

## O PET-ADI E OS DESAFIOS ÉTICOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA GESTÃO DE PESSOAS

RODA, TATIANE RODRIGUES<sup>1</sup>; VILS, LEONARDO<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Discente do Curso de Direito da Universidade Nove de Julho em São Paulo/SP, Bolsista do Programa de Ensino Tutorial, e-mail: tatiane2109@gmail.com; Grupo PET Administração e Direito (PET-ADI), Universidade Nove de Julho, E-mail: petadiuninove287@gmail.com;

<sup>2</sup>Tutor do Grupo PET-ADI, Universidade Nove de Julho, E-mail: leonardo.vils@uni9.pro.br;  
*Área do conhecimento:* Ciências Sociais Aplicadas (Direito e Administração).

*ODS relacionados:* ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico; ODS 9 – Indústria, inovação e infraestrutura; ODS 10 – Redução das desigualdades.

**RESUMO:** O avanço da Inteligência Artificial (IA) tem transformado as relações de trabalho e a forma como as pessoas são geridas nas organizações. O que antes dependia da experiência e da sensibilidade humana agora é influenciado por tecnologias que apoiam decisões, analisam dados e otimizam tarefas. Essa realidade, embora traga ganhos de eficiência, também exige reflexão ética e jurídica, especialmente diante dos impactos da automação sobre a dignidade, a privacidade e os direitos dos trabalhadores. Desenvolvido no âmbito do Programa de Educação Tutorial – Administração e Direito (PET-ADI) da Universidade Nove de Julho (UNINOVE) e apresentado no XXX ENAPET, este estudo propõe uma análise interdisciplinar que integra o Direito, a Administração e as Ciências Humanas. A partir de pesquisa bibliográfica e documental, busca-se compreender como o uso da IA na gestão de pessoas pode equilibrar inovação e respeito aos valores humanos. Conclui-se que a gestão de pessoas deve adotar uma postura ética e crítica diante da transformação digital, atuando como mediadora entre a eficiência tecnológica e a preservação da dignidade nas relações de trabalho.

**Palavras-chave:** Ética; Inteligência Artificial; Gestão de Pessoas; Direitos Humanos.

## THE PET-ADI AND THE ETHICAL CHALLENGES OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN PEOPLE MANAGEMENT

**ABSTRACT:** The advancement of Artificial Intelligence (AI) has transformed labor relations and the way people are managed within organizations. What once relied on human experience and sensitivity is now influenced by technologies that assist in decision-making, data analysis, and task optimization. While this brings efficiency gains, it also calls for ethical and legal reflection, particularly regarding the impact of automation on workers' dignity, privacy, and rights.

Developed within the Tutorial Education Program – Administration and Law (PET-ADI) at Universidade Nove de Julho (UNINOVE) and presented at the XXX ENAPET, this study offers an interdisciplinary analysis that connects Law, Administration, and the Humanities. Based on bibliographic and documentary research, it seeks to understand how AI in people management can balance innovation with respect for human values. It concludes that people management must adopt an ethical and critical stance toward digital transformation, acting as a mediator between technological efficiency and the preservation of dignity in labor relations.

**Keywords:** Ethics; Artificial Intelligence; People Management; Human Rights.

### Introdução

A incorporação da Inteligência Artificial (IA) nas organizações deixou de ser uma previsão futurista para se tornar parte do cotidiano profissional. As transformações provocadas por essa tecnologia vão além do campo técnico: alteram a forma como as empresas se relacionam com seus colaboradores e como as pessoas atribuem significado ao próprio trabalho. O cenário contemporâneo revela um movimento de transição em que a busca por produtividade e precisão convive com o desafio de preservar a sensibilidade humana nas decisões organizacionais.

No contexto da gestão de pessoas, essas mudanças são especialmente perceptíveis. Ferramentas digitais passaram a apoiar decisões de recrutamento, avaliação de desempenho e desenvolvimento profissional, ampliando a capacidade das empresas de analisar dados e prever comportamentos. No entanto, a utilização dessas tecnologias sem critérios éticos ou supervisão adequada pode gerar vieses, discriminação e vigilância excessiva, comprometendo o valor social do trabalho e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

A IA, antes vista como instrumento de apoio, passou a ocupar papel central na administração das relações humanas dentro das organizações. Esses riscos colocam em xeque princípios basilares do ordenamento jurídico brasileiro, como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, da Constituição Federal de 1988). Assim, compreender o impacto ético e social dessa transformação torna-se essencial para repensar o papel da gestão de pessoas em um mundo cada vez mais mediado por algoritmos.



## INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E DIREITOS HUMANOS: DESAFIOS ÉTICOS PARA O SÉCULO XX

Nesse sentido, o Programa de Educação Tutorial de Administração e Direito (PET-ADI) surge como um espaço privilegiado para a reflexão crítica sobre os desafios éticos da tecnologia no mundo do trabalho. Ao integrar o olhar do Direito, da Administração e das Ciências Humanas, o grupo contribui para a formação de profissionais capazes de equilibrar eficiência e sensibilidade, inovação e dignidade.

Diante desse panorama, este estudo propõe uma análise interdisciplinar sobre os desafios éticos da Inteligência Artificial na gestão de pessoas, discutindo de que forma a tecnologia pode coexistir com a valorização humana nas relações laborais. Mais do que adaptar-se às novas ferramentas, cabe à gestão de pessoas atuar de forma consciente e estratégica, garantindo que o avanço tecnológico se mantenha alinhado aos valores éticos, aos direitos humanos e à promoção da dignidade no ambiente de trabalho.

### **Método**

O presente estudo adota uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório e bibliográfico, voltada à compreensão das implicações éticas e jurídicas do uso da Inteligência Artificial (IA) nas relações de trabalho e na gestão de pessoas. Essa escolha metodológica se justifica pela natureza reflexiva do tema, que envolve dimensões humanas, sociais e normativas, impossíveis de serem captadas apenas por métodos quantitativos.

A pesquisa foi desenvolvida a partir de uma análise bibliográfica e documental, reunindo obras de autores contemporâneos que discutem a relação entre ética, tecnologia e mundo do trabalho, como Nussbaum (2011), Zuboff (2019), Han (2017) e Paes (2022). Também foram examinadas legislações e normas relevantes, incluindo a Constituição Federal de 1988, a Lei nº 13.709/2018 (LGPD) e a Convenção nº 155 da OIT.

As fontes foram selecionadas com base em sua relevância atual e em sua contribuição para o debate sobre ética, direitos humanos e tecnologia, garantindo consistência e confiabilidade à discussão proposta. O método foi empregado para correlacionar princípios constitucionais, especialmente o da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, com os desafios éticos gerados pela automação e pela tomada de decisão algorítmica.

O estudo parte de fundamentos teóricos consolidados para interpretar os impactos práticos da IA na gestão de pessoas, buscando identificar lacunas normativas e oportunidades de atuação ética para os profissionais envolvidos nos processos de gestão humana e tecnológica.

Por fim, a metodologia adotada busca promover uma leitura interdisciplinar e crítica, que una os campos do Direito, da Administração e das Ciências Humanas, permitindo

compreender o papel estratégico da gestão de pessoas como agente mediadora entre o avanço tecnológico e a proteção dos direitos fundamentais no ambiente de trabalho.

## Resultados e Discussão

A análise das obras e documentos consultados evidencia que o uso da IA nas relações de trabalho representa uma das transformações mais significativas da atualidade, redefinindo funções, papéis e valores dentro das organizações. Embora a tecnologia traga ganhos de agilidade e precisão, os resultados desta pesquisa indicam que sua aplicação sem parâmetros éticos claros pode produzir efeitos contrários ao que se espera de uma gestão moderna, inclusiva e humanizada.

Autores como Silva (2022) e Souza e Pereira (2023) destacam que o uso da IA em processos de recrutamento, seleção e avaliação de desempenho tende a reproduzir vieses inconscientes e critérios discriminatórios, uma vez que os algoritmos são alimentados por dados que refletem desigualdades já existentes na sociedade. Essa automatização, quando não supervisionada, pode violar princípios de isonomia e comprometer direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal de 1988 e pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Além disso, a literatura analisada aponta para o avanço de práticas de vigilância corporativa, nas quais sistemas inteligentes monitoram produtividade, comportamento e até emoções dos trabalhadores, fenômeno analisado por Zuboff (2019) em sua teoria sobre o *capitalismo de vigilância*. Esse controle excessivo acarreta riscos de adoecimento emocional, perda de autonomia e fragilização da confiança organizacional, afetando diretamente a dignidade humana e o equilíbrio nas relações laborais.

Por outro lado, os estudos também evidenciam oportunidades positivas. Quando orientada por princípios éticos e supervisionada por profissionais capacitados, a IA pode ser uma aliada estratégica na gestão de pessoas. Ferramentas tecnológicas bem implementadas são capazes de otimizar processos, reduzir erros e liberar tempo para que gestores e equipes se dediquem a atividades mais analíticas, criativas e voltadas à valorização humana.

Um exemplo é o uso de plataformas automatizadas de recrutamento, que empregam IA para filtrar currículos e identificar perfis compatíveis com determinadas vagas. Apesar da eficiência, tais tecnologias podem descartar candidatos com base em padrões estatísticos e não em competências reais, reforçando desigualdades estruturais. Esse cenário reforça a necessidade de supervisão humana constante, transparência nos critérios de decisão e adoção de políticas de diversidade e inclusão.



## INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E DIREITOS HUMANOS: DESAFIOS ÉTICOS PARA O SÉCULO XX

Portanto, o desafio contemporâneo está em equilibrar os benefícios da tecnologia com a preservação da humanidade nas relações de trabalho. O uso ético da IA requer não apenas regulamentação, mas também uma cultura organizacional comprometida com os direitos humanos e a justiça social. Nesse contexto, a gestão de pessoas assume um papel essencial como mediadora entre inovação e responsabilidade social. Cabe aos profissionais da área garantir que a transformação digital seja conduzida com empatia, discernimento e transparência, assegurando que a tecnologia sirva ao ser humano e não o contrário.

### Conclusões

A incorporação da Inteligência Artificial (IA) nas organizações representa uma das transformações mais marcantes do século XXI, trazendo consigo avanços operacionais e, ao mesmo tempo, desafios éticos, sociais e jurídicos. No campo das relações de trabalho, a tecnologia exerce um duplo papel: de um lado, constitui instrumento de inovação e eficiência; de outro, impõe riscos concretos à dignidade, à privacidade e à autonomia dos trabalhadores. A automação pode e deve ser uma aliada do progresso, desde que não reduza o ser humano a um dado estatístico ou a uma métrica algorítmica.

Os resultados demonstram que o uso da IA sem supervisão humana e critérios éticos claros tende a intensificar práticas discriminatórias e ampliar desigualdades, ao substituir a sensibilidade humana por processos de decisão automatizados. A pesquisa evidenciou que o futuro das relações laborais dependerá da capacidade das organizações de harmonizar eficiência tecnológica e valores humanos, garantindo que o progresso digital não comprometa os princípios constitucionais do trabalho digno e da justiça social.

Conclui-se que a gestão de pessoas desempenha papel central na mediação entre tecnologia e humanidade. Cabe aos profissionais da área adotar uma postura crítica, ética e inclusiva diante das inovações digitais, assegurando que o avanço tecnológico seja orientado por valores como equidade, transparência e respeito aos direitos humanos.

Refletir sobre os desafios éticos da IA na gestão de pessoas é, portanto, refletir sobre o futuro do trabalho, da cidadania e da educação em uma sociedade cada vez mais digitalizada. Nesse processo, o PET-ADI reafirma seu compromisso com a formação de profissionais capazes de unir conhecimento técnico e sensibilidade social, transformando a tecnologia em instrumento de dignidade e desenvolvimento humano.

### Agradecimentos



Agradecemos ao Programa de Educação Tutorial (PET-ADI) e à Universidade Nove de Julho (UNINOVE) pelo suporte e incentivo ao desenvolvimento acadêmico e profissional dos estudantes. Agradecemos também aos integrantes do PET-ADI que contribuíram com suas experiências e reflexões para esta pesquisa. Nosso reconhecimento especial ao tutor Prof. Leonardo Vils, cuja orientação e visão inovadora têm proporcionado novas perspectivas e fortalecido o compromisso do grupo com a produção científica e com a responsabilidade social.

### Referências

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

HAN, Byung-Chul. Sociedade do cansaço. Petrópolis: Vozes, 2017.

NUSSBAUM, Martha. Creating capabilities: the human development approach. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2011.

OLIVEIRA, R. M.; TAKAHASHI, A. R. W. Gestão ágil de pessoas: cultura, liderança e práticas para uma nova era. São Paulo: Atlas, 2020.

PAES, A. B. Inteligência artificial, trabalho humano e direito do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 88, n. 2, 2022.

RODA, Tatiane Rodrigues; VILS, Leonardo; MONTEIRO, Silvia Helena Soares de França. PET-ADI: transformando estudantes em profissionais e cidadãos conscientes. In: ENCONTRO DOS GRUPOS DO PROGRAMA DE EDUCAÇÃO TUTORIAL DA REGIÃO SUDESTE: fortalecendo conexões, 2025, Juiz de Fora. *Anais...* Juiz de Fora: Universidade Federal de Juiz de Fora, 2025. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/sudestepet2025/1091411-PET-ADI--TRANSFORMANDO-ESTUDANTES-EM-PROFISSIONAIS-E-CIDADAOS-CONSCIENTES>. Acesso em: 19 out. 2025.

RODA, T. R. Soft skills e inteligência emocional: o sucesso no PET. In: ENCONTRO NACIONAL DOS GRUPOS PET (ENAPET), 29., 2024, Recife. *Anais...* Recife: ENAPET, 2024.



**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E DIREITOS HUMANOS:  
DESAFIOS ÉTICOS PARA O SÉCULO XX**

RODA, T. R. Superando barreiras: a jornada de pequenas empresas para reter e desenvolver profissionais. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE GESTÃO, PROJETOS, INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE (SINGEP), 12., 2024, São Paulo. *Anais...* São Paulo: SINGEP, 2024. Disponível em: <https://submissao.singep.org.br/12singep/proceedings/arquivos/237.pdf>. Acesso em: 9 out. 2025.

SILVA, R. A. O impacto da inteligência artificial nas relações de trabalho. *Revista de Direito e Tecnologia*, 2022.

SOUZA, M. A.; PEREIRA, L. F. As implicações jurídicas da inteligência artificial nas relações de emprego. *Revista Científica Jurídica Contemporânea*, 2023.

ZUBOFF, Shoshana. *The age of surveillance capitalism: the fight for a human future at the new frontier of power*. New York: PublicAffairs, 2019.