

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E DESIGUALDADE DE GÊNERO ENTRE HOMENS E MULHERES: UMA ANÁLISE DOS VIESES EM PROCESSOS SELETIVOS DE CONTRATAÇÃO

Flávia Helloysa Fontes Silva

Bacharela em Gestão da Informação pela Universidade Federal de Pernambuco, Brasil.

E-mail: flavia.helloysa@ufpe.br

Natanael Vítor Sobral

Doutor em Ciência da Informação pela Universidade Federal da Bahia, Brasil. Professor da Universidade Federal de Pernambuco, Brasil.

E-mail: natanvsobral@gmail.com

Daniela Eugênia Moura de Albuquerque

Doutoranda em Ciência da Informação pela Universidade Federal de Pernambuco, Brasil.

E-mail: daniela.eugenia@ufpe.br

Leilah Santiago Bufrem

Doutora em Ciências da Comunicação pela Universidade de São Paulo, Brasil. Professora da Universidade Federal de Pernambuco, Brasil.

E-mail: santiagobufrem@gmail.com

Fábio Mascarenhas e Silva

Doutor em Ciência da Informação pela Universidade de São Paulo, Brasil. Professor da Universidade Federal de Pernambuco, Brasil.

E-mail: fabiomascarenhas@gmail.com

Resumo

A inteligência artificial tem se consolidado como uma ferramenta relevante nos processos de recrutamento e seleção, promovendo maior eficiência e automação na triagem de candidatos; contudo, estudos apontam que a inteligência artificial pode reproduzir e até intensificar vieses, especialmente de gênero, comprometendo a equidade nas contratações. Esse fenômeno decorre, em grande medida, da forma como os algoritmos são treinados, uma vez que se baseiam em dados históricos que podem incorporar padrões discriminatórios e, assim, perpetuar desigualdades. Este artigo objetiva analisar os vieses de tratamento entre homens e mulheres produzidos por sistemas de inteligência artificial em processos seletivos. Para tanto, adotou-se a revisão integrativa da literatura, estruturada em etapas que incluíram a definição da pergunta de pesquisa, a aplicação de critérios de inclusão e exclusão, a seleção e organização dos estudos, a análise e a síntese dos resultados. A coleta de dados foi realizada por meio da plataforma Consensus AI, utilizada para localizar e sintetizar evidências científicas. O estudo identificou sete artigos relevantes, sem delimitação temporal prévia, com prioridade para conteúdos recentes. Os resultados evidenciam que aproximadamente 71,43% dos estudos confirmam a presença de vieses de gênero: cinco artigos indicam que a inteligência artificial tende a reforçar padrões discriminatórios, enquanto dois sugerem que, quando adequadamente orientada, pode contribuir para a redução de disparidades. A análise revela diferenças de tratamento associadas a dados enviesados, à ausência de diversidade nos conjuntos de treinamento e ao uso de linguagem tendenciosa, contribuindo, assim, para o debate sobre os impactos sociais e éticos da inteligência artificial.

Palavras-chave: recrutamento algorítmico; equidade de gênero; dados enviesados; Consensus Inteligência Artificial.

**ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND GENDER INEQUALITY BETWEEN MEN AND WOMEN:
AN ANALYSIS OF BIASES IN HIRING SELECTION PROCESSES**

Abstract

Artificial intelligence has been consolidating itself as a relevant tool in recruitment and selection processes, promoting greater efficiency and automation in candidate screening; however, studies indicate that artificial intelligence can reproduce and even intensify biases, especially gender bias, compromising equity in hiring. This phenomenon largely stems from the way algorithms are trained, as they rely on historical data that may incorporate discriminatory patterns and thus perpetuate inequalities. This article aims to analyze treatment biases between men and women produced by artificial intelligence systems in selection processes. To this end, an integrative literature review was adopted, structured in stages that included defining the research question, applying inclusion and exclusion criteria, selecting and organizing studies, and analyzing and synthesizing the results. Data collection was carried out using the Consensus AI platform, employed to locate and synthesize scientific evidence. The study identified seven relevant articles, with no prior time restriction, prioritizing recent content. The results show that approximately 71.43% of the studies confirm the presence of gender bias: five articles indicate that artificial intelligence tends to reinforce discriminatory patterns, while two suggest that, when properly guided, it can contribute to reducing disparities. The analysis reveals differences in treatment associated with biased data, lack of diversity in training datasets, and the use of biased language, thereby contributing to the debate on the social and ethical impacts of artificial intelligence.

Keywords: *algorithmic recruitment; gender equity; biased data; Consensus Artificial Intelligence.*

1 INTRODUÇÃO

A Inteligência Artificial (IA) está cada vez mais presente no cotidiano das empresas, desempenhando papel importante em vários processos decisórios, análise de dados e automatização de tarefas, incluindo a triagem de currículos profissionais. No entanto, embora a IA prometa avanços relevantes, traz consigo alguns desafios críticos, especialmente no que se refere à perpetuação de vieses, incluindo os de gênero. Esses vieses são preocupantes, pois podem impactar de maneira desigual a contratação de homens e mulheres em organizações que utilizam IA em seus processos seletivos.

Nesse contexto, o viés pode estar relacionado a falhas de julgamento que resultam em análises imprecisas, sendo categorizado como cognitivo, quando derivado de processos mentais humanos, ou algorítmico, quando gerado por máquinas (Fulton, 2019). O viés cognitivo desempenha papel central na compreensão de como percepções e decisões são construídas. Por sua vez, o viés algorítmico emerge de decisões automatizadas baseadas em dados enviesados ou mal interpretados, afetando diretamente os resultados produzidos pelos sistemas de IA.

No campo da tecnologia, Winner (1986) destaca que os algoritmos não são neutros: eles refletem as ideologias e valores de seus desenvolvedores e, mesmo que de forma não intencional, podem produzir efeitos prejudiciais. Isso decorre tanto da defasagem no entendimento social sobre as questões de gênero quanto da perpetuação de ideologias incorporadas na programação original dos sistemas. Esse problema se evidencia em diferentes organizações, onde o uso de algoritmos enviesados em processos de recrutamento e seleção

tende a reforçar desigualdades de gênero, comprometendo a inclusão e a equidade no ambiente de trabalho.

Em 2014, a *Amazon* desenvolveu um sistema automatizado de recrutamento que, ao ser testado, demonstrou favorecer homens em vagas técnicas. Isso ocorreu porque a IA foi treinada com currículos de uma década marcada por contratações majoritariamente masculinas. A tentativa de corrigir o viés falhou, e o projeto foi encerrado em 2017. O caso ilustra os desafios éticos do uso da IA em seleções e a necessidade de maior transparência e regulação (Salmoria; Alves; Oliveira, 2024).

Dentre os vieses identificados, Alencar, Fico e Sousa (2021) destacam o caso da empresa *HireVue*, que emprega sistemas de Processamento de Linguagem Natural (PLN) combinados a algoritmos. Esses sistemas geram preocupações éticas por seu potencial impacto negativo na vida das mulheres, especialmente em processos de contratação e avaliação de desempenho. A situação levanta questionamentos sobre a justiça e a equidade das decisões automatizadas, que afetam diretamente mulheres e outros grupos minoritários.

Diante desse contexto, este artigo é orientado pela seguinte pergunta norteadora: De que forma os vieses de diferença de tratamento entre homens e mulheres são produzidos por IA em processos seletivos de contratação?

O objetivo geral deste artigo é analisar os vieses de gênero produzidos por sistemas de IA em processos seletivos. Embora existam estudos sobre vieses algorítmicos, ainda há uma lacuna significativa quanto à compreensão de seu impacto na intensificação das desigualdades de gênero. Perez (2021) aponta que a ausência de dados desagregados por sexo leva os sistemas algorítmicos a se basearem em uma suposta neutralidade que, na prática, reproduz uma universalidade masculina. Essa lógica perpetua desigualdades estruturais e desconsidera as necessidades específicas das mulheres, afetando negativamente sua inserção e permanência em diversos contextos, especialmente no mercado de trabalho.

Diante das críticas à baixa representatividade feminina em empresas de tecnologia, torna-se fundamental investigar como as ferramentas de IA podem contribuir para a manutenção dessas desigualdades. Como destaca o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2019), é necessário “garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão”. Assim, a análise crítica dos sistemas automatizados de recrutamento mostra-se relevante para a compreensão de seus efeitos sobre a distribuição de oportunidades, especialmente no que se refere à liderança e à participação das mulheres nas dinâmicas profissionais e sociais.

2 INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E VIESES COGNITIVOS E ALGORÍTMICOS: IMPLICAÇÕES PARA A IGUALDADE DE GÊNERO NO RECRUTAMENTO

Kaplan e Haenlein (2020) definem a IQ como um conceito amplo relacionado à inteligência das máquinas. Embora presente há décadas, sua definição varia conforme o contexto. Em geral, considera-se a IA um sistema capaz de imitar habilidades humanas, como aprendizado e resolução de problemas (Russell; Norvig, 2013), o que evidencia a complexidade do tema e a importância de abordagens interdisciplinares, diante da ausência de uma definição única e da variação do conceito conforme o contexto.

A partir disso, Russell e Norvig (2013) destacam dois elementos centrais para compreender a IA: o aprendizado a partir de dados e a exibição de comportamentos que seriam considerados inteligentes se realizados por humanos. Os autores classificam a IA em quatro categorias: (1) sistemas que agem como humanos, como aqueles avaliados pelo Teste de Turing (Gomes, 2023), que verifica se uma máquina é capaz de responder a um humano sem que este consiga distingui-la de outra pessoa; (2) sistemas que pensam como humanos, baseados em processos cognitivos voltados à compreensão do pensamento humano; (3)

sistemas que agem racionalmente, como assistentes virtuais que interagem de forma eficiente com usuários; e (4) sistemas que pensam racionalmente, utilizando a lógica para a tomada de decisões estruturadas.

Diante dessas perspectivas teóricas, observa-se que algumas abordagens buscam replicar a cognição humana, enquanto outras priorizam a eficiência e a otimização das decisões, sem necessariamente reproduzir o pensamento humano. Complementando esse debate, Kaplan e Haenlein (2020) propõem uma classificação funcional da IA que considera, inclusive, aspectos emocionais e sociais, distinguindo três categorias: *Analytical AI*, voltada à análise de dados e à realização de previsões; *Human-Inspired AI*, que incorpora elementos emocionais; e *Humanized AI*, que integra dimensões cognitivas, emocionais e sociais para promover interações mais próximas das humanas. Essa proposta evidencia que o desenvolvimento da IA tem se aproximado, progressivamente, de capacidades associadas ao comportamento humano.

A IA pode ser compreendida não apenas a partir de seus aspectos técnicos, mas também de suas implicações sociais, considerando que tem se consolidado como elemento presente nas interações humanas. Embora esses sistemas sejam desenvolvidos com foco em eficiência e adaptação às necessidades dos usuários, não se espera um alinhamento pleno aos valores humanos, o que mantém o ser humano no papel central de supervisão e controle. Além disso, a IA não apresenta intencionalidade própria nem substitui integralmente as capacidades humanas, especialmente aquelas de natureza emocional e contextual, atuando, portanto, como ferramenta de apoio. Assim, a evolução desses sistemas tem sido associada à busca por um equilíbrio entre eficiência, considerações éticas e impacto social positivo.

No recrutamento, a IA vem sendo usada para triagem e análise de candidatos, promovendo eficiência, mas exigindo supervisão. O processo de contratação, antes baseado em análise de currículos, entrevistas e testes, passou a incorporar ferramentas de IA para automatizar a triagem e a análise de perfis, comportamentos e habilidades, mantendo, contudo, a supervisão humana como elemento essencial para decisões estratégicas e adequação ao contexto organizacional. Assim, Flippo (1984) define o processo de gestão de pessoal como “aquisição, desenvolvimento, compensação, integração e manutenção dos funcionários de uma organização [...]” visando atender às demandas e estratégias da organização. Embora a IA no recrutamento ainda requeira supervisão humana para decisões estratégicas, seu uso levanta desafios éticos, como a reprodução de preconceitos e questões de privacidade (Dwivedi *et al.*, 2021; Kaplan; Haenlein, 2020).

Para além dos desafios teóricos relacionados aos vieses em IA, tais problemas também se manifestam na prática, como evidenciado pelos casos do *Google* e da *Amazon*. O *Google* enfrentou controvérsias significativas quando seu sistema de reconhecimento facial demonstrou viés racial, apresentando taxas de erro mais elevadas para pessoas com pele mais escura em comparação àquelas com pele mais clara (Beneduce, 2020). De modo semelhante, a *Amazon* identificou falhas em seu sistema automatizado de recrutamento, posteriormente descontinuado após constatar-se que privilegiava candidatos do sexo masculino. Esse caso ilustra como a coleta, a seleção e a interpretação de dados podem refletir e amplificar preconceitos existentes, evidenciando a necessidade de uma análise crítica dos conjuntos de dados utilizados no treinamento de algoritmos de IA.

Os vieses são erros sistemáticos no processamento de informações que ocorrem de forma previsível em determinadas circunstâncias (Kahneman, 2012). Entre eles, destacam-se os vieses cognitivos, associados ao uso de heurísticas, atalhos mentais que auxiliam a tomada de decisão, mas que também podem gerar erros persistentes. A partir dos estudos de Tversky e Kahneman (1974), esse debate expandiu-se para diversas áreas, incluindo a ciência da computação, tornando-se central na discussão sobre sistemas de IA.

No contexto da IA, os vieses algorítmicos emergem quando decisões automatizadas passam a refletir e amplificar distorções presentes nos dados ou nas próprias estruturas sociais. Em processos de recrutamento, por exemplo, algoritmos podem favorecer determinados perfis com base em padrões históricos, contribuindo para a perpetuação de desigualdades de gênero e outras formas de discriminação. Como observam Gupta e Mishra (2022), a IA frequentemente aprende a partir de dados que incorporam vieses sociais, podendo reforçar assimetrias preexistentes. Os vieses na IA podem assumir diferentes formas, como viés histórico, de representação, de medição, de agregação, de avaliação e de implantação, cada um atuando em etapas distintas do desenvolvimento e da aplicação dos sistemas. Essas categorias são sistematizadas no quadro conceitual apresentado na Figura 1.

Figura 1 - Vieses Algorítmicos



Fonte: Adaptado de Kumar et al. (2021)

Segundo o *European Parliament* (2023), a mitigação dos vieses em IA requer a combinação de medidas técnicas, como auditorias algorítmicas e revisão contínua dos dados, com ações institucionais, incluindo regulação e a formação de equipes de desenvolvimento mais diversas, capazes de incorporar múltiplas perspectivas no desenho e na aplicação desses sistemas. Nesse sentido, a baixa diversidade nas equipes tecnológicas agrava o cenário, pois limita a pluralidade de experiências e visões presentes na construção dos algoritmos. De acordo com o *AI Now Institute* (2018) e Chaves Junior, Guasque e Padua (2023), a sub-representação de mulheres e pessoas negras em grandes empresas contribui diretamente para a reprodução de vieses nos sistemas de IA. Tais distorções podem emergir da transposição de falhas cognitivas humanas para o ambiente automatizado, configurando o que se denomina vieses algorítmicos.

Esses vieses manifestam-se quando algoritmos automatizados replicam preconceitos sociais, afetando diretamente processos como o recrutamento. Gupta (2022) afirma que, ao operar com dados históricos, a IA tende a internalizar e amplificar desigualdades, especialmente de gênero. Entre os principais tipos destacam-se o viés histórico, relacionado à manutenção de padrões discriminatórios; o de representação, associado à sub-representação de grupos minoritários; o de medição, decorrente de critérios imprecisos; o de agregação, ligado a generalizações indevidas; o de avaliação, marcado por pontuações tendenciosas; e o de implantação, referente ao uso inadequado da IA. A mitigação desses problemas demanda equipes diversas, auditorias frequentes e regulamentação adequada (*European Parliament*, 2023).

No contexto europeu, iniciativas regulatórias já buscam promover maior transparência e equidade no uso da IA. Um estudo do Parlamento Europeu (2021) demonstrou que anúncios de emprego no *Facebook* reforçavam estereótipos de gênero e raça, exibindo vagas de caixa predominantemente para mulheres e oportunidades de taxistas majoritariamente para pessoas negras

(Gerards; Xenidis, 2021). A ausência de normativas protetivas e a presença de julgamentos subjetivos também contribuem para a manutenção da exclusão feminina em setores historicamente associados ao masculino (Porpino, 2018). Nesse sentido, Santos (2023) defende a reformulação dos dados de treinamento e maior transparência nos critérios utilizados, visando garantir maior equidade nos processos.

Dada esta realidade, mesmo em áreas com maior participação feminina, algoritmos continuam favorecendo homens em posições de liderança. Esse problema não se restringe ao campo do recrutamento, estendendo-se a outros contextos, como o caso do algoritmo *Correctional Offender Management Profiling for Alternative Sanctions* (COMPAS), utilizado nos Estados Unidos para avaliar o risco de reincidência criminal. O sistema atribui pontuações com base em fatores como histórico familiar, ambiente social, trajetória profissional e escolar, influenciando decisões sobre fiança, sentenças e liberdade condicional.

Embora tenham sido concebidos para reduzir a subjetividade nos julgamentos, algoritmos podem perpetuar desigualdades raciais ao atribuir pontuações mais altas a pessoas negras mesmo em condições semelhantes às de pessoas brancas. Esse caso evidencia que sistemas de IA, quando treinados com dados enviesados e desenvolvidos por equipes pouco diversas, tendem a reproduzir e amplificar desigualdades históricas, demonstrando que a IA, longe de ser neutra, pode reforçar ciclos contínuos de discriminação social e de gênero.

Enfrentar esses desafios exige mais do que soluções estritamente técnicas. Torna-se necessário adotar uma abordagem crítica que considere os fatores sociais e históricos que sustentam as desigualdades, envolvendo auditorias rigorosas, uso de dados diversos e revisão cuidadosa de variáveis sensíveis. Os exemplos discutidos ao longo desta seção indicam que os vieses não se manifestam em um único momento do processo seletivo, mas atravessam diferentes etapas do recrutamento mediado por IA, desde a triagem inicial de currículos, passando pela análise automatizada de perfis e comportamentos, até a recomendação ou exclusão final de candidatos. Além disso, os casos apresentados mostram que o viés de gênero raramente atua de forma isolada, combinando-se frequentemente com outros marcadores sociais, como raça e posição social. Assim, entende-se que os riscos de discriminação algorítmica no recrutamento não são pontuais nem unidimensionais, mas estruturais e cumulativos ao longo de todo o processo automatizado.

3 METODOLOGIA

Foi adotada a revisão integrativa da literatura como método de investigação. Diferentemente da revisão sistemática, que privilegia estudos primários, geralmente quantitativos, e demanda procedimentos estatísticos mais rigorosos, esse enfoque permite a inclusão de diferentes tipos de estudos, tanto experimentais quanto não experimentais, favorecendo uma compreensão mais ampla e equilibrada do fenômeno investigado. A escolha por esse método mostrou-se estratégica para os objetivos da pesquisa, pois possibilitou reunir, comparar e sintetizar distintas abordagens e resultados presentes na literatura científica. Além de mapear os principais vieses identificados nos estudos analisados, a revisão também permite apontar soluções e estratégias voltadas à sua mitigação.

O processo de revisão foi estruturado nas seguintes etapas: (1) definição da pergunta de pesquisa; (2) aplicação dos critérios de inclusão e exclusão; (3) seleção e organização dos estudos; (4) análise dos resultados; e (5) síntese final. Todas as etapas foram realizadas com o apoio da plataforma *Consensus AI*, sendo os critérios de inclusão e exclusão definidos com base na menção explícita à resposta à questão de pesquisa. Em razão dessa delimitação, o número de artigos incluídos foi reduzido, porém preciso, totalizando sete estudos. A estratégia de busca baseou-se exclusivamente na formulação da pergunta de pesquisa na plataforma, não sendo utilizadas variações de termos, sinônimos ou operadores booleanos, nem aplicados filtros manuais adicionais além daqueles operados automaticamente pela própria ferramenta.

Embora o *Consensus AI* realize uma síntese automática inicial dos estudos recuperados, a classificação atribuída pela ferramenta foi utilizada apenas como apoio metodológico. Para assegurar maior rigor analítico, todos os artigos incluídos foram lidos integralmente e analisados individualmente, permitindo confirmar, ajustar ou corrigir a classificação inicialmente sugerida pela plataforma. Esse procedimento também possibilitou a verificação e a correção de eventuais inconsistências na

categorização e na contagem dos estudos, funcionando como uma etapa de dupla checagem manual dos resultados.

A seleção dos estudos ocorreu em etapas. Inicialmente, os resultados retornados pela plataforma foram analisados por meio da leitura dos títulos e dos resumos disponibilizados pelo *Consensus AI*. Em seguida, realizou-se a leitura integral dos estudos pré-selecionados, a fim de verificar sua aderência aos objetivos da pesquisa. Considerando que todos os textos selecionados estavam em idioma estrangeiro, foram utilizadas ferramentas digitais de tradução, como o *Google Tradutor* e recursos baseados em IA, com a finalidade de auxiliar na compreensão do conteúdo. Essas ferramentas tiveram caráter exclusivamente instrumental, mantendo-se a leitura crítica dos textos e a conferência dos trechos mais relevantes no idioma original sempre que necessário, sem substituir a interpretação própria dos pesquisadores.

A coleta de dados para a revisão de literatura foi realizada por meio da plataforma *Consensus AI* (*Consensus*, c2025), que integra recursos de IA à pesquisa acadêmica. A ferramenta consulta mais de 200 milhões de publicações científicas, utilizando IA para gerar resultados relevantes e sínteses objetivas, sem exigir necessariamente o uso de palavras-chave específicas. Além de listar artigos, a plataforma destaca trechos e evidências dos estudos, facilitando a compreensão e a utilização dos dados. O *Consensus AI* permite a inserção de perguntas em linguagem natural, localiza automaticamente trabalhos pertinentes e emprega modelos de grande escala (*Large Language Models - LLM*) aliados à busca vetorial para oferecer resultados em diferentes áreas do conhecimento (*Consensus*, c2025).

A ferramenta também possibilita explorar múltiplas perspectivas sobre um mesmo tema, comparar resultados provenientes de fontes variadas e personalizar a busca. Neste artigo, não foi estabelecida delimitação temporal prévia, uma vez que a própria plataforma organiza e ranqueia os resultados com base em critérios internos de relevância e atualização, fundamentados em técnicas de busca semântica, análise por palavras-chave e indicadores de qualidade científica, como atualidade das publicações, número de citações e impacto das revistas. Assim, não foram aplicados filtros adicionais de período, tipo de estudo ou área temática, buscando-se preservar o caráter exploratório e abrangente da busca inicial.

A estratégia de busca consistiu na inserção direta da pergunta-problema na plataforma: “*Does artificial intelligence produce biases in the different treatment of men and women in the hiring process?*” (A inteligência artificial produz vieses de tratamento diferentes entre homens e mulheres no processo de contratação?). Foram recuperados oito artigos considerados relevantes, dos quais sete foram selecionados para análise, uma vez que um deles foi classificado como “Desconhecido” pela plataforma, indicando impossibilidade de prever sua inclinação, possivelmente em função das limitações do sistema e de sua margem estimada de erro de 10%.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

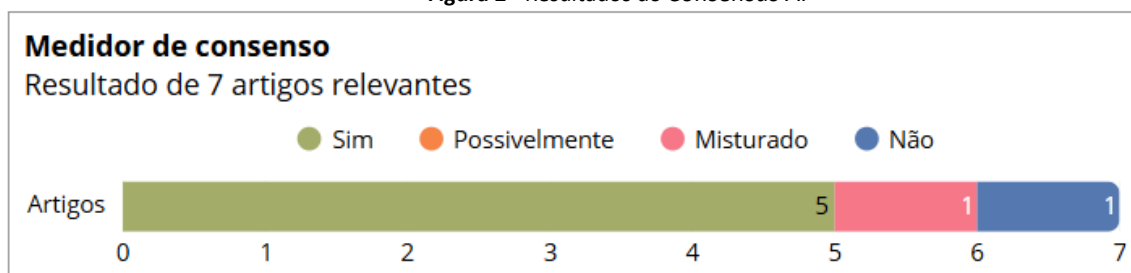
Para a avaliação dos dados, foi utilizado o Medidor de Consenso (*Consensus Meter*), recurso que auxilia na análise do consenso científico em temas com respostas complexas e, por vezes, contraditórias. A ferramenta emprega grandes modelos de linguagem para classificar as respostas dos artigos como “sim”, “não” ou “possivelmente”, com base nos 20 estudos mais relevantes sobre o tema (*Consensus*, c2025). A plataforma também utiliza a categoria “misturado” no medidor, embora essa classificação não seja explicitamente detalhada nas informações que descrevem suas funcionalidades.

O recurso oferece respostas rápidas fundamentadas em evidências, mas apresenta limitações, como uma taxa estimada de erro de cerca de 10% em situações de linguagem ambígua, ausência de avaliação qualitativa aprofundada dos artigos, acesso restrito ao conjunto total de pesquisas disponíveis e dificuldades em captar todas as nuances das perguntas formuladas. Para minimizar possíveis distorções, o sistema exclui automaticamente resultados considerados irrelevantes ou com baixo nível de confiança. Apesar dessas restrições, o Medidor de Consenso representa um avanço no uso da IA para a síntese de grandes volumes de informação científica e tende a evoluir para análises mais precisas e robustas (*Consensus*, c2025).

Nesse sentido, os resultados apresentados pelo Medidor de Consenso foram utilizados como ponto de partida para a análise, sendo posteriormente confrontados com a leitura integral dos artigos

selecionados. Esse procedimento permitiu confirmar, ajustar e, quando necessário, corrigir a classificação inicialmente sugerida pela ferramenta, conforme ilustrado na Figura 2.

Figura 2 - Resultados do *Consensus AI*



Fonte: Adaptado do Consensus (2025)

Conforme ilustrado na figura, apresentam-se os resultados obtidos na plataforma *Consensus AI*, concentrados em sete artigos considerados relevantes. A partir desses dados, identificam-se quatro categorias de respostas possíveis, organizadas da seguinte forma:

- sim ($\approx 71,43\%$) – representado pela cor verde, correspondente a cinco artigos;
- possivelmente (0%) – representado pela cor laranja, sem artigos associados;
- misturado ($\approx 14,29\%$) – representado pela cor rosa, correspondente a um artigo;
- não ($\approx 14,29\%$) – representado pela cor azul, também correspondente a um artigo.

Os resultados foram classificados com o objetivo de indicar o nível de concordância em relação à pergunta formulada: a categoria “Sim” corresponde a evidências consistentes que sustentam a afirmação; “Não” indica sua rejeição; “Possivelmente” sugere evidências ainda não consolidadas; e “Misturado” aponta para resultados inconclusivos.

Adicionalmente, foram considerados indicadores como o ano médio de publicação, aspectos metodológicos e número de citações, a fim de estimar a relevância acadêmica dos estudos. Nesse contexto, observa-se a predominância de evidências de que sistemas de IA podem produzir vieses de tratamento entre homens e mulheres em processos de contratação; contudo, por não se tratar de uma conclusão unânime, procedeu-se à análise detalhada dos artigos selecionados.

Os estudos analisados apresentam média de publicação em 2022 e somam 50 citações. A análise indica que aproximadamente 71,43% dos trabalhos afirmam que a IA contribui para a perpetuação de vieses de gênero, abrangendo abordagens conceituais e empíricas, com metodologias diversas, como auditorias de PLN e avaliações de sistemas algorítmicos. Por sua vez, 14,29% apresentam resultados mistos, indicando que os efeitos dependem das estratégias de implementação, enquanto outros 14,29% apontam potencial de redução de desigualdades, especialmente em modelos baseados em traços de personalidade.

Embora a plataforma utilizada realize uma síntese inicial dos estudos, foi necessária interpretação crítica complementar para identificação de lacunas e possíveis vieses não evidenciados automaticamente. De modo geral, os achados indicam que, à medida que se ampliam nos processos de recrutamento, sistemas de IA podem atribuir avaliações diferenciadas a candidatos com qualificações semelhantes, influenciando decisões de contratação, além de reproduzirem padrões linguísticos que reforçam estereótipos de gênero em anúncios de emprego.

Evidenciam-se, também, estratégias de mitigação, como o desenvolvimento de sistemas baseados em princípios éticos, o uso de dados mais neutros e práticas de transparência, responsabilização e monitoramento contínuo. A redução dos vieses exige uma abordagem articulada entre dimensões técnicas, legais e organizacionais, destacando-se, nesse sentido, o Projeto de Lei nº 2338/2023, que propõe diretrizes relacionadas à transparência,

proteção de dados e responsabilização, consideradas fundamentais para o desenvolvimento de uma IA confiável e ética no Brasil (Brasil, 2023).

O problema não se restringe aos algoritmos em si, mas também às decisões derivadas de seus resultados, uma vez que o uso de dados históricos enviesados tende a reproduzir padrões discriminatórios já presentes nas práticas de contratação, criando um ciclo de repetição que pode ampliar desigualdades no ambiente de trabalho. Sobre os resultados específicos das pesquisas analisadas, tem-se o panorama apresentado a seguir.

O artigo ***Measuring Gender and Racial Biases in Large Language Models*** (Medindo preconceitos de gênero e raça em grandes modelos de linguagem), escrito por Jiafu An, Difang Huang, Chen Lin e Mingzhu Tai, busca entender se a IA reproduz ou mitiga preconceitos sociais ao analisar a forma como o modelo pontua candidatos com diferentes identidades sociais (An et al., 2024). Os pesquisadores criaram um grande conjunto de currículos com identidades sociais aleatórias, mas com dados reais sobre experiência profissional, educação e habilidades. Depois, pediram ao modelo *ChatGPT* para avaliar e pontuar esses currículos.

Os resultados indicaram que a IA favoreceu mulheres brancas e negras, enquanto os homens negros receberam notas mais baixas. Para a resposta direcionada ao *Consensus AI*, o estudo mostra que o favorecimento entre os gêneros implica na existência de um viés de gênero no tratamento dos candidatos. No entanto, o viés não ocorre de forma isolada, pois também está fortemente relacionado à etnia/raacialidade, já que as mulheres negras também foram favorecidas em relação aos homens negros.

A abordagem apresentada reconhece que os vieses algorítmicos podem afetar múltiplos marcadores sociais, como gênero, etnia e idade. No entanto, sua análise vai além, ao aprofundar a discussão interseccional, mostrando que a combinação entre gênero e raça pode gerar efeitos discriminatórios complexos, que também é plenamente explorado no texto-base, tornando sua contribuição especialmente relevante.

A pergunta direcionada ao *Consensus AI* investigava se a IA gerava vieses de tratamento entre homens e mulheres no processo de contratação. No entanto, a classificação do artigo analisado como “Sim” apresenta uma distorção em relação à leitura do texto, uma vez que os resultados não sustentam uma resposta exclusivamente afirmativa. Como afirmam os autores:

Ao instruir o GPT a avaliar aproximadamente 361.000 currículos com identidades sociais aleatórias, descobrimos que o LLM concede pontuações de avaliação mais altas para candidatas com experiência de trabalho, educação e habilidades semelhantes, enquanto pontuações mais baixas para candidatos negros com qualificações comparáveis (An et al., 2024, p. 2, tradução nossa).

Diante disso, entende-se que as discriminações não se limitam ao gênero, mas também se relacionam à raça, afetando de maneira distinta candidatos com diferentes identidades sociais. Assim, a classificação mais adequada para este estudo é “Misturado”, uma vez que, embora haja impacto baseado no gênero, ele não ocorre de forma isolada, sendo influenciado pela variável étnico-racial.

A pesquisa ***Applying a Trustworthy AI Framework to Mitigate Bias and Increase Workforce Gender Diversity*** (Aplicando uma estrutura de IA confiável para mitigar preconceitos e aumentar a diversidade de gênero na força de trabalho), escrita por X. Liu e Diane R. Murphy (2022), objetiva desenvolver uma discussão ética sobre equidade de gênero em aplicações de decisão de força de trabalho realizadas por IA. As autoras examinaram casos reais de uso da IA na aquisição de talentos e propõem uma estrutura confiável para mitigar preconceitos e promover a equidade de gênero.

Também se evidencia a sub-representação de mulheres na força de trabalho em tecnologia da informação, o que indica a existência de barreiras nos processos de recrutamento, como observado no experimento da *Amazon*, já mencionado nesta pesquisa, e no algoritmo de anúncios do *Google*, que tende a favorecer homens com maior probabilidade de receber anúncios de vagas com melhor remuneração. Além disso, foram identificados vieses recorrentes nesse contexto, como o viés algorítmico, o viés de dados e o viés de aplicação. Por fim, são sugeridas diretrizes para a implementação responsável da IA no recrutamento, bem como a necessidade de ampliação de pesquisas, debates e ações educativas sobre o tema.

Assim, concluem que, após analisar casos reais, o artigo apresenta evidências de que essa tecnologia pode perpetuar desigualdades, destacando diferenças nos tratamentos dispensados a homens e mulheres. As autoras também enfatizam a importância da diversidade, argumentando que equipes mais diversas tendem a ser mais inovadoras e rentáveis. Além disso, o artigo reforça a necessidade de garantir a mulheres qualificadas acesso a oportunidades em cargos bem remunerados na área de TI. Dessa forma, a análise apresentada está alinhada com os resultados apresentados no *Consensus AI* e categorizados como “Sim”, reforçando a existência de vieses de gênero na utilização da IA para recrutamento.

O artigo ***Gender equity in hiring: examining the effectiveness of a personality-based algorithm*** (Equidade de gênero na contratação: examinando a eficácia de um algoritmo baseado na personalidade), escrito por Emeric Kubiak, M. I. Efremova, Simon Baron e Keely J. Frasca, faz uma análise sobre os preconceitos de gênero na contratação, destacando como esses vieses ainda persistem no ambiente de trabalho e como as estratégias atuais para equilibrar a representatividade de gênero podem ser improdutivas (Kubiak et al., 2023). Além disso, investiga a relação entre os algoritmos de contratação e os preconceitos, explorando se essas ferramentas amplificam ou mitigam os vieses humanos e considerando a percepção de especialistas em talentos e candidatos sobre sua imparcialidade. Um dos focos principais foi o papel dos algoritmos baseados em personalidade, que, ao serem treinados com dados neutros ao gênero, podem minimizar preconceitos e prever o desempenho profissional de forma mais justa.

Como evidenciado por experiências práticas, quando algoritmos de IA são integrados ao processo seletivo, algumas empresas como a *Unilever*, relataram a diminuição de 40% no viés de gênero em seu processo de contratação, evidenciando que a tecnologia pode oferecer uma solução e não um problema, trazendo também uma transformação organizacional (Psico-Smart, 2024).

Para sustentar a hipótese de mitigação de vieses, Kubiak et al. (2023) demonstraram, por meio de testes, o potencial de redução da discriminação de gênero na contratação em diferentes ocupações, indicando que algoritmos, quando adequadamente utilizados, não prejudicam injustamente determinados grupos e podem contribuir para maior equidade. Contudo, ressalta-se que, se não forem cuidadosamente projetados, esses sistemas podem amplificar preconceitos existentes, o que torna essencial uma implementação ética e transparente. Assim, ao responder à questão problema, o estudo indica que o uso do algoritmo não gera vieses, sendo corretamente classificado na categoria “Não”, conforme a tipologia adotada pela plataforma Consensus AI.

A pesquisa ***Unveiling Gender Biases in Recruitment: A Natural Language Processing Approach*** (Desvendando preconceitos de gênero no recrutamento: uma abordagem de PLN), escrito por Mirian Izquierdo Barriuso (2024), investiga o potencial da IA para identificar preconceitos de gênero no recrutamento para cargos de alta gerência, analisando um grande volume de documentos. O objetivo é compreender como esses vieses impactam os anúncios de emprego e contribuem para a sub-representação feminina no mundo corporativo. O artigo

em questão destaca como a IA pode gerar vieses ao analisar a linguagem utilizada nos anúncios de emprego. A pesquisa mostra que os sistemas de IA, quando alimentados com dados históricos, tendem a perpetuar desigualdades de gênero, favorecendo candidatos masculinos para cargos de liderança.

A análise, que utilizou técnicas de PLN, revelou que os anúncios de emprego frequentemente apresentam uma forte presença de termos associados a papéis masculinos, reforçando a sub-representação feminina em cargos de decisão. O artigo também sugere que, ao adotar uma linguagem mais neutra e inclusiva, é possível mitigar esses preconceitos, além de enfatizar a necessidade de mudanças culturais nas organizações. Essas transformações seriam fundamentais para criar ambientes de trabalho mais diversos e para melhorar a representatividade feminina em posições de liderança. Para abordar o problema central, o artigo mostra que a utilização do algoritmo produz vieses ao analisar a linguagem utilizada nos anúncios de emprego. A partir disso, foi possível classificar as informações de forma precisa e garantir que há formação de preconceitos durante o processo algorítmico. Concluindo também que a categoria “Sim” proposta ao artigo pelo *Consensus AI* está correta.

O artigo ***Ethical Concerns While Using Artificial Intelligence in Recruitment of Employees*** (Preocupações éticas ao usar IA no recrutamento de funcionários), escrito por Aashima Gupta e Mridula Mishra (2022), identifica desafios enfrentados pelas empresas ao incorporar IA no recrutamento, enfatizando a necessidade de garantir que essas ferramentas sejam livres de discriminação e respeitem a privacidade dos candidatos. Entre os principais problemas éticos encontrados, destacam-se a privacidade de dados e o viés inconsciente, que pode ser influenciado pelos preconceitos dos programadores ao treinar os algoritmos. Além disso, o estudo menciona preocupações com a sub-representação feminina no setor de IA, citando um relatório da UNESCO no qual aponta que representam apenas 22% dos profissionais da área são mulheres. Esse desequilíbrio contribui para a perpetuação de estereótipos e vieses de gênero nas tecnologias de IA.

Um exemplo dado é o fato de assistentes virtuais como *Siri*, *Alexa* e *Cortana* terem vozes femininas e demonstrarem submissão, reforçando papéis de gênero tradicionais e ilustrando como a IA pode continuar ampliando desigualdades na sociedade. Os autores concluíram que, embora a IA traga benefícios significativos para o recrutamento, seu uso apresenta preocupações, especialmente em relação ao viés inconsciente e à privacidade de dados. Os vieses identificados foram os de gênero, representativo, de medição e de agressão e decorrem das informações fornecidas pelos humanos aos algoritmos. Além disso, a coleta excessiva de dados pessoais por empregadores e ferramentas de IA pode contribuir para práticas discriminatórias, reforçando barreiras no acesso a oportunidades de trabalho.

Como destaca Porpino (2018), a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho continua presente, ocorrendo de diferentes maneiras e dificultando a conquista da igualdade de direitos entre homens e mulheres, o que reforça a necessidade de medidas mais eficazes para mitigar esses impactos nos processos de recrutamento baseados em IA. Para abordar o problema desta pesquisa, a categorização pelo *Consensus AI* também trazida como “Sim” foi feita de forma correta, permitindo uma análise mais precisa dos vieses presentes nos algoritmos e evidenciando a urgência de estratégias que promovam maior equidade no uso dessas tecnologias.

O artigo ***The AI gender intersection: Pioneering Solution for work-life balance beyond traditional hours*** (A interseção de gênero na IA: solução pioneira para o equilíbrio entre trabalho e vida além dos horários tradicionais), escrito por Kamy Kohli (2024), discute como a IA pode influenciar a igualdade de gênero no ambiente de trabalho, com foco na redução das disparidades de gênero e na melhoria do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Analisa também o impacto do modelo tradicional de trabalho (das 9h às 17h), que historicamente dificultou o avanço das mulheres na carreira. A pesquisa investiga como a IA pode promover

contratações mais justas, automatizar tarefas repetitivas e possibilitar horários de trabalho flexíveis. Casos de empresas como *Unilever* e *Hilton* são apresentados como exemplos de uso bem-sucedido da IA para aumentar a diversidade e tornar o recrutamento mais equitativo. No entanto, o artigo alerta que, se não for gerenciada com cuidado, a IA pode perpetuar preconceitos existentes. A pesquisa destaca a importância da transparência, da responsabilidade e do monitoramento contínuo para garantir que a IA beneficie todos os funcionários de forma ética e justa.

Com isto, observa-se que a IA tem um grande potencial para reduzir disparidades de gênero e melhorar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal nas organizações. No que diz respeito à redução das disparidades de gênero, a IA pode ajudar a minimizar vieses inconscientes no processo de recrutamento e promoção, ao anonimizar currículos e focar nas habilidades e qualificações dos candidatos, além de corrigir a linguagem tendenciosa em descrições de trabalho e avaliações de desempenho. Isso resulta em avaliações mais justas e oportunidades iguais para todos, independentemente do gênero. Além disso, a IA pode promover o desenvolvimento de carreira ao oferecer planos personalizados e ajuda no crescimento profissional. Avaliando a categorização como “misturado”, também está correta, pois embora os vieses possam estar presentes, é possível adotar processos que ajudem a mitigá-los.

Por fim, o artigo ***Gendered language and employment Web sites: How search algorithms can cause allocative harm*** (Linguagem de gênero e sites de emprego: como os algoritmos de busca podem causar danos alocativos), de Karin Van Es, Daniel Everts e Iris Muis (2021), examina como algoritmos de busca em plataformas de emprego recuperam oportunidades para candidatos a partir de termos relacionados ao gênero. Por meio de uma auditoria dos mecanismos utilizados por três grandes sites de emprego no mercado de trabalho holandês, os autores investigam se esses algoritmos neutralizam ou reforçam a linguagem de gênero.

Os resultados indicam que tais plataformas podem causar danos alocativos ao falharem em apresentar, de forma imparcial, todas as oportunidades relevantes aos candidatos. O estudo conclui que, embora grande parte das pesquisas se concentre em algoritmos complexos e sistemas de IA aplicados diretamente à seleção de candidatos, é necessário ampliar o escopo investigativo para compreender como mecanismos de busca em sites de emprego podem prejudicar usuários na busca por oportunidades profissionais.

A pesquisa evidenciou que os algoritmos empregados podem impactar negativamente a visibilidade das vagas, especialmente quando interagem com linguagem de gênero nos termos de busca. Os resultados mostram que os sites A e B, que utilizam algoritmos mais sofisticados, tendem a agrupar termos associados ao gênero, neutralizando a linguagem e, potencialmente, reduzindo a reprodução de estereótipos. Contudo, quando são utilizados termos neutros, esses sites deixam de retornar cargos historicamente vinculados a determinados gêneros. Em contraste, o site C, que opera com um algoritmo mais simples, reforça estereótipos de gênero e não apresenta adequadamente todas as oportunidades pertinentes. Assim, a categorização do artigo como “Sim” mostra-se adequada, pois evidencia que os algoritmos podem gerar vieses no processo de contratação ao lidar com termos de gênero, afetando a distribuição das oportunidades de trabalho e contribuindo para a manutenção de desigualdades.

Ao comparar os resultados obtidos na análise manual com aqueles gerados pela plataforma *Consensus AI*, observa-se convergência na categorização dos artigos, o que demonstra a efetividade da ferramenta em identificar e organizar informações com base em padrões linguísticos e critérios temáticos, em consonância com os princípios da revisão integrativa. Essa assertividade reflete os avanços dos sistemas automatizados na curadoria de

conteúdo científico, configurando-se como alternativa viável para auxiliar pesquisadores na triagem inicial de materiais.

Entretanto, identificou-se divergência na categorização de um dos artigos analisados, classificado de forma distinta pela *Consensus AI* em relação à análise manual. Tal diferença é compatível com a margem estimada de erro da plataforma, podendo decorrer tanto das limitações interpretativas dos algoritmos quanto da complexidade inerente ao tema investigado. Esse achado reforça que, embora a ferramenta apresente importante grau de precisão, seu uso deve ser complementado por análise crítica humana, especialmente em pesquisas que exigem avaliação aprofundada dos conteúdos.

Como discutido ao longo desta pesquisa, apesar do avanço e da sofisticação dos sistemas de IA, esses recursos não substituem a sensibilidade e o julgamento humano, sobretudo em contextos relacionados à justiça social, como o recrutamento. Tal perspectiva dialoga com reflexões sobre limites éticos, autonomia das máquinas e a necessidade de supervisão humana contínua (Russell, 2023).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo foi alcançado, uma vez que permitiu discutir os vieses de diferença de tratamento entre homens e mulheres produzidos por sistemas de IA em processos seletivos na literatura científica. No conjunto analisado, os resultados indicam que essas tecnologias ainda refletem desigualdades de gênero, evidenciando a influência de padrões históricos incorporados aos algoritmos. Diante disso, destaca-se a necessidade de aprimorar tais sistemas por meio de maior transparência, revisão contínua dos modelos e utilização de bases de dados mais equilibradas, de modo a favorecer processos seletivos mais justos.

Embora frequentemente associadas à promessa de maior eficiência nos processos seletivos, soluções baseadas em IA podem, em determinados contextos, reforçar desigualdades estruturais presentes nos ambientes sociais e organizacionais. Ao reproduzir vieses de gênero, esses sistemas podem contribuir para a exclusão de candidatas qualificadas, enfraquecendo a diversidade organizacional e limitando a pluralidade de ideias nos espaços de trabalho. Torna-se, portanto, essencial incorporar princípios éticos, transparência, diversidade nas equipes de desenvolvimento e maior equilíbrio nas bases de dados, garantindo que a IA atue de forma justa e inclusiva.

Apesar das contribuições, algumas limitações devem ser consideradas. A possibilidade de erro na classificação dos artigos pela plataforma, especialmente em textos com linguagem complexa, pode ter influenciado a categorização dos estudos e a interpretação do grau de consenso na literatura. Soma-se a isso a ausência de critérios explícitos para avaliar a qualidade metodológica das pesquisas e as restrições da base de dados utilizada, fatores que podem afetar a representatividade dos achados. Como estratégia de mitigação, adotou-se uma interpretação cautelosa dos resultados, evitando generalizações indevidas.

Cabe ainda destacar que a plataforma *Consensus AI* não realiza revisões sistemáticas ou integrativas em sentido estrito. Embora ferramentas de revisão baseadas em IA sejam promissoras ao agilizar a recuperação e a síntese inicial da produção científica, observou-se que podem recuperar conteúdos potencialmente predatórios ou com indexação precária, o que reforça a necessidade de escrutínio humano rigoroso. Nesse sentido, tais recursos configuram-se como apoio metodológico complementar, servindo como base inicial para a interpretação científica.

Considerando os limites identificados tanto nos sistemas de IA aplicados ao recrutamento quanto nas ferramentas automatizadas de revisão científica, o tema torna-se ainda mais relevante diante do avanço da automação nas relações de trabalho e dos riscos de reprodução de desigualdades históricas de gênero. Recomenda-se que pesquisas futuras

aprofundem a análise a partir de perspectivas interseccionais, contemplando marcadores como gênero, raça e classe, ampliando a compreensão dos impactos sociais das tecnologias e contribuindo para o desenvolvimento de sistemas mais justos, inclusivos e representativos.

REFERÊNCIAS

AI NOW INSTITUTE. **AI Now Report 2018**. 2018. Disponível em: <https://ainowinstitute.org/>. Acesso em: 27 abr. 2025.

ALENCAR, Ana Catarina de; FICO, Bernardo; SOUSA, Beatriz de. Discriminação de gênero na era do Big Data e da inteligência artificial: diversas situações já demonstraram como a IA pode atuar com vieses discriminatórios. **JOTA**, 8 mar. 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/artigos/discriminacao-genero-big-data-inteligencia-artificial>. Acesso em: 13 jan. 2025.

AN, Jiafu *et al.* **Measuring gender and racial biases in large language models**. Hong Kong: University of Hong Kong, 2024. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/reader/4affc17540e2f2944a1b8981bc7d55c1acf2c9b0>. Acesso em: 12 jan. 2025.

BENEDUCE, Giusy. **Artificial intelligence in recruitment: just because it's biased, does it mean it's bad?** 2020. Dissertation (Master in Management) – NOVA School of Business and Economics, Lisboa, 2020. Disponível em: https://run.unl.pt/bitstream/10362/104090/1/23752_Giusy_Beneduce_1920S2_39652_Giusy_Beneduce_136101_1668423260.pdf. Acesso em: 27 abr. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 2.338, de 2023**. Dispõe sobre o uso da Inteligência Artificial. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2023. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/157233>. Acesso em: 23 jan. 2026.

CHAVES JUNIOR, Airto; GUASQUE, Bárbara; PADUA, Thiago Santos Aguiar de. Segregação racial e vieses algorítmicos: máquinas racistas no âmbito do controle penal. **Revista Brasileira de Direito**, Passo Fundo, v. 19, n. 2, p. 1-30, maio/ago. 2023. Disponível em: <https://seer.atitus.edu.br/index.php/revistadedireito/article/view/4768>. Acesso em: 4 fev. 2025.

PEREZ, Caroline Criado. **Mulheres invisíveis: o viés dos dados em um mundo projetado para homens**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2022.

CONSENSUS. c2025. Disponível em: <https://consensus.app/>. Acesso em: 24 mar. 2025.

DWIVEDI, Yogesh K. *et al.* Artificial Intelligence (AI): multidisciplinary perspectives on emerging challenges, opportunities, and agenda for research, practice, and policy. **International Journal of Information Management**, v. 57, Apr. 2021.

ES, Karin Van; EVERTS, Daniel; MUIS, Iris. Gendered language and employment web sites: how search algorithms can cause allocative harm. **First Monday**, v. 26, n. 8, 2021. Disponível em: <https://firstmonday.org/ojs/index.php/fm/article/view/11717>. Acesso em: 23 jan. 2026.

EUROPEAN PARLIAMENT. **EU AI Act**: first regulation on artificial intelligence. 2023. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20230601STO93804/eu-ai-act-first-regulation-on-artificial-intelligence>. Acesso em: 15 mar. 2025.

FLIPPO, Edwin B. **Principles of Personnel Management**. New York: McGraw-Hill, 1984. Disponível em: [https://mis.alagappauniversity.ac.in/siteAdmin/dde-admin/uploads/3/PG_M.Com_Commerce%20\(English\)_31033%20PRINCIPLES%20OF%20PERSONNEL%20MANAGEMENT.pdf](https://mis.alagappauniversity.ac.in/siteAdmin/dde-admin/uploads/3/PG_M.Com_Commerce%20(English)_31033%20PRINCIPLES%20OF%20PERSONNEL%20MANAGEMENT.pdf). Acesso em: 27 abr. 2025.

FULTON, Scott. What is bias in AI really, and why can't AI neutralize it? **ZDNet**, Nova York, 17 July 2019. Disponível em: <https://www.zdnet.com/article/what-is-bias-in-ai-really-and-why-cant-ai-neutralize-it/>. Acesso em: 27 abr. 2025.

GERARDS, Janneke; XENIDIS, Raphaelae. **Algorithmic discrimination in Europe**: challenges and opportunities for gender equality and non-discrimination law: a special report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. Disponível em: https://www.pure.ed.ac.uk/ws/portalfiles/portal/235501180/EELN_report_algorithmic_discrimination.en.pdf. Acesso em: 5 jan. 2025.

GOMES, Victor Pereira. **Revisitando o teste de Turing**: análises e consequências. 2023. Tese (Doutorado em Filosofia) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Programa de Pós-Graduação em Filosofia, Natal, 2023. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/57607/1/RevisitandotesteTuring_Gomes_2023.pdf Acesso em: 26 jan. 2025.

GUPTA, Aashima; MISHRA, Mridula. Ethical Concerns While Using Artificial Intelligence in Recruitment of Employees. **Business Ethics and Leadership**, India, v. 6, n. 2, p. 6-11, 2022. Disponível em: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/88328>. Acesso em: 27 abr. 2025.

IPEA. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5**: Igualdade de Gênero. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods5.html>. Acesso em: 2 jan. 2025.

IZQUIERDO BARRIUSO, Mirian. Unveiling Gender Biases in Recruitment: a natural language processing approach. **Journal of Global Economics, Management and Business Research**, v. 16, n. 1, p. 19-38, 2024. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4799098. Acesso em: 15 jan. 2025.

KAHNEMAN, Daniel. **Rápido e devagar**: duas formas de pensar. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

KAPLAN, Andreas; HAENLEIN, Michael. Rulers of the World, Unite! The Challenges and Opportunities of Artificial Intelligence. **Business Horizons**, v. 63, n. 1, p. 37-50, Jan./Feb. 2020. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007681319301260>. Acesso em: 27 abr. 2025.

KOHLI, Kanya. The AI-gender intersection: pioneering solutions for work-life balance beyond traditional hours. **International Journal of Advanced Research**, v. 12, n. 9, p. 587-600, Sep. 2024. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.21474/IJAR01/19491>. Acesso em: 17 jan. 2025.

KUBIAK, Emerick *et al.*. Gender equity in hiring: examining the effectiveness of a personality-based algorithm. **Frontiers in Psychology**, v. 14, Aug. 2023. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1219865/full>. Acesso em: 15 jan. 2025.

KUMAR, V. U. *et al.* Analysis and issues of artificial intelligence ethics in the process of recruitment. *In*: INTERNATIONAL CONFERENCE ON SMART ELECTRONICS AND COMMUNICATION, 2., 2021, India. **Anais** [...]. Trichy: [s. n.], 2021.

LIU, Xiang; MURPHY, Diane. Applying a Trustworthy AI Framework to Mitigate Bias and Increase Workforce Gender Diversity. *In*: INTERNATIONAL SYMPOSIUM ON TECHNOLOGY AND SOCIETY, 2022, Hong Kong. **Proceedings** [...]. Hong Kong: IEEE, 2022.

PORPINO, Henrique Braga. Discriminação de gênero nas relações de trabalho: entre o reconhecimento e a efetividade na equiparação de direitos. **Âmbito Jurídico**, 2018. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/discriminacao-de-genero-nas-relacoes-de-trabalho-entre-o-reconhecimento-e-a-efetividade-na-equiparacao-de-direitos>. Acesso em: 9 jan. 2025.

PSICO-SMART. **Como a inteligência artificial está transformando recrutamento e seleção**. 2024. Disponível em: https://psico-smart.com/pt/blogs/blog-sistemas-de-recrutamento-e-selecao-como-utilizar-a-inteligencia-artificial-para-eliminar-preconceitos-no-processo-de-selecao-156305?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 15 mar. 2025.

RUSSELL, Stuart. O futuro da inteligência artificial. **Época Negócios**, São Paulo, 7 jul. 2023. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/tecnologia/noticia/2023/07/e-se-a-ia-decidir-que-a-humanidade-nao-precisa-mais-dela-a-visao-de-stuart-russell-sobre-o-futuro-da-tecnologia.ghtml?>. Acesso em: 7 fev. 2025.

RUSSELL, Stuart; NORVIG, Peter. **Inteligência Artificial**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

SALMORIA, Camila Henning; ALVES, Daiana Alessi Nicoletti; OLIVEIRA, Millena Antunes de. Viés algorítmico de gênero no sistema de recrutamento: o caso Amazon. **Cadernos UNDB**, São Luís, v. 7, n. 1, p. 1-21, jun./jul. 2024. Disponível em: <https://periodicos.undb.edu.br/index.php/cadernosundb/article/view/199/179>. Acesso em: 27 abr. 2025.

SANTOS, Tathiane Graça dos. **O poder invisível do algoritmo**: a discriminação de gênero no mercado de trabalho na era da Inteligência Artificial. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito na área de Especialização em Negócios e Tecnologia) - Faculdade de Direito, Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, 2023. Disponível em: https://run.unl.pt/bitstream/10362/162375/1/Gra%C3%A7a_Santos_2023.pdf Acesso em: 27 abr. 2025.

TVERSKY, Amos; KAHNEMAN, Daniel. **Judgement under uncertainty**: heuristics and biases. [S. l.]: Cambridge University Press, 1974.

WINNER, Langdon. Do Artifacts have Politics? *In*: WINNER, Langdon. **The whale and the reactor**: a search for limits in an age of high technology. Chicago: The University of Chicago Press, 1986. p. 19-39.

Recebido em/Received: 02/07/2025 | Aprovado em/Approved: 02/04/2026

Declaração de Autoria

Concepção e elaboração do estudo: Flávia Helloysa Fontes Silva, Natanael Vítor Sobral, Daniela Eugênia Moura de Albuquerque, Leilah Santiago Bufrem, Fábio Mascarenhas e Silva

Coleta de dados: Flávia Helloysa Fontes Silva, Natanael Vítor Sobral

Análise e interpretação de dados: Flávia Helloysa Fontes Silva, Natanael Vítor Sobral, Daniela Eugênia Moura de Albuquerque

Redação: Flávia Helloysa Fontes Silva, Daniela Eugênia Moura de Albuquerque, Leilah Santiago Bufrem

Revisão crítica do manuscrito: Natanael Vítor Sobral, Fábio Mascarenhas e Silva

Declaração de uso da Inteligência Artificial

Durante a preparação deste artigo, a autoria declara que:

(x) utilizou as seguintes ferramentas de IA: Consensus AI para apoio à pesquisa bibliográfica e identificação de estudos relevantes; e ChatGPT para ajustes de coerência e organização textual, sem alteração do conteúdo. Após o uso desta ferramenta, a autoria revisou e editou o conteúdo em conformidade com o método científico e assume total responsabilidade pelo conteúdo da publicação.

() não utilizou ferramenta de IA