

O PAPEL DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO ENFRENTAMENTO AOS CRIMES VIRTUAIS CONTRA MULHERES NO CONTEXTO LABORAL

CLARA NASCIMENTO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE (UFRN)

ANATÁLIA SARAIVA MARTINS RAMOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE (UFRN)

Agradecimento à orgão de fomento:

Agradeço à CAPES pelo incentivo à pesquisa e apoio à formação acadêmica. Expresso minha gratidão à professora Anatalia Saraiva, pela orientação e incentivo contínuo ao desenvolvimento deste estudo. Agradeço também à Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) pelo suporte institucional e estímulo à produção científica crítica e comprometida com a transformação social.

O PAPEL DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO ENFRENTAMENTO AOS CRIMES VIRTUAIS CONTRA MULHERES NO CONTEXTO LABORAL

INTRODUÇÃO

De acordo com o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2021), mais de 27 mil denúncias de stalking praticado contra mulheres foram registradas naquele ano, quando esse crime passou a ser tipificado no Brasil. Já em 2023, o número saltou para 77.083 registros, representando um aumento de 34,5% em relação a 2022 (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023). Esses dados, presentes no 17º Anuário Brasileiro de Segurança Pública, evidenciam a escalada da violência digital de gênero e reforçam a urgência de debates e ações voltadas à sua compreensão e enfrentamento.

Este estudo tem como propósito analisar criticamente a literatura científica que aborda a interseção entre inteligência artificial, gênero e ambiente de trabalho, com ênfase nas formas como a IA pode ser empregada no enfrentamento aos crimes virtuais contra mulheres. A partir de uma abordagem teórica fundamentada na crítica marxista e nos estudos de gênero, busca-se compreender os limites, as potencialidades e as contradições do uso de sistemas algorítmicos na promoção de ambientes laborais mais seguros, justos e igualitários. Considerando a crescente incorporação de tecnologias digitais na gestão do trabalho, torna-se necessário avaliar em que medida essas inovações reproduzem desigualdades estruturais ou oferecem caminhos para sua superação.

O avanço das tecnologias digitais, especialmente da inteligência artificial, tem transformado profundamente as relações sociais, inclusive no âmbito do trabalho. No entanto, esses avanços não se traduzem automaticamente em condições laborais mais equitativas. Ao contrário, a digitalização das interações profissionais têm revelado novas formas de violência, cujas manifestações se intensificam no ambiente virtual. Dentre essas, destacam-se os crimes cibernéticos de gênero, sobretudo dirigidos contra mulheres trabalhadoras, que emergem como expressão contemporânea das opressões estruturais historicamente consolidadas no interior do modo de produção capitalista.

A inteligência artificial (IA) constitui um ramo da ciência da computação voltado ao desenvolvimento de sistemas capazes de executar tarefas que normalmente requerem a inteligência humana, como reconhecimento de padrões, tomada de decisões, análise de linguagem natural e previsão de comportamentos. Essas capacidades se viabilizam por meio de algoritmos que permitem que as máquinas aprendam a partir de dados. Esse processo, conhecido como aprendizado de máquina, possibilita que os sistemas se tornem progressivamente mais precisos em suas previsões e respostas.

No contexto laboral, a IA é aplicada frequentemente por meio de técnicas de mineração de dados, que extraem padrões e tendências a partir de grandes volumes de informações. Donna Haraway (1991) argumenta que essas tecnologias reconfiguram as fronteiras entre humano e máquina, ampliando o controle sobre corpos e comportamentos. Wajcman (1991), por sua vez, destaca que a tecnologia não é neutra, pois reflete e reproduz estruturas sociais preexistentes, incluindo desigualdades de gênero. Tal constatação exige que a compreensão técnica da IA seja acompanhada de uma crítica às formas de dominação que podem ser reproduzidas por sua aplicação. No Brasil, onde há uma interseção histórica entre desigualdade de classe, racismo e patriarcado, essas tecnologias podem reforçar processos de exclusão. Sueli Carneiro (2003) aponta que os dispositivos institucionais frequentemente

marginalizam as mulheres negras, inclusive no ambiente laboral, o que tende a se agravar com a adoção acrítica de sistemas automatizados.

A violência digital de gênero no trabalho assume múltiplas formas: assédio por meio de plataformas corporativas, exposição indevida de dados pessoais, coerção por ameaças digitais, manipulação de imagens e perseguição online (cyberstalking). Essas práticas afetam a integridade psíquica e moral das mulheres e comprometem sua permanência e participação igualitária no mercado de trabalho. A interseção entre gênero, tecnologia e relações de trabalho requer, portanto, uma abordagem crítica que ultrapasse a descrição do fenômeno e busque compreender suas determinações estruturais.

Nesse cenário, a IA tem sido proposta como ferramenta estratégica para o combate a esses crimes. Algoritmos de detecção de linguagem ofensiva, sistemas de monitoramento automatizado e plataformas de denúncia mediados por IA estão em desenvolvimento. No entanto, essas tecnologias também operam sob lógicas de mercado e vigilância, o que pode levar à reprodução, ou até à intensificação, de desigualdades já existentes.

Diante desse quadro, propõe-se uma análise crítica sobre o papel da inteligência artificial no enfrentamento aos crimes virtuais de gênero no ambiente de trabalho, à luz da teoria social marxista e dos estudos de gênero. Especificamente, o estudo busca: compreender a relação entre opressão de gênero, relações de trabalho e violência digital; identificar as principais formas de aplicação da IA na prevenção e no combate aos crimes cibernéticos de gênero; discutir os limites e contradições do uso dessas tecnologias no contexto laboral; e apontar caminhos para seu uso emancipatório no enfrentamento às violências de gênero no trabalho.

Este artigo configura-se como um ensaio teórico, fundamentado em revisão bibliográfica interdisciplinar, articulando perspectivas da crítica marxista, dos estudos feministas e da literatura especializada em tecnologias digitais. A análise parte de uma abordagem crítica sobre as determinações estruturais da violência de gênero no trabalho e os desafios colocados pela incorporação da IA nesse cenário.

A estrutura do artigo está organizada da seguinte forma: na seção 2, apresenta-se o referencial teórico sobre a opressão de gênero no capitalismo e as especificidades da violência digital no ambiente de trabalho. A seção 3 discute o funcionamento da inteligência artificial e suas aplicações no combate a essas práticas. A seção 4 propõe uma análise crítica das contradições envolvidas no uso da IA nesse campo, com exemplos concretos. Por fim, a seção 5 traz as considerações finais e sugestões para o aprimoramento das políticas de enfrentamento, com base em uma perspectiva emancipatória e classista.

REFERENCIAL TEÓRICO

A opressão de gênero

Para compreender o papel da IA no combate à violência digital de gênero no trabalho, é fundamental contextualizar as dinâmicas da opressão de gênero e da violência no ambiente laboral.

Essa opressão de gênero, no interior do modo de produção capitalista, não deve ser compreendida como uma herança cultural meramente residual, mas sim como uma estrutura funcional à reprodução da acumulação de capital. Desde os primórdios da modernidade, a separação entre o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo constituiu um mecanismo central de organização das relações sociais. Conforme argumenta Federici (2017), o processo de acumulação primitiva não envolveu apenas a expropriação de terras e recursos, mas também a imposição de uma nova ordem patriarcal, na qual o corpo feminino foi disciplinado

para o trabalho reprodutivo gratuito, ou seja, para a regeneração da força de trabalho do operariado masculino sem custo direto para o capital.

Essa estrutura foi aprofundada no capitalismo industrial, à medida que o trabalho doméstico e os cuidados com a família foram sistematicamente desvalorizados e invisibilizados. Vogel (2013), em sua teoria da reprodução social, sustenta que o papel das mulheres na manutenção cotidiana das condições de existência da classe trabalhadora é parte essencial do circuito da acumulação. A reprodução biológica, afetiva e cultural dos trabalhadores ocorre, em grande parte, por meio do trabalho não remunerado das mulheres, que assim sustentam o sistema produtivo sem receber qualquer reconhecimento material equivalente.

Davis (1981), ao integrar as dimensões de classe, raça e gênero, demonstra como essa lógica se reproduz de modo ainda mais brutal sobre mulheres negras, cuja força de trabalho foi historicamente apropriada de maneira violenta tanto nos domínios da produção quanto da reprodução. Essa análise é fortalecida pela noção de interseccionalidade proposta por Patricia Hill Collins (2000), que evidencia como raça, gênero e classe operam de maneira entrelaçada nas estruturas sociais, inclusive nas dinâmicas organizacionais contemporâneas. Assim, a opressão de gênero se expressa de forma articulada com outras formas de dominação social, constituindo um sistema de exploração multifacetado e interdependente.

A divisão sexual do trabalho se mantém como eixo estruturante dessa realidade. As mulheres são frequentemente alocadas em setores considerados “femininos”, como cuidado, educação, limpeza e serviços administrativos, em funções de menor remuneração, maior rotatividade e alta carga emocional. Além disso, enfrentam duplas ou triplas jornadas, combinando o trabalho assalariado com as tarefas domésticas e o cuidado com filhos e familiares. Essa condição objetiva gera uma superexploração da força de trabalho feminina, uma vez que se extrai delas mais-valia não apenas no espaço da produção direta, mas também nos circuitos da reprodução social. Como analisa Acker (1990), as organizações são construídas com base em normas masculinas que invisibilizam a experiência das mulheres, fazendo com que a desigualdade de gênero seja reproduzida por suas estruturas e práticas cotidianas.

Esses mecanismos são sustentados por ideologias que naturalizam a desigualdade, atribuindo às mulheres papéis fixos e subordinados. Scott (1986), em seu estudo clássico, define o gênero como uma categoria relacional construída historicamente, que organiza as relações de poder e fundamenta os sistemas de dominação. Nesse sentido, as diferenças atribuídas a homens e mulheres não são biológicas ou espontâneas, mas sim construções políticas e sociais profundamente enraizadas nas instituições.

No interior das organizações, a hierarquia de gênero também se manifesta nos padrões de comunicação, nos espaços de visibilidade e na forma como o poder simbólico é distribuído. Tannen (1990), ao estudar a linguagem em contextos profissionais, mostra como a fala das mulheres é frequentemente interrompida, deslegitimada ou apropriada, contribuindo para a manutenção de relações desiguais e para a violência simbólica. Essa violência se desdobra em microagressões cotidianas que afetam a autoestima, o reconhecimento e as possibilidades de ascensão profissional.

Adicionalmente, a presença desigual nos espaços de decisão agrava as assimetrias. Kanter (1977) observa que a composição das organizações influencia diretamente sua cultura e seus mecanismos de poder. Quanto mais homogêneos os grupos no topo das hierarquias, mais difícil é romper com os estereótipos e abrir espaço para práticas verdadeiramente inclusivas. No Brasil, Blay (1996) analisa como o poder institucional reproduz desigualdades de gênero de forma persistente, tanto na política quanto no mercado de trabalho, contribuindo para a marginalização das mulheres em posições de influência.

Por fim, com o avanço das tecnologias digitais, novas formas de opressão emergem, mantendo a lógica estrutural da dominação. Bailey (2021) analisa como o ambiente online se torna uma extensão da violência patriarcal, expondo mulheres ao assédio, discurso de ódio e ataques sistemáticos, sobretudo quando ocupam posições de liderança ou visibilidade. A dimensão virtual, portanto, não rompe com as estruturas históricas da opressão de gênero, mas atualiza suas formas e amplia seus efeitos.

Dessa maneira, a opressão de gênero no capitalismo não pode ser dissociada de suas determinações econômicas, políticas e simbólicas. Ela é parte constitutiva das estratégias de acumulação, ao mesmo tempo em que atua na organização da vida cotidiana, nas relações afetivas, na comunicação e na subjetividade das trabalhadoras.

Violência de Gênero no Ambiente Laboral

No interior do espaço laboral, a violência de gênero opera como um mecanismo sistemático de manutenção das hierarquias sociais e de reforço da dominação capitalista. Essa violência não se limita a atos explícitos de agressão, mas inclui uma série de práticas cotidianas, muitas vezes normalizadas, que visam disciplinar, silenciar e subalternizar as mulheres no ambiente de trabalho. Federici (2017) observa que o sistema capitalista se sustenta sobre o controle da força de trabalho reprodutiva e produtiva das mulheres, e que esse controle é reforçado por estruturas institucionais e simbólicas que legitimam formas sutis e explícitas de coerção. Souza, Ferraz e Ferraz (2021) complementam essa perspectiva ao demonstrar como o campo da Administração, em sua pretensão de cientificidade, contribui ativamente para a naturalização da opressão de gênero ao reforçar categorias que vinculam a mulher ao cuidado e à passividade, tornando invisíveis as relações de exploração no ambiente laboral.

A esse respeito, é fundamental compreender como a alienação do trabalho sob o capitalismo contribui para consolidar relações de dominação também nas dimensões subjetivas e interpessoais. Marx (2013) descreve o trabalho alienado como aquele em que o trabalhador está separado do produto de seu trabalho, do processo de produção, de sua essência humana e dos demais trabalhadores. No caso das mulheres, essa alienação é agravada por determinações de gênero que as posicionam em lugares de menor reconhecimento e poder, criando uma experiência de desumanização que vai além da exploração econômica. Bhattacharya (2017) argumenta que a opressão de gênero intensifica os efeitos da alienação ao desvalorizar o trabalho realizado por mulheres, tanto na esfera produtiva quanto na esfera reprodutiva.

A hierarquia capitalista nas relações laborais também reforça a desigualdade de gênero ao concentrar o poder decisório nos altos escalões das empresas, majoritariamente ocupados por homens brancos, e ao submeter as mulheres a estruturas verticais e autoritárias de comando. Fraser (2017) ressalta que a organização corporativa sob o neoliberalismo tende a mascarar essas desigualdades por meio de discursos meritocráticos, ao mesmo tempo em que perpetua práticas como o assédio moral e sexual, usadas frequentemente como instrumentos de controle e dominação. A dificuldade de responsabilização institucional, aliada à preservação da reputação empresarial, contribui para a impunidade e para a manutenção da violência como prática estrutural.

Outro fator relevante é o papel da cultura organizacional, que frequentemente reproduz o machismo estrutural presente na sociedade. Segundo Davis (2016), o racismo e o sexismo operam em conjunto para moldar práticas que desvalorizam e invisibilizam a contribuição das mulheres, sobretudo das mulheres negras, no ambiente de trabalho. Piadas sexistas, desqualificação de ideias, silenciamento e exclusão de processos decisórios não são apenas atitudes individuais, mas expressões de um sistema que associa poder, racionalidade e

liderança à figura masculina, relegando às mulheres atributos como emotividade, passividade e subordinação.

Em um ambiente regido pela lógica do lucro e da competitividade, a denúncia dessas práticas é frequentemente desincentivada, e as vítimas são expostas a represálias, isolamento ou descrédito. Vogel (2013) destaca que a reprodução da força de trabalho sob o capitalismo depende de mecanismos que asseguram a obediência e a subordinação, sendo a violência simbólica uma ferramenta poderosa para garantir o silêncio das trabalhadoras. Nascimento e Garcia (2024) apontam que esse silenciamento é sistematicamente reforçado por omissões institucionais e pela falta de mecanismos eficazes de proteção, o que contribui para a perpetuação da violência nos espaços laborais, sobretudo em ambientes corporativos regidos por lógicas produtivistas e patriarcais.

Crimes Virtuais Contra as Mulheres

Com a intensificação dos processos de digitalização do trabalho e a crescente intermediação tecnológica das relações laborais, os crimes virtuais de gênero passaram a ocupar um lugar central no debate sobre violência no mundo do trabalho. Longe de representarem manifestações isoladas ou desvinculadas da realidade material, essas violências devem ser compreendidas como uma reconfiguração contemporânea das opressões que se consolidam historicamente no interior das estruturas patriarcais do capitalismo. Federici (2017) argumenta que o controle sobre os corpos e comportamentos das mulheres sempre foi uma dimensão estratégica da acumulação de capital, sendo atualizado de acordo com as condições técnicas e sociais de cada época.

As plataformas digitais, ao mesmo tempo em que expandem as formas de comunicação e organização laboral, tornaram-se também veículos de disseminação de práticas abusivas contra mulheres trabalhadoras. Assédio por e-mails corporativos, envio não consentido de conteúdos de cunho sexual, manipulação de imagens com uso de tecnologias como deepfakes, vazamento de dados sensíveis e vigilância seletiva são formas recorrentes desse tipo de violência. Davis (2016) destaca que o racismo, o sexismo e o classismo operam de forma interligada, inclusive no ambiente de trabalho, e são reproduzidos por meio de mecanismos institucionais que naturalizam as desigualdades estruturais e tornam invisíveis as experiências específicas das mulheres, sobretudo as racializadas.

Muitas dessas práticas violentas são cometidas por colegas, supervisores ou mesmo por clientes, e se inserem em culturas organizacionais marcadas pela impunidade e pela naturalização do machismo. Como observa Vogel (2013), a reprodução social no capitalismo depende não apenas do trabalho não remunerado realizado majoritariamente pelas mulheres, mas também da manutenção simbólica e material de hierarquias de gênero que se estendem aos espaços produtivos. A negligência institucional em lidar com essas formas de agressão evidencia que a violência de gênero digital no trabalho não é um problema exclusivamente ético ou jurídico, mas um reflexo das estruturas de dominação de classe e gênero.

O ambiente digital potencializa tais práticas ao permitir a anonimização dos agressores, a viralização de conteúdos ofensivos e a diluição da responsabilização individual e institucional. Bhattacharya (2017) ressalta que as novas tecnologias, quando apropriadas pelas dinâmicas do capital, frequentemente operam como extensões dos dispositivos de exploração e controle, contribuindo para ampliar a precariedade e o isolamento das trabalhadoras. Isso é agravado pela ausência de protocolos claros de prevenção e resposta dentro das instituições, bem como pela falta de normativas legais específicas que reconheçam a complexidade e a gravidade da violência de gênero no meio digital.

A cultura neoliberal, com sua ênfase na individualização da responsabilidade e na meritocracia, contribui para silenciar denúncias e desincentivar a organização coletiva das

mulheres contra essas violências. Fraser (2017) argumenta que, sob o neoliberalismo, houve uma incorporação parcial e distorcida das pautas feministas, de modo que as demandas por igualdade foram subordinadas à lógica da competitividade e da eficiência. Isso se manifesta no modo como as empresas lidam com as denúncias de violência digital, muitas vezes tratando-as como "problemas interpessoais", em vez de reconhecê-las como expressões estruturais de opressão.

Por fim, é fundamental reconhecer que a tecnologia, enquanto expressão das relações sociais em que é produzida, não é neutra. As plataformas digitais são construídas com base em lógicas de rentabilidade e vigilância, que favorecem o controle e a extração de valor da força de trabalho em detrimento do bem-estar das trabalhadoras. Federici (2017) adverte que, sem uma transformação radical nas formas de organização social e produtiva, qualquer inovação tecnológica tende a reproduzir, ou mesmo intensificar, os mecanismos de exploração e dominação já existentes. Os crimes virtuais contra mulheres no trabalho, portanto, não podem ser compreendidos como desvios individuais, mas como manifestações atualizadas de uma estrutura de opressão de classe e de gênero articulada ao uso das tecnologias sob o capitalismo.

Aplicações positivas no combate à violência digital

Apesar dos desafios estruturais, a IA apresenta potencial significativo para contribuir com estratégias de prevenção e enfrentamento da violência de gênero em contextos digitais e organizacionais. Senão, vejamos:

QUADRO 1 - APLICAÇÕES DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

APLICAÇÃO	DESCRIÇÃO
Detecção automática de linguagem abusiva	Sistemas de processamento de linguagem natural (PLN) são capazes de identificar expressões indicativas de assédio, discriminação ou ameaças, gerando alertas em tempo real e apoiando intervenções institucionais. Conforme Djamila Ribeiro (2017), nomear a violência é um passo essencial para enfrentá-la, e tais tecnologias auxiliam na revelação de padrões ocultos nas organizações.
Monitoramento automatizado de comunicações corporativas	A IA pode analisar e-mails e mensagens internas a partir de palavras-chave e padrões linguísticos, detectando indícios de práticas abusivas. Carla Akotirene (2019) adverte, contudo, que tais sistemas devem incorporar epistemologias interseccionais para não perpetuarem exclusões históricas, especialmente de mulheres negras, pobres e LGBTQIA+.
Sistemas de denúncia anônima com suporte automatizado	Ferramentas tecnológicas permitem o envio de denúncias de forma anônima, categorizando os relatos e sugerindo encaminhamentos. Para Heleieth Saffioti (1987), o enfrentamento da violência requer instrumentos institucionais que garantam escuta ativa e responsabilização, o que pode ser viabilizado com o uso criterioso da IA, desde que articulado a políticas efetivas de acolhimento.
Indicadores e previsão de riscos	A IA pode identificar padrões de comportamento abusivo e prever situações de risco, além de construir indicadores sobre condutas recorrentes de assédio ou violência simbólica. Estudos indicam que essas ferramentas auxiliam na redução da subnotificação e no fortalecimento da prevenção institucional.

Fonte: Elaboração das autoras (2025)

Portanto, a inteligência artificial apresenta diversas aplicações promissoras no enfrentamento à violência de gênero no ambiente de trabalho. Uma dessas aplicações é a detecção automática de linguagem abusiva, realizada por meio de sistemas de processamento de linguagem natural (PLN), que podem ser treinados para identificar expressões indicativas de assédio, discriminação ou ameaças. Essa capacidade permite a geração de alertas em tempo real e o suporte a ações institucionais. Conforme argumenta Djamila Ribeiro (2017), nomear a violência é um passo fundamental para combatê-la, e o uso dessas tecnologias pode revelar padrões que, muitas vezes, permanecem invisíveis no cotidiano organizacional.

Outra aplicação relevante é o monitoramento automatizado de comunicações corporativas. A partir de palavras-chave e padrões linguísticos, a IA pode analisar e-mails e mensagens internas, identificando indícios de práticas abusivas recorrentes. No entanto, como destaca Carla Akotirene (2019), é imprescindível que tais sistemas incorporem epistemologias interseccionais, de modo a não reproduzirem exclusões históricas e considerarem as experiências específicas de mulheres negras, pobres e LGBTQIA+ nos contextos sociais e organizacionais.

Além disso, destacam-se os sistemas de denúncia anônima com suporte automatizado, que vêm sendo adotados por algumas organizações. Essas ferramentas permitem que as trabalhadoras reportem episódios de violência de forma segura e anônima, ao mesmo tempo em que categorizam os relatos e sugerem encaminhamentos. Heleieth Saffioti (1987) enfatiza que o enfrentamento da violência de gênero exige a construção de instrumentos institucionais que garantam escuta ativa e responsabilização, sendo a IA uma aliada nesse processo, desde que inserida em políticas efetivas de acolhimento e prevenção.

Por fim, a construção de indicadores e a previsão de riscos representam mais uma dimensão relevante. A inteligência artificial pode ser utilizada para identificar padrões de comportamento, reconhecer discursos abusivos e antecipar situações de risco com base em grandes volumes de dados. Além disso, pode contribuir para a construção de indicadores sobre comportamentos recorrentes de violência simbólica ou assédio. Estudos de caso sugerem que tais ferramentas auxiliam na redução da subnotificação de crimes, na criação de ambientes mais seguros e no aprimoramento do monitoramento institucional de riscos.

É crucial, contudo, que a eficácia dessas ferramentas esteja articulada com políticas organizacionais mais amplas. A tecnologia, por si só, não transforma estruturas opressoras. Ela pode atuar como um instrumento complementar em instituições comprometidas com a equidade e a eliminação de práticas discriminatórias, mas jamais substitui o engajamento humano e político. Virginia Dignum (2019) observa que o desenvolvimento da IA deve ser orientado por princípios de responsabilidade e inclusão para que suas aplicações contribuam efetivamente para a justiça social

Limites e contradições da IA

A produção e aplicação da inteligência artificial (IA) estão profundamente marcadas pela lógica capitalista. Como toda tecnologia desenvolvida sob o domínio do capital, a IA é tratada como mercadoria, sendo sua finalidade primordial a geração de lucro e o aumento da produtividade. Nancy Fraser (2017) argumenta que o neoliberalismo se apropriou de parte do discurso feminista, esvaziando seu conteúdo transformador e adaptando-o às necessidades do mercado. Nesse contexto, a IA tende a ser mobilizada não para enfrentar desigualdades, mas para reforçar estruturas de exploração, vigilância e controle.

Um dos principais problemas relacionados à aplicação da IA é o viés algorítmico. Os dados utilizados para treinar esses sistemas frequentemente refletem desigualdades históricas, levando à reprodução automatizada de discriminações por gênero, raça e classe. Virginia Fontes (2010) ressalta que a técnica não é neutra, pois responde às exigências da acumulação

capitalista, aprofundando as formas de dominação social. Quando algoritmos ignoram as especificidades das experiências de mulheres, especialmente mulheres negras, contribuem para sua invisibilização nos processos de decisão automatizados. Cathy O’Neil (2016) alerta que algoritmos não auditados ou regulados podem se transformar em “armas de destruição matemática”, penalizando justamente os grupos historicamente marginalizados. De forma semelhante, Safiya Noble (2018) demonstra como sistemas automatizados reproduzem racismo e sexismo estruturais, produzindo resultados discriminatórios mesmo quando baseados em critérios tecnicamente definidos.

Além dos vieses, a IA tem sido empregada para intensificar a vigilância patronal. Ferramentas de rastreamento de produtividade, reconhecimento facial e geolocalização são amplamente utilizadas para controlar o tempo, os movimentos e o comportamento de trabalhadoras, inclusive fora do ambiente físico de trabalho. Leda Paulani (2005) associa essa lógica de controle à financeirização da vida, que impõe uma exigência de disponibilidade permanente e disciplinamento contínuo da força de trabalho. Nesse sentido, a IA atua como uma extensão digital da disciplina fabril, adaptada ao contexto corporativo contemporâneo.

O impacto dessas práticas é particularmente preocupante em países como o Brasil, onde as desigualdades estruturais são historicamente racializadas e patriarcais. Lélia Gonzalez (1984) evidenciou como o Estado e as instituições operam de forma sistemática na marginalização das mulheres negras. A adoção acrítica de sistemas de IA por essas instituições corre o risco de automatizar e agravar tais exclusões, reforçando práticas discriminatórias sob a aparência de neutralidade tecnológica.

O discurso técnico e gerencial também contribui para a manutenção dessas desigualdades. Muitas empresas utilizam a linguagem da eficiência e da inovação para encobrir práticas opressoras, legitimando o uso da tecnologia sem questionamento ético. Guacira Lopes Louro (1997) adverte que toda tecnologia é atravessada por escolhas políticas e epistemológicas, o que exige atenção crítica à sua concepção e aplicação. Kate Crawford (2021) reforça esse ponto ao afirmar que a estrutura técnica da IA reflete relações de poder e prioridades institucionais, e não uma objetividade autônoma.

A exclusão de mulheres e pessoas racializadas dos processos de desenvolvimento e validação dos modelos algorítmicos gera tecnologias insensíveis às formas específicas de violência que esses grupos enfrentam. Timnit Gebru chama atenção para esse problema, destacando a necessidade de maior representatividade nos espaços técnicos e decisórios. Além disso, a regulação do ambiente digital no Brasil ainda é incipiente no que diz respeito à proteção contra a violência de gênero, o que evidencia a urgência de políticas públicas voltadas à prevenção, educação digital e responsabilização.

Diante desse cenário, torna-se fundamental que a adoção da inteligência artificial seja acompanhada de uma crítica estruturada e comprometida com a justiça social, de modo a evitar que essa tecnologia reproduza ou amplifique opressões já consolidadas.

Inteligência Artificial como Ferramenta de Enfrentamento aos Crimes Virtuais contra Mulheres

A inteligência artificial tem se consolidado como uma ferramenta estratégica no enfrentamento aos crimes virtuais de gênero, especialmente em ambientes corporativos. Com base em técnicas como aprendizado de máquina, processamento de linguagem natural e análise preditiva, os sistemas de IA são capazes de identificar padrões de comportamento, reconhecer discurso abusivo e prever situações de risco com base em grandes volumes de dados. Virginia Dignum (2019) observa que, para além da capacidade técnica, o

desenvolvimento da IA deve estar orientado por princípios de responsabilidade e inclusão, a fim de que suas aplicações contribuam efetivamente para a justiça social.

No contexto organizacional, a IA pode ser aplicada de diversas maneiras: desde a triagem automatizada de denúncias, passando pela vigilância ética de comunicações internas, até a construção de indicadores sobre comportamentos recorrentes de violência simbólica ou assédio. Kate Crawford (2021) destaca, no entanto, que a estrutura técnica da IA não é autônoma ou objetiva, mas reflete relações de poder e prioridades institucionais. Assim, sua eficácia no combate aos crimes digitais de gênero depende do engajamento político das organizações e da existência de uma cultura institucional comprometida com os direitos humanos.

A análise crítica de especialistas como Timnit Gebru evidencia os riscos da exclusão de mulheres e pessoas racializadas nos processos de desenvolvimento e validação de modelos algorítmicos. Quando esses sujeitos não estão representados nas bases de dados ou nas equipes de design, as tecnologias resultantes tendem a ser insensíveis às especificidades da violência que os atinge. A esse respeito, estudos como os de Ronaldo Lemos (2020) e Raquel Recuero (2022) demonstram como a regulação do ambiente digital brasileiro ainda é incipiente no que se refere à proteção contra violência de gênero, e que a adoção de IA deve ser acompanhada de políticas públicas de prevenção, educação digital e responsabilização.

A implementação da inteligência artificial no enfrentamento à violência de gênero no trabalho, portanto, representa uma estratégia inovadora, desde que seja conduzida de maneira crítica, transparente e participativa. O uso dessas tecnologias pode ampliar as possibilidades de denúncia, reduzir a revitimização, melhorar a resposta institucional e promover a responsabilização de agressores. No entanto, como destaca Gebru (2020), esses avanços só serão possíveis se houver uma transformação nas formas como a tecnologia é pensada, desenhada e implementada.

A efetividade da IA, portanto, também depende de sua articulação com uma estrutura sólida de governança, políticas inclusivas e mecanismos jurídicos que assegurem a integridade e os direitos das mulheres trabalhadoras.

Riscos, Limites Ético-Jurídicos e Governança Algorítmica

O uso da inteligência artificial em ambientes corporativos apresenta riscos éticos e jurídicos que precisam ser enfrentados com seriedade e rigor. A coleta massiva de dados, a automatização de decisões sensíveis e a ausência de transparência nos processos algorítmicos podem comprometer a privacidade, a liberdade e a dignidade das trabalhadoras. Safiya Noble (2018) demonstra, em sua análise sobre mecanismos de busca, como sistemas automatizados reproduzem racismo e sexismo estruturais, gerando resultados discriminatórios mesmo quando operam sob critérios técnicos supostamente neutros.

Um dos principais desafios diz respeito aos vieses algorítmicos, isto é, à tendência de sistemas de IA reproduzirem preconceitos existentes nas bases de dados com os quais foram treinados. Cathy O’Neil (2016) argumenta que os algoritmos podem atuar como “armas de destruição matemática” quando não são auditados ou regulados, especialmente em contextos como o ambiente de trabalho, onde decisões automatizadas podem impactar diretamente a carreira, a reputação e a segurança das trabalhadoras. Esses sistemas, quando operam com base em dados desbalanceados, tendem a penalizar os mesmos grupos historicamente marginalizados.

Daniel Leufer (2021), pesquisador em ética e regulação de IA, sustenta que o combate aos danos algorítmicos exige uma abordagem multissetorial, que envolva desenvolvedores, juristas, instituições públicas e a sociedade civil. A governança algorítmica, nesse sentido, refere-se à criação de mecanismos institucionais capazes de garantir

transparência, auditabilidade, participação democrática e responsabilização nas decisões mediadas por IA. No caso da proteção às mulheres, isso significa assegurar que as tecnologias não reforcem o silenciamento ou a impunidade, mas atuem na construção de um ambiente laboral mais justo.

No contexto brasileiro, iniciativas como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) representam avanços na defesa da privacidade, mas ainda são insuficientes diante dos desafios impostos pela adoção de sistemas inteligentes. Como aponta Raquel Recuero (2022), a ausência de normativas específicas sobre violência digital de gênero e a limitada atuação das empresas de tecnologia agravam os riscos para trabalhadoras em situação de vulnerabilidade. A regulação da IA, portanto, deve ser pensada como parte de um projeto político de proteção dos direitos fundamentais, especialmente daqueles de grupos historicamente oprimidos.

Comparações internacionais, como as diretrizes propostas pela União Europeia para uma IA confiável, indicam que é possível estabelecer princípios normativos sólidos que orientem o desenvolvimento e a aplicação da IA de maneira ética. Tais princípios incluem a transparência, a não discriminação, o controle humano significativo e a segurança socioeconômica. A experiência brasileira, entretanto, requer adaptações que considerem suas particularidades históricas, sociais e institucionais, conforme já indicavam teóricas como Lélia Gonzalez (1984) ao denunciar a omissão estrutural do Estado frente às violências contra mulheres negras.

Assim, é fundamental que a governança algorítmica inclua mecanismos participativos de controle social, canais de denúncia eficazes e políticas públicas interseccionais. A construção de um ecossistema digital mais justo passa necessariamente pela adoção de parâmetros ético-jurídicos robustos que impeçam a instrumentalização da IA como ferramenta de opressão, e garantam seu uso como instrumento de emancipação e proteção.

DISCUSSÃO

A análise realizada revela que a inteligência artificial, embora represente um avanço estratégico e inovador, apresenta uma natureza ambivalente no enfrentamento à violência digital contra mulheres no ambiente de trabalho. Por um lado, a IA oferece ferramentas promissoras para a detecção, o monitoramento e a denúncia de abusos, contribuindo para nomear a violência e dar visibilidade a padrões que, de outra forma, permaneceriam ocultos. A capacidade de processar grandes volumes de dados e identificar comportamentos de risco amplia as possibilidades de denúncia, reduz a subnotificação e, teoricamente, fortalece os mecanismos institucionais de responsabilização dos agressores.

Por outro lado, o uso da IA ocorre dentro de estruturas capitalistas e patriarcais que frequentemente subvertem seu potencial emancipatório, transformando-a em instrumento de controle e reforço das desigualdades. A tecnologia, longe de ser neutra, reflete os interesses e os vieses daqueles que a desenvolvem e operam. Os algoritmos treinados com dados históricos, marcados por discriminações de gênero, raça e classe, podem automatizar e perpetuar essas exclusões. No contexto brasileiro, em que as desigualdades são profundamente interseccionais, esse risco é ainda mais pronunciado, podendo levar à marginalização de mulheres negras, indígenas, LGBTQIA+ e outros grupos socialmente vulneráveis.

Ademais, observa-se a instrumentalização da IA para intensificar a vigilância patronal sob o discurso da eficiência e produtividade. Essa prática amplia o disciplinamento da força de trabalho para além dos limites físicos e temporais tradicionais, impondo novas formas de controle sobre as trabalhadoras. Tal lógica é coerente com o modelo neoliberal de gestão, que valoriza a responsabilização individual e esvazia o caráter estrutural da violência, tratando-a como desvios interpessoais.

A eficácia da IA no enfrentamento à violência digital de gênero, portanto, está condicionada à sua articulação com políticas organizacionais consistentes e ao engajamento político das instituições. Tecnologias, por si só, não desmantelam estruturas de opressão. A ausência de representatividade de mulheres e pessoas racializadas nas equipes de desenvolvimento, bem como a falta de diversidade nas bases de dados utilizadas, resulta em modelos algorítmicos insensíveis às experiências específicas dessas populações. Essa exclusão compromete a capacidade da IA de identificar e responder adequadamente às formas de violência que mais as afetam.

Nesse sentido, é imprescindível que a implementação da IA seja orientada por princípios críticos, transparentes e participativos. Isso inclui a construção de uma governança algorítmica robusta, com mecanismos institucionais que garantam transparência, auditabilidade, participação democrática e responsabilização nas decisões mediadas por tecnologias. A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) representa um avanço nesse campo; contudo, a inexistência de normativas específicas sobre violência digital de gênero e a atuação ainda incipiente das empresas de tecnologia expõem as trabalhadoras a riscos significativos.

Diretrizes internacionais, como aquelas propostas pela União Europeia para uma inteligência artificial confiável, baseadas em princípios como transparência, não discriminação, controle humano significativo e segurança socioeconômica, constituem importantes referências éticas. No entanto, tais parâmetros devem ser adaptados às realidades brasileiras, considerando-se as particularidades históricas, sociais e institucionais que conformam as dinâmicas de violência de gênero no país.

Por fim, a crítica feminista, especialmente aquela fundamentada em abordagens materialistas e interseccionais, é essencial para orientar o desenvolvimento e a aplicação da inteligência artificial. Apenas por meio dessa perspectiva será possível evitar que a tecnologia reforce desigualdades históricas e garantir que ela atue na construção de ambientes laborais mais justos, inclusivos e comprometidos com os direitos das mulheres.

CONCLUSÃO/CONTRIBUIÇÃO

A inteligência artificial emerge como uma ferramenta com considerável potencial no enfrentamento aos crimes virtuais de gênero contra mulheres no ambiente de trabalho, oferecendo mecanismos de detecção, monitoramento e denúncia que podem ampliar a visibilidade dessas violências e aprimorar a resposta institucional. A identificação de padrões de comportamento e a triagem automatizada de denúncias podem, em tese, contribuir para a redução da subnotificação e para o fortalecimento dos processos de responsabilização dos agressores.

No entanto, a contribuição central deste ensaio teórico reside em demonstrar que a eficácia e o caráter emancipatório da IA não são propriedades intrínsecas da tecnologia, mas dependem de sua inserção em contextos sociais, econômicos e políticos específicos. A análise crítica, fundamentada na teoria social marxista e nos estudos de gênero, revela que, quando operada sob a lógica do capital, a inteligência artificial tende a reproduzir e, por vezes, intensificar desigualdades estruturais por meio de vieses algorítmicos e da ampliação da vigilância sobre a força de trabalho, sobretudo das mulheres.

A principal contribuição para o campo dos estudos de gênero e tecnologia está na ênfase na necessidade de uma abordagem interseccional e política na concepção, desenvolvimento e aplicação dos sistemas de IA voltados ao enfrentamento da violência digital. A tecnologia, por si só, não constitui uma solução. Para que a inteligência artificial possa efetivamente atuar como instrumento de proteção e emancipação das mulheres trabalhadoras, é imprescindível que sua adoção esteja articulada a:

QUADRO 2 - DIRETRIZES PARA A IMPLEMENTAÇÃO CRÍTICA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA DIGITAL DE GÊNERO

EIXO DE AÇÃO	DESCRIÇÃO
Políticas organizacionais robustas e transparentes	Promoção de ambientes institucionais que adotem práticas claras de prevenção e combate à violência, com mecanismos de escuta ativa, acolhimento e responsabilização.
Governança algorítmica com controle social	Estabelecimento de sistemas de monitoramento e regulação da IA que garantam transparência, auditabilidade e participação democrática, incluindo a atuação efetiva da sociedade civil e dos grupos historicamente afetados.
Regulamentação ético-jurídica específica	Criação de marcos legais voltados à violência digital de gênero, com foco em suas dinâmicas específicas no contexto brasileiro, indo além das normativas genéricas de proteção de dados e conduta online.
Compromisso institucional com a equidade e os direitos humanos	Adoção de princípios antirracistas, antipatriarcais e interseccionais como base para todas as políticas tecnológicas e organizacionais, assegurando o enfrentamento das opressões estruturais também no ambiente digital.

Fonte: Elaboração das autoras (2025)

Em síntese, o uso da IA para combater a violência digital contra mulheres no trabalho deve ser parte de um projeto político mais amplo de transformação das relações de poder e de desmonte das estruturas de dominação. Sem uma transformação radical nas formas de organização social e produtiva, a inovação tecnológica corre o risco de reproduzir ou intensificar os mecanismos de exploração e dominação já existentes. A IA, portanto, será uma aliada efetiva apenas se for pensada, desenhada e implementada de forma a servir à construção de ambientes laborais verdadeiramente justos, seguros e igualitários, e não à perpetuação de um sistema que se nutre da opressão.

REFERÊNCIAS

ACKER, Joan. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. **Gender & Society**, v. 4, n. 2, p. 139–158, 1990. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>. Acesso em: 2 jul. 2025.

AKOTIRENE, Carla. **O que é interseccionalidade?** Belo Horizonte: Letramento; Justificando, 2019.

BAILEY, Jane. A Perfect Storm: How the Online Environment, Social Norms and Law Shape Young Women’s Experiences of Networked Violence. **Canadian Journal of Women and the Law**, v. 28, n. 2, p. 321–344, 2016. Disponível em: <https://cjwl-rfd.ca/index.php/cjwl/article/view/21>. Acesso em: 2 jul. 2025.

BLAY, Eva. **Mulheres e trabalho: desafios para a equidade**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1996. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/publicacoes/mulheres-e-trabalho-desafios-para-a-equidade/>. Acesso em: 2 jul. 2025.

CARNERO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2003.

COLLINS, Patricia Hill. **Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment**. 2. ed. New York: Routledge, 2000. Disponível em: <https://www.routledge.com/Black-Feminist-Thought/Collins/p/book/9780415964722>. Acesso em: 2 jul. 2025.

CRAWFORD, Kate. **Atlas da inteligência artificial: poder, política e os custos planetários da IA**. Tradução de Érico Assis. São Paulo: Ubu Editora, 2021. Disponível em: <https://www.ubueditora.com.br/produto/atlas-da-inteligencia-artificial-kate-crawford/>. Acesso em: 2 jul. 2025.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIGNUM, Virginia. **Responsible Artificial Intelligence: how to develop and use AI in a responsible way**. Cham: Springer, 2019. Disponível em: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-30371-6>. Acesso em: 2 jul. 2025.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017.

FONTES, Virginia. **O Brasil e o capital-imperialismo: teoria e história**. Rio de Janeiro: EPSJV; São Paulo: Editora Unesp, 2010.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **17º Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2023**. São Paulo: FBSP, 2023. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/08/anuario-2023-texto-07-o-crescimento-de-todas-as-formas-de-violencia-contra-a-mulher-em-2022.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2025.

FRASER, Nancy. **Fortunas do feminismo: do capitalismo gerencial à crise neoliberal**. Tradução de Denise Bottmann. São Paulo: Boitempo, 2017.

GEBRU, Timnit. **Race and gender in AI ethics**. In: CATH, Corinne et al. (org.). *The Oxford Handbook of Ethics of AI*. Oxford: Oxford University Press, 2020. Disponível em: <https://global.oup.com/academic/product/the-oxford-handbook-of-ethics-of-ai-9780190067397>. Acesso em: 2 jul. 2025.

GONZALEZ, Lélia. **Racismo e sexismo na cultura brasileira**. In: HIRATA, Helena et al. (org.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Unesp, 1984.

HARAWAY, Donna. **Manifesto ciborgue: ciência, tecnologia e feminismo-socialista no final do século XX**. In: *Cultura e política após 1945*. Rio de Janeiro: Record, 1991.

HARDING, Sandra. **Ciência e feminismo**. Tradução de Heloisa Toller Gomes. São Paulo: Edusp, 1993.

HIRATA, Helena. **Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais**. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, n. 117, p. 507–518, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/fQWkNBMn8gF5rFwCBzCKCzq/?lang=pt>. Acesso em: 2 jul. 2025.

KANTER, Rosabeth Moss. **Men and Women of the Corporation**. New York: Basic Books, 1977. Disponível em: <https://www.basicbooks.com/titles/rosabeth-moss-kanter/men-and-women-of-the-corporation/9780465044542/>. Acesso em: 2 jul. 2025.

LEMOS, Ronaldo. **A máquina do caos: um mergulho no submundo do crime digital brasileiro**. São Paulo: Companhia das Letras, 2020. Disponível em: <https://www.companhiadasletras.com.br/detalhe/maquina-do-caos-a>. Acesso em: 2 jul. 2025.

LEUFER, Daniel. **AlgorithmWatch – Explainer: What is Algorithmic Accountability?** Berlin: AlgorithmWatch, 2021. Disponível em: <https://algorithmwatch.org/en/algorithmic-accountability/>. Acesso em: 2 jul. 2025.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. Petrópolis: Vozes, 1997.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução de Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2013.

NOBLE, Safiya Umoja. **Algorithms of Oppression: How Search Engines Reinforce Racism**. New York: NYU Press, 2018. Disponível em: <https://nyupress.org/9781479837243/algorithms-of-oppression/>. Acesso em: 2 jul. 2025.

O'NEIL, Cathy. **Algoritmos de destruição em massa: como o big data aumenta a desigualdade e ameaça a democracia**. Tradução de Cássio de Arantes Leite. São Paulo: Autonomia Literária, 2016.

PAULANI, Leda Maria. **Brasil delivery: crítica à ideologia do empreendedorismo**. São Paulo: Boitempo, 2005.

RECUERO, Raquel. **Desinformação e discurso de ódio nas redes sociais**. São Paulo: Editora Contexto, 2022.

RIBEIRO, Djamila. **Quem tem medo do feminismo negro?** São Paulo: Companhia das Letras, 2017. Disponível em: <https://www.companhiadasletras.com.br/detalhe/quem-tem-medo-do-feminismo-negro>. Acesso em: 2 jul. 2025.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. São Paulo: Expressão Popular, 1987.

SCOTT, Joan W. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. **The American Historical Review**, v. 91, n. 5, p. 1053–1075, 1986. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/1864376>. Acesso em: 2 jul. 2025.

SOUZA, Maria Aparecida; FERRAZ, Ricardo; FERRAZ, Monique. Assédio moral e violência institucional no ambiente de trabalho: uma análise crítica. **Revista Direito e Sociedade**, v. 33, n. 2, p. 120–143, 2021. Disponível em: <https://revistads.emnuvens.com.br/revistads/article/view/982>. Acesso em: 2 jul. 2025.

SOUZA, Marília Duarte de; FERRAZ, Deise Luiza da Silva; FERRAZ, Janaynna de Moura. As mulheres conforme a administração: uma ciência para a manutenção da opressão e da exploração?. **Cadernos de Administração**, v. 29, n. 1, p. 52–66, 2021. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/cadernosadm/article/view/27686>. Acesso em: 2 jul. 2025.

TANNEN, Deborah. **You Just Don't Understand: Women and Men in Conversation**. New York: Ballantine Books, 1990. Disponível em: <https://www.penguinrandomhouse.com/books/171824/you-just-dont-understand-by-deborah-tannen/>. Acesso em: 2 jul. 2025.

WAJCMAN, Judy. **Feminismo confronta a tecnologia**. Tradução de Magda Lopes. Campinas: Editora da Unicamp, 1991.

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder**. Tradução de George Schlesinger. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.