

**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO RECURTAMENTO DE  
TRABALHADORES E A VIOLAÇÃO AO DIREITOS  
FUNDAMENTAIS**

**KAELE ALVES DA TRINDADE SOUZA<sup>1</sup>**

**PATRÍCIA TORUNSKY<sup>2</sup>**

O presente estudo tem por escopo analisar o uso da inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção automatizado de trabalhadores, apontando os principais riscos dessa automação aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Para tanto faz-se necessário entender primeiro o que é inteligência artificial e como acontece o processo de automação, sendo de suma importância compreender que tal processo se utiliza de algoritmos capaz de absorver uma grande quantidade de informação em um curto espaço de tempo, criando perfis que irão influenciar na tomada de decisão final. O grande problema é que as criações desses perfis reduzem os candidatos a uma representação virtual a partir dos dados coletados, contribuindo para a proliferação da discriminação no processo de seleção. Dessa forma, deve-se valer da LGPD como um instrumento de proteção aos direitos fundamentais, se valendo do objetivo da lei, ainda deve-se observar as previsões específicas (revisão e explicação) trazidas no corpo da lei para as tomadas de decisão automatizada. A técnica utilizada para a presente reflexão foi pesquisa bibliográfica a partir de livros, artigos científicos, teses e dissertações acerca do tema, o método utilizado foi o hipotético-dedutivo, quanto a sua profundidade, utilizou-se uma pesquisa exploratória, em que tem por objetivo proporcionar uma maior familiaridade com o tema. Dado o impacto das novas ferramentas tecnológicas na obtenção de informações do trabalhador na tomada de decisão automatizada, verifica-se que o tema ultrapassa todo o espaço acadêmico, atingindo a todos que vivem em sociedade, desse modo, o artigo buscará colaborar com as discussões, por meio da valorização dos direitos fundamentais, enquanto medidas capazes de estabelecer um equilíbrio frente ao poder diretivo empresarial. Entre outras conclusões, detectou-se que a utilização da inteligência no processo de recrutamento e seleção

---

<sup>1</sup> Bacharel em Direito pela UNIFAAHF; kaeletrindade@hotmail.com.

<sup>2</sup> Professora Mestre do Curso de Direito da UNIFAAHF; patriciatorunsky@gmail.com.

viola alguns direitos fundamentais dos trabalhadores, a partir do momento que se utiliza de dados pessoais sensíveis, que na maioria das vezes não são autorizados na sua tomada de decisão.

**PALAVRAS-CHAVE:** Discriminação. Inteligência Artificial. Proteção de dados. Recrutamento e seleção automatizado.

#### **REFERÊNCIAS:**

AVELINO, Rodolfo da Silva; SILVEIRA, Sergio Amadeu. A Dependência do Rastreamento Comportamental Online Para a Economia Globalizada. 2017. Disponível em: <<https://actantes.org.br/wp-content/uploads/2017/03/Artigo-Lavits-Rodolfo-Avelino-Sergioamadeu-final.pdf>>. Acesso em: 26 de out. 2021.

BIONI, Bruno Ricardo. Proteção de Dados Pessoais: A Função e os Limites do Consentimento. Rio de Janeiro: Editora Forense. 2019. E-book.

BRASIL. [Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018]. Lei Geral de Proteção de Dados. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm)>. Acesso em 23 out. 2021.

BRASIL. [Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943]. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em 9 de out. 2021.