidas por candidatos. Para isso, houve fundamentação teórico-metodológica de pesquisa bibliográfica e quantitativa. A coleta de dados foi realizada por meio de questionário com doze perguntas (a maioria fechadas) ao público que já participou ou não de processos seletivos automatizados, visando verificar o nível de satisfação/insatisfação dos participantes e possíveis percepções de discriminação de participantes e não participantes.

**Palavras-chave:** Inteligência Artificial; Recrutamento e Seleção; Discriminação Ética.

---

### ABSTRACT

This work aims to analyze the advantages of Artificial Intelligence in the recruitment and selection process, also considering possible ethical and racial discriminations perceived by candidates. For this purpose, there will be a theoretical-methodological foundation of bibliographic and quantitative research. Data collection was carried out through a questionnaire with twelve questions (mostly closed) to the public that has or has not participated in automated selection processes, aiming to verify the participants' level of satisfaction/dissatisfaction and possible perceptions of discrimination from participants and non-participants

**Keywords:** Artificial Intelligence. Recruitment and Selection. Ethical discrimination.

# 1 INTRODUÇÃO

A Inteligência Artificial (IA) tem emergido como uma grande força propulsora nos últimos anos e se tornou essencial na automação de processos. Com isso, o setor de Recursos Humanos enxergou a oportunidade de aplicar a ferramenta, especialmente na triagem de currículos e na seleção de talentos. Conforme afirma Jatobá (2020), a IA visa otimizar essas atividades, reduzindo o tempo de espera dos candidatos e minimizando o trabalho manual repetitivo. Além disso, a tecnologia oferece suporte estratégico ao crescimento das organizações. Dessa maneira Russell e Norvig (2016), afirmam que a (IA) pode examinar grandes quantidades de dados brutos e manipulá-los aprendendo sobre o perfil de cada usuário ajustando-se diante de novas interações, podendo se tornar eficiente em qualquer área, no cenário atual a IA vem mostrando sua grande importância dentro do ambiente organizacional pois ela traz consigo a transformação digital que possibilita a inovação e consequentemente a competitividade. A capacidade de aprendizado de máquina mencionada acima permite com que a empresa trabalhe sobre demandas dos consumidores e diminuam processos manuais e repetitivos internos.

Assim o departamento de Recursos Humanos (RH), vem impulsionando o uso da Inteligência Artificial particularmente no processo de triagem dos currículos e na seleção de novos talentos. Desse modo Bessen (2019), relata que a utilização da tecnologia pode acelerar o processo de recrutamento e permitir que o RH foque em outras tarefas de maior valor agregado. Ademais a IA age de forma mais assertiva ao analisar perfis de candidatos podendo detectar habilidades e experiências que, em muitas ocasiões, não são notadas pela análise manual. Sobretudo, este trabalho tem como objetivo analisar a integração da IA no departamento de RH, apontando seus benefícios, mas também levando em consideração questões éticas e raciais, uma vez que há falta de transparência nos algoritmos utilizados na filtragem estrutural dos currículos. Exemplos de discriminação na triagem automatizada podem incluir tendência em relação a gênero, orientação sexual, idade, cor ou formação acadêmica, o que torna essa discussão ainda mais relevante (O'Neil, 2016).

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 Recrutamento e seleção

O processo de busca em talentos é essencial para a empresa adquirir uma equipe de forma harmônica, que compartilhem as mesmas visões e valores da empresa, com isso, deve existir um certo zelo com os candidatos para gerar benefícios. O recrutamento tem como foco

principal a procura de candidatos que estão disponíveis no mercado de trabalho, ou pode concentrar-se em encontrar colaboradores que desejam adquirir novas competências que sejam necessárias para o bom desenvolvimento da empresa. Quando o recrutamento está baseado na atração de candidatos para preencher cargos disponíveis, vale a pena anular a preocupação em atrair também competências necessárias ao sucesso da organização (Chiavenato, 2012, p.104).

Com um planejamento destas informações é de importância para criar uma comunicação integrada que fortaleça e amplifique a mensagem em todos os pontos. Esse aspecto é crucial para o sucesso de um programa de gestão de recursos humanos. Através desse processo, a organização garante que tenha as pessoas certas, com as habilidades necessárias, no lugar e na hora corretos. Permitindo que elas realizem as tarefas para ajudar a empresa a alcançar seus objetivos estratégicos de forma apropriada. A eficácia desse modelo pode fazer toda a diferença na trajetória da organização (Decenzo; Robbins, 2001). De acordo com Moraes (2010), adequa-se ao gestor de pessoas a revelação de destrezas, encorajando o mesmo a ter uma visão de aptidão e se tem perfil ou não, adequado para a oportunidade oferecida.

Entretanto, tem como objetivo ampliar a possibilidade que as empresas tenham as pessoas certas, apesar de serem funções distintas, complementam e dependem uma da outra para maior eficiência. Atualmente a tecnologia se torna importante nesse processo, embora o ser humano seja essencial, o uso de tecnologias tem sido de grande ajuda no trabalho de recrutadores. A demanda de candidatos a vaga pode ser de grande proporção, tendo que ser realizada cuidadosamente a triagem destes currículos, alguns critérios devem ser observados com concentração como diz Migliolli, Daiane Cervelin, (2018. p.49) “Mas fazer uma triagem de currículos de forma rápida e eficiente não é uma tarefa simples, Afinal, podemos ter um candidato que não soube elaborar bem seu currículo, mas é um ótimo profissional para a oportunidade.” Com esse instrumento o auxílio para descartar currículos que não se enquadram na vaga divulgada, na seguinte etapa mantendo a finalidade da ocupação. Albassam(2023) retrata que o uso da Inteligência Artificial na atração e seleção de talentos é uma das principais vantagens estratégicas, melhorando a eficiência e eficácia do processo de recrutamento.

## **2.2 Inteligência Artificial**

A Inteligência Artificial é formada por um conjunto de ferramentas tecnológicas que permitem aos computadores executarem tarefas de natureza humana como por exemplo raciocínio lógico, predição e capacidade de apoiar nas tomadas de decisões. Portanto, a IA tem se tornado cada dia mais um instrumento de valor inegociável já que automatiza várias etapas

do recrutamento e seleção (Russell; Norvig, 2021). No centro da IA está o aprendizado de máquina (ML), onde os algoritmos são desenvolvidos a partir de uma profunda análise de dados. A criação da sequência lógica é realizada pela própria máquina que tem a capacidade de verificar as prescrições e tomar decisões de forma autônoma (Rossetti; Angeluci, 2021).

As estratégias de recrutamento que são fundamentadas em (IA) utilizam algoritmos de aprendizagem automática (ML), o principal uso da ferramenta no departamento de RH está aplicado na triagem automatizada dos currículos, onde o algoritmo é capaz de identificar rapidamente os talentos; os chatbots por meio do processamento da linguagem natural (NLP) avaliam o aspectos do comportamento do candidato durante a entrevista tais como: linguagem corporal, tonalidade da voz e o conteúdo das respostas realizando comparativos do perfil dos candidatos com os requisitos da vaga em questão, o objetivo principal ter uma maior assertividade na contratação, além de interagir com os talentos sanando suas dúvidas referentes ao processo seletivo (Albassam, 2023). Entre os chatbots contemporâneos que utilizam ML destaca-se a Mya, o HireVue e a Wendy (Hmoud; Laszlo, 2019). Esses sistemas são capazes de classificar candidatos de maneira eficiente e fornecer respostas em tempo real, colaborando para que se encontre o perfil ideal. Além disso, a integração da tecnologia nesses chatbots permite uma comunicação mais interativa com os candidatos, poupando tempo dos recrutadores para que foquem em atividades mais estratégicas (Albassam, 2023).

### **2.3 O conceito de discriminação**

A palavra discriminação possui uma gama de significados mas apenas um se adequa a realidade contemporânea, sendo atribuída significado de coisas negativas, em que um ser humano impõe tratamento de forma diferenciada por livre e espontânea vontade a outro julgando ser superior (Moreira, 2017). As pessoas costumam atribuir significados iguais para as palavras discriminação e preconceito mas devemos nos ater que são coisas totalmente diferentes conforme será explicado a seguir. (Whitley Jr; Kite, 2010).

O preconceito não está atrelado ao ato de tratar alguém de forma diferenciada, mas ele consiste na impressão que sua mente cria em primeiro momento sobre uma determinada pessoa (Geledés, 2015). Ele consiste em ações de forma espontânea que estão atreladas a suposições e categorização de indivíduos através de poucos dados, ou seja, é o ato de julgar sem antes conhecer (Moreira, 2017). Com base nisso afirma Guimarães (2004, p 18):

[...] o preconceito seria apenas a crença prévia (preconcebida) nas qualidades morais, intelectuais, físicas, psíquicas ou estéticas de alguém, baseada na ideia de raça. Como se vê o preconceito pode manifestar-se, seja de modo verbal, reservado ou público, seja de modo comportamental, sendo que só nesse último caso é tido como discriminação.

Sendo assim a discriminação é caracterizada pela materialização dessa pré-concepção, entretanto pode-se concluir que o preconceito está fortemente atrelado a discriminação pois é justamente através de uma ideia preconceituosa que se dá origem a diferentes tipos de discriminações.(Geledés,2015).

### **3 METODOLOGIA**

A metodologia apresentada a seguir se torna de suma importância para a obtenção de informações cruciais que permitiram a realização deste trabalho. Desta forma, o presente estudo é de caráter bibliográfico, este tipo de levantamento de dados, como cita Gil (2002) é realizado por meio de artigos e livros e demais escritos científicos já publicados, permitindo ao explorador ter uma compreensão e aprofundamento do tema objeto de estudo.

Em continuidade Gil (2002) relata que a pesquisa bibliográfica é realizada por meio da localização e da análise de vários escritos científicos onde o objetivo principal deve estar em encontrar conteúdos específicos relacionados ao tema de interesse que o conduzam a uma informação verídica. Para realizar a pesquisa foi consultado sites renomados de escrita acadêmica como Google Acadêmico, Scielo e bases de dados de instituições de ensino superior onde buscamos pelas palavras chave tais como: “ Recrutamento e Seleção ”, “ *Recruitment and Selection* ”, “Inteligência Artificial”, “*Machine Learning*”, “ *Artificial Intelligence in Recruitment* ”, “IA no recrutamento e seleção”, “ Ética Algorítmica ”, “Vieses discriminatórios” e “*Bias*” dentre outros.

Ao decorrer da estruturação bibliográfica iniciou-se a coleta dos dados em um formulário do Google Forms no dia 6 de março e se encerrou no dia 26 do mesmo mês, permanecendo aberto por vinte dias e contabilizou-se 78 respostas, a pesquisa foi de cunho qualitativo contendo doze questões de múltipla escolha, sendo a maioria fechadas. Os dados coletados foram exportados para o software Microsoft Power BI, ferramenta de análise de dados, que permite a visualização de análises descritivas (frequências e percentuais), facilitando assim a compreensão e interpretação dos resultados.

## **4 ANÁLISE DE RESULTADOS E DISCUSSÃO**

### **4.1 Perfil dos Respondentes**

O questionário foi respondido por 78 pessoas, a maior parte do público respondente da pesquisa pertence às cidades de Assis - SP (30,77%), o que representa 24 pessoas e Palmítal - SP (26,92%), equivalente a 21 pessoas. Em seguida, Tarumã - SP que contou com 13

respondentes (16,67%). As demais cidades apresentaram participações bem menores, representando percentuais inferiores a 10% cada. Essa distribuição demonstra a predominância regional da amostra, com maior incidência de respostas nas cidades nas quais os pesquisadores se encontram próximos. A maior parte dos participantes da pesquisa é do gênero masculino, representando 52,56% da amostra. Em seguida, 46,15% se identificam com o gênero feminino e apenas 1,28% optaram por não informar o gênero. Essa distribuição revela uma leve predominância masculina entre os respondentes, mas com uma amostra relativamente equilibrada entre os gêneros.

Observa-se que a maioria dos participantes da pesquisa possui entre 18 e 24 anos, representando 52,56% da amostra. A segunda faixa etária mais expressiva é a de 25 a 34 anos, com 34,62% dos respondentes. Já as faixas de 35 a 44 anos e 45 a 54 anos representam 10,26% e 2,56%, respectivamente. Esses dados indicam que o público jovem lidera a pesquisa.

#### **4.2 Experiência com processos seletivos automatizados**

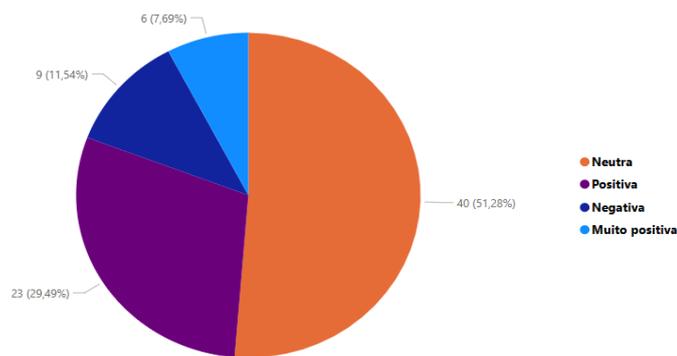
Uma grande parte dos participantes afirmaram terem participado de processos seletivos automatizados, totalizando 48,72%. Por outro lado, 37,18% dos participantes disseram que nunca participaram, enquanto 14,10% não souberam informar. Esses dados refletem que, embora o uso da IA em recrutamento ainda não seja uma experiência comum para todos, quase metade da amostra já teve algum contato com esse tipo de tecnologia, indicando que vem tendo uma crescente utilização por parte das empresas.

A maior parte dos respondentes avaliou sua experiência com processos seletivos por Inteligência Artificial como neutra (51,28%), seguida de positiva (29,49%). Uma parcela menor teve uma percepção negativa (11,54%), enquanto apenas 7,69% consideraram a experiência muito positiva. Apesar da maioria ter uma experiência neutra, estudos apontam que:

A crença na neutralidade da inteligência artificial ignora o fato de que os algoritmos são produtos humanos, treinados com dados enviesados e desenvolvidos dentro de contextos sociais, históricos e culturais específicos (Rossini, 2023, p. 21).

Logo considera-se que não podemos afirmar com clareza a neutralidade da IA, sendo algo que está totalmente obscuro a nossos olhos e não temos real conhecimento de como a ferramenta é e treinada.

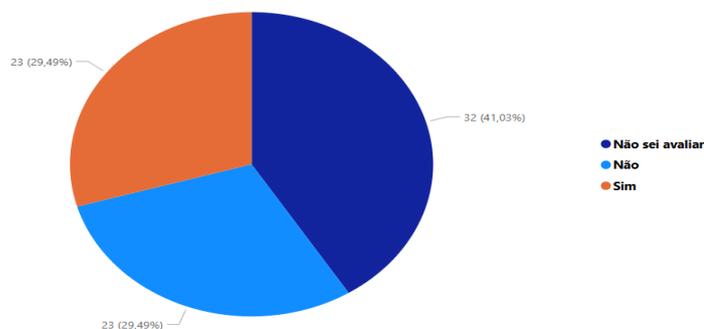
#### **Figura 1 – Avaliação da experiência com IA em processos seletivos**



Fonte: Os Autores (2025).

De acordo com os dados, 41,03% dos participantes afirmaram não saber avaliar se a Inteligência Artificial leva em consideração aspectos éticos durante o recrutamento. Já 29,49% acreditam que sim, enquanto 29,49% acreditam que não. Esse resultado evidencia uma grande incerteza por parte dos respondentes quanto à transparência e aos critérios éticos adotados nos processos seletivos automatizados. A alta taxa de desconhecimento reforça a necessidade de mais informações e esclarecimentos por parte das empresas quanto à forma como utilizam a IA nos processos seletivos, especialmente no que se refere à ética, imparcialidade e justiça, conforme Ribeiro (2021), onde afirma que "a falta de transparência nos algoritmos utilizados em processos seletivos automatizados pode gerar incertezas e perpetuar desigualdades" (Ribeiro, 2021, p. 44).

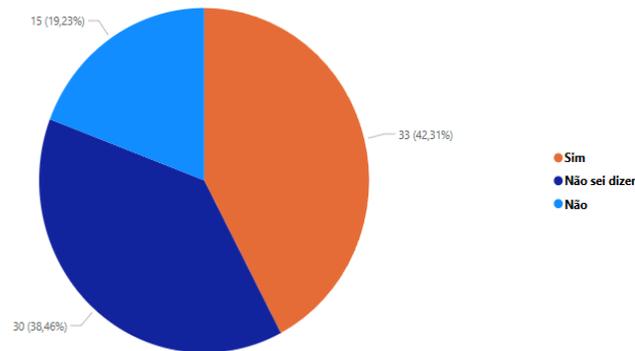
**Figura 2 – Percepção sobre a consideração das habilidades pela IA**



Fonte: Os Autores (2025).

De acordo com os dados, 42,31% dos respondentes acreditam que a Inteligência Artificial deixa claros os critérios utilizados, enquanto 38,46% afirmaram não saber dizer e 19,23% disseram que não. Esses dados mostram que, embora uma parcela significativa reconheça certa transparência no uso da IA, ainda há uma quantidade considerável de incerteza (quase 40%) e uma parte que acredita na falta de clareza. Isso aponta para a necessidade de mais transparência por parte das empresas no momento de divulgar como as decisões automatizadas são tomadas, especialmente em processos que impactam diretamente a vida dos candidatos, como a contratação (Floridi et al., 2018).

**Figura 3 – Clareza dos critérios utilizados pela IA no recrutamento**



Fonte: Os Autores (2025).

Os dados mostram que 42,31% dos respondentes se sentem seguros com o uso da IA em processos seletivos. No entanto, uma parcela quase equivalente, 41,03%, respondeu que não tem certeza, e 16,67% afirmaram que não se sentem seguros. Essa divisão de opiniões demonstra que, embora a maioria não tenha uma visão negativa clara, a incerteza predomina entre os participantes, o que indica uma falta de conhecimento ou confiança no funcionamento da tecnologia. Mesmo diante da maioria se mostrando segura, estudos comprovam que a IA pode gerar discriminações ou até mesmo potencializar, conforme relata Silva (2023, p. 9), “ Os algoritmos de inteligência artificial podem gerar discriminação algorítmica ou até mesmo reforçar preconceitos já existentes em uma determinada sociedade”.

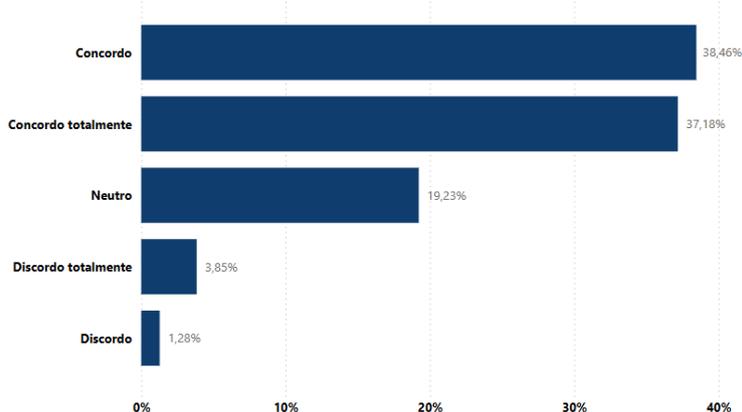
A maioria dos respondentes (39,74%) acredita que a IA é neutra. No entanto, 25,64% dizem que pode haver discriminação, ainda que rara, e 12,82% acreditam que isso ocorre com frequência. Já 21,79% não souberam responder. Apesar de grande maioria confiar na neutralidade da IA, podemos dizer que ela pode sim apresentar preconceitos contra determinados grupos sociais ou até mesmo amplificá-los, "Os algoritmos podem gerar discriminação aos trabalhadores nas relações de trabalho. Isso ocorre porque os dados que são utilizados por gestores para alimentar o sistema refletem padrões históricos que podem conter vieses discriminatórios" (Santos; Graminho, 2024, p. 10).

Dos 78 participantes, 56 afirmaram não ter percebido discriminação nos processos seletivos mediados por inteligência artificial. No entanto, 22 relataram algum tipo de discriminação em processos seletivos conduzidos por IA. As formas mais recorrentes foram relacionadas à formação acadêmica e localização (3), seguidas por combinações envolvendo idade, formação e localização (2), e também gênero e raça/etnia (2). Esses dados revelam que, embora a maioria não tenha percebido discriminação, a falta de percepção não anula a presença, pois na grande maioria os vieses são inseridos na ferramenta de forma cautelosa que nem percebemos, conforme relata Silva (2023) em sua dissertação "Discriminação algorítmica em processos de recrutamento e seleção: um estudo da Plataforma Gupy", onde o autor analisa a perpetuação de vieses algoritmos

mesmo quando os sistemas são totalmente projetados para serem neutros.

A maioria dos participantes (52,56%) concorda totalmente que é importante implementar mecanismos de monitoramento no uso da IA em recrutamento. Outros 30,77% também concordam, totalizando 83,33% de aprovação à ideia. Apenas uma pequena parcela demonstrou neutralidade (10,26%) ou discordância (1,28%). Esses dados reforçam a percepção coletiva da importância de práticas que garantam a imparcialidade e a ética nos processos seletivos automatizados.

**Figura 4 – Importância de mecanismos de monitoramento na IA utilizada em recrutamento**



*Fonte: Os Autores (2025).*

Mais da metade dos respondentes (75,64%) concordam com a obrigatoriedade de transparência dos algoritmos e critérios de seleção da IA no recrutamento, refletindo uma forte demanda pública por justiça e equidade nesses processos. Seguindo com uma quantidade considerável (19,23%) demonstram neutralidade, enquanto uma pequena parcela (5,13%) discorda dessa obrigatoriedade. Esse cenário aponta para a necessidade de considerar regulamentações que promovam a transparência no uso da IA em recrutamento, " Os princípios de transparência e explicabilidade são fundamentais para proteger direitos e garantir igualdade nos sistemas de IA" (Serec, 2023, p. 86).

### **4.3 Exemplos reais de discriminação algorítmica**

A pouco tempo a colunista Ianaira Neves do jornal The Intercept Brasil, conversou com seis gestores de recursos humanos assegurando a confidencialidade de suas informações cedidas, onde relataram a percepção no seu local de trabalho da redução da nota das mulheres que se candidataram a uma mesma vaga de tecnologia que os homens por exemplo (Neves, 2022). O jornal relata ainda ter tido acesso ao material disponibilizado para clientes contratantes do serviço de automação de processos de RH em que apresenta uma série de combinação de atributos para que seja escolhido o candidato ideal para a vaga em questão, tais como: o experiência, formação, localização, perfil, cultura e até interesses, e que há restrição

por “idade (quanto mais novo for o candidato conseqüentemente maior será sua nota, segundo ex-funcionários), tempo de formação( quanto mais próximo estiver de se formar, maior será sua nota) e moradia (quanto mais próximo da empresa, maior será a probabilidade de avançar)”, além de fazer a distinção de profissionais graduados em universidades públicas e particulares (Neves, 2022).

Seguindo a mesma linha de raciocínio a Amazon que é uma empresa multinacional de tecnologia que atua em vários ramos da TI, como e-commerce, computação em nuvem, streaming e inteligência artificial. A fim de reduzir custos e tempo de recrutamento e seleção passou a utilizar um sistema algorítmico para realizar a atração e seleção de candidatos, mas devido ao insucesso resolveu abandoná-lo pois houve a percepção que o novo recrutador se tornou preconceituoso onde predominava a tendência para perfis masculinos. (Dastin, 2018).

O algoritmo passou a tirar pontos de currículos que contivessem a palavra “feminino” sendo assim a empresa buscou soluções para erradicar tal viés discriminatório mas por fim acabou optando em abandonar o boot já que não confiava mais devido ao fato de desfavorecimento dos perfis femininos (El Algoritmo..., 2018). Outro relato foi exposto pela pesquisadora negra do MIT (*Massachusetts Institute of Technology*) que está inserida no campo da inteligência artificial relacionado a discriminação algorítmica. Segundo ela, ao realizar testes com algoritmos de reconhecimento facial percebeu-se que o mesmo não captava seu rosto, sendo assim teve a ideia de utilizar uma máscara branca e imediatamente viu que foi detectada perfeitamente (Boulamwini, 2016). Estes casos nos trazem à tona uma grande preocupação com a inserção em larga escala dessa ferramenta nos processos de recrutamento e seleção pois como podemos ver o impacto negativo gerado na vida dos participantes de processos seletivos automatizados.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio dessa pesquisa, foi possível concluir que o objetivo deste trabalho, que consistia em analisar as vantagens da utilização da Inteligência Artificial no recrutamento e seleção, bem como os desafios éticos e raciais associados ao seu uso, foi atingido com sucesso. Através deste estudo pode-se concluir que a IA apresenta notável agilidade, examinando grande quantidade de currículos em questão de segundos, mas sua utilização em larga escala traz preocupações que jamais podem ser ignoradas ou deixadas de ser questionadas pela sociedade. No entanto, a velocidade da IA não garante sua confiabilidade, já que nos deparamos com relatos de casos de discriminações reais e possíveis percepções por parte do público estudado, assim torna-se de fundamental importância a manipulação dessa ferramenta de forma responsável para que não venha

prejudicar futuros talentos.

Como proposta de solução, orienta-se a criação de algoritmos de auditorias no ambiente interno das organizações, que sejam capazes de analisar os critérios utilizados pela IA e retornar feedbacks para o time responsável por sua utilização. Além disso, é de extrema importância que as empresas sejam transparentes quanto aos parâmetros utilizados, buscando sempre retornar essas informações de forma clara e objetiva aos candidatos. Essa transparência é fundamental pois aumenta a confiança de quem está do outro lado da tela se candidatando a uma vaga, bem como contribui para um mercado de trabalho mais justo, ético e igualitário. Entretanto, a tecnologia deve estar lado a lado com a responsabilidade social, assegurando que essa ferramenta inovadora, beneficie a todos. Afinal, o intuito de toda tecnologia é servir as pessoas e não ao contrário.

## 6 REFERÊNCIAS

ALBASSAM, W. A. (2023). The Power of Artificial Intelligence in Recruitment: An Analytical Review of Current AI-Based Recruitment Strategies. **International Journal of Professional Business Review**, 8(6), e02089–e02089. <<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i6.2089>> Acesso em: 3 out. 2024.

BESSEN, J. (2019). AI and Jobs: The Role of Demand. In: *The Economics of Artificial Intelligence: An Agenda*. University of Chicago Press.

BOULAMWINI, Joy. In: TED Talk 2016. **How I'm fighting bias in algorithms**. (8 min) Disponível em: <[https://www.ted.com/talks/joy\\_buolamwini\\_how\\_i\\_m\\_fighting\\_bias\\_in\\_algorithms](https://www.ted.com/talks/joy_buolamwini_how_i_m_fighting_bias_in_algorithms)>. Acesso em: 3 out. 2024.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

DASTIN, J. Amazon abandona un proyecto de IA para la contratación por su sesgo sexista. **Reuters**, 2018. Disponível em: <<https://www.reuters.com/article/amazon-comcontratacion-ia-idESKCN1MO0M4>>. Acesso em: 28 out. 2024.

DECENZO, D. A.; ROBBINS, S. P. **Administração de Recursos Humanos**. 6 ed. São Paulo: LTC, 2001, 340 p.

EL ALGORITMO de Amazon al que no le gustan las mujeres. **BBC News Mundo**, 11 out. 2018. Disponível em: <<https://www.bbc.com/mundo/noticias-45823470>>. Acesso em: 11 nov. 2024.

FLORIDI, Luciano; COWLS, Josh; BELLOVODI, Markus; TADDEO, Mariarosaria. AI4People—An ethical framework for a good AI society: Opportunities, risks, principles, and recommendations. **Minds and Machines**, v. 28, n. 4, p. 689–707, 2018.

GELEDÉS. **Preconceito, Discriminação e Intolerância no Brasil**. 2015. Disponível em: <[https://www.geledes.org.br/preconceito-discriminacao-e-intolerancia-no-brasil/?gclid=CjwKC\\_AiAyc2BBhAaEiwA44-wWw\\_6p1-yqLhVa5Rc4eFZpS1x6hgtfhQGZBieGa\\_ayaZ-wo4b1L1WchoCGEYQAvD\\_BwE](https://www.geledes.org.br/preconceito-discriminacao-e-intolerancia-no-brasil/?gclid=CjwKC_AiAyc2BBhAaEiwA44-wWw_6p1-yqLhVa5Rc4eFZpS1x6hgtfhQGZBieGa_ayaZ-wo4b1L1WchoCGEYQAvD_BwE)>. Acesso em: 19 dez. 2024.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.

- GUIMARÃES, A. S. A. **Preconceito e discriminação**. São Paulo: Editora 34, 2004.
- HMOUD, B., & LASZLO, V. (2019). Will artificial intelligence take over human resources recruitment and selection. **Network Intelligence Studies**, 7(13), 21-30.
- JATOBÁ, M. N. **Inteligência artificial no recrutamento & seleção: inovação e seus impactos para a gestão de recursos humanos**. 2020. Dissertação de Mestrado. Instituto Politécnico de Bragança (Portugal).
- KITE, M. E.; WHITLEY, B. E. Jr.; WAGNER, L. S. Psychology of prejudice and discrimination. 4. ed. London: Routledge, 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.4324/9780367809218>>.
- MIGLIOLLI, D. C. **Recrutamento e seleção**. Indaiá: UNIASSELVI, 2018.
- MORAES, Vanderlei. Recrutamento e seleção de pessoal. 2010. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/recrutamento-e-selecao-de-pessoal/45696/>>. Acesso em: 22 dez. 2024.
- MOREIRA, A. J. **O que é discriminação?** 2ª edição reimpressa editada. Belo Horizonte: Letramento, 2017.
- NEVES, Ianaira. Reprovados por robôs. The Intercept Brasil, 24 nov. 2022. Disponível em: <<https://www.intercept.com.br/2022/11/24/como-plataformas-de-inteligencia-artificial-podem-discriminar-mulheres-idosos-e-faculdades-populares-em-processos-seletivos/>>. Acesso em: 22 set. 2024.
- O'NEIL, C. (2016). **Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy**. Crown Publishing Group.
- RIBEIRO, A. L. L. Discriminação em algoritmos de inteligência artificial: uma análise acerca da LGPD como instrumento normativo mitigador de vieses discriminatórios. 2021. 61 f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2021.
- ROSSETTI, R., & ANGELUCI, A. (2021). Ética Algorítmica : questões e desafios éticos do avanço tecnológico da sociedade da informação. **Galáxia**, 46, 1–18.
- ROSSINI, S. R. C. M. G. **Discriminação algorítmica em processos seletivos eletrônicos e uma metodologia para eliminação de vieses discriminatórios**. 2023. 169 f. Tese (doutorado) - Universidade Federal do ABC, Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Informação, Santo André, 2023. Disponível em: <[http://biblioteca.ufabc.edu.br/index.php?codigo\\_sophia=126422](http://biblioteca.ufabc.edu.br/index.php?codigo_sophia=126422)>. Acesso em: 22 set. 2024.
- RUSSELL, S. J., & NORVIG, P. (2016). **Artificial Intelligence: A Modern Approach**. Pearson.
- SANTOS, C. H. B. dos; GRAMINHO, C. de S. P. Algoritmos podem gerar discriminação a trabalhadores nas relações de trabalho. **Revista Sequência: Estudos Jurídicos e Políticos**, v. 45, 2024. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/seq/a/9FGhvr75HYSdGMRfKnJ9FZd/?lang=pt>>. Acesso em: 23 mar. 2025.
- SEREC, L. de C. **Transparência na inteligência artificial: mecanismos de enfrentamento nos projetos de regulação da Europa e do Brasil**. 2023. Dissertação (Mestrado em Tecnologias da Inteligência e Design Digital) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023. Disponível em: PUC-SP Repositório. Acesso em: 22 abr. 2025.
- SILVA, M. de J. D. da. **Discriminação algorítmica em processos de recrutamento e seleção: um estudo da Plataforma Gupy**. 2024. 95 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2024.