

# Resenha Crítica: Viés Algorítmico e Discriminação no Recrutamento por Inteligência Artificial

Luiz Augusto Manfron Matias

<sup>1</sup>Universidade Tuiuti do Paraná  
Curitiba – PR

luiz.matias@utp.edu.br

**Resumo.** *O estudo conclui que a IA pode trazer benefícios significativos para o recrutamento, como o aumento da eficiência e a redução de tarefas transacionais repetitivas. No entanto, o cerne da pesquisa reside na sua advertência sobre os perigos do viés algorítmico, que pode institucionalizar práticas de contratação discriminatórias com base em gênero, raça, cor e personalidade. A origem desse problema é atribuída a duas fontes principais: o uso de conjuntos de dados históricos limitados e enviesados e os próprios vieses dos engenheiros que projetam os algoritmos. Para enfrentar esse desafio, o artigo propõe uma abordagem dupla. No âmbito técnico, sugere-se a construção de bancos de dados mais justos e o aumento da transparência algorítmica. Do ponto de vista gerencial, recomenda-se a implementação de uma governança ética corporativa interna e a criação de mecanismos de supervisão externa.*

## 1. Discussão Crítica

O artigo ilustra suas preocupações com exemplos concretos, sendo o mais emblemático o da ferramenta de recrutamento da Amazon. Conforme noticiado pela Reuters, a empresa descontinuou o uso do sistema após descobrir que ele penalizava sistematicamente currículos de candidatas mulheres. O sistema foi treinado com dados de contratação de um período de 10 anos, que eram majoritariamente masculinos, fazendo com que o algoritmo aprendesse a associar o sucesso profissional a candidatos homens.

Este caso real e de grande repercussão valida a tese central de Chen sobre o fenômeno "bias in, bias out". Além disso, a crítica sobre vieses em sistemas de IA é fortemente corroborada pela pesquisa de Joy Buolamwini e Timnit Gebru, "Gender Shades". O estudo avaliou sistemas de reconhecimento facial de grandes empresas e descobriu que eles tinham taxas de erro significativamente mais altas para mulheres de pele escura em comparação com homens de pele clara. Embora não seja uma ferramenta de recrutamento, a tecnologia de reconhecimento facial já é utilizada em fases de entrevistas por vídeo, como mencionado por Chen, e a pesquisa de Buolamwini e Gebru demonstra cientificamente como esses sistemas podem falhar de forma discriminatória, prejudicando grupos específicos. O trabalho de Buolamwini levou à criação da Algorithmic Justice League (AJL), uma organização que luta ativamente contra o viés em sistemas de decisão automatizados.

## 2. Análise dos Impactos Sociais e Éticos

Os impactos sociais do uso de IA enviesada são profundos, pois podem criar barreiras sistêmicas à entrada no mercado de trabalho para grupos já marginalizados. O problema

da "caixa-preta algorítmica", onde nem mesmo os desenvolvedores conseguem explicar certas decisões, agrava a situação, pois impede a responsabilização. A falta de transparência desafia diretamente os novos marcos legais, como o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (GDPR) da União Europeia. Embora o GDPR ofereça um "direito à explicação" para decisões automatizadas, acadêmicos como Goodman e Flaxman apontam que a extensão e a aplicabilidade prática desse direito ainda são temas de intenso debate legal e técnico, o que significa que a proteção contra decisões opacas não é garantida. Eticamente, a confiança cega em sistemas falhos sob o pretexto de eficiência representa uma grave abdicação da responsabilidade corporativa.

### **3. Sugestões de Melhorias**

Para combater essas injustiças, as soluções devem ser multifacetadas. O artigo de Chen sugere medidas técnicas, como o uso de dados mais justos, e gerenciais, como auditorias internas. Essas sugestões estão alinhadas com princípios de governança de IA propostos por organizações internacionais. Um exemplo proeminente são os Princípios de IA da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), que foram adotados por dezenas de países, incluindo o Brasil. Esses princípios defendem que os sistemas de IA devem ser transparentes, explicáveis, robustos, seguros e, fundamentalmente, devem respeitar o Estado de Direito, os direitos humanos e os valores democráticos, como a equidade e a não discriminação.

A implementação desses princípios requer tanto a autorregulação por parte das empresas quanto uma supervisão externa robusta, como defendido por Chen. A legislação, como o GDPR na Europa, é um passo crucial, mas precisa ser complementada por auditorias de impacto algorítmico e pela certificação de sistemas de IA usados em áreas de alto risco, como o recrutamento.

### **4. Conclusão**

Em conclusão, a resenha do artigo de Chen, enriquecida por fontes externas, confirma que a IA no mercado de trabalho é uma faca de dois gumes. Seu potencial de otimização é imenso, mas os riscos de aprofundar desigualdades são reais e já foram demonstrados em casos concretos. O futuro da IA no recrutamento depende da nossa capacidade de desenvolver e implementar essa tecnologia de forma consciente e ética. Isso exige a adoção de frameworks de governança, como os princípios da OCDE, e a criação de uma cultura de responsabilidade e transparência. O objetivo não deve ser apenas a eficiência, mas a construção de sistemas que promovam a justiça e a equidade no ambiente de trabalho.

### **5. Referências**

1. CHEN, Z. Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices. *Humanities Social Sciences Communications*, v. 10, n. 567, 2023.
2. DASTIN, J. Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. *Reuters*, 10 out. 2018. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G>. Acesso em: 08 jun. 2024.
3. BUOLAMWINI, J.; GEBRU, T. Gender Shades: Intersectional Accuracy Disparities in Commercial Gender Classification. In: *Conference on Fairness, Accountability and Transparency*, 2018, p. 77–91.

4. GOODMAN, B.; FLAXMAN, S. European Union regulations on algorithmic decision-making and a "right to explanation". AI Magazine, v. 38, n. 3, p. 50-57, 2017.

5. OECD. Recommendation of the Council on Artificial Intelligence (OECD AI Principles). OECD/LEGAL/0449, 2019. Disponível em: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0449>. Acesso em: 08 jun. 2024.