

Os Vieses e Desumanização no Recrutamento por IA

Gabriel Ast dos Santos¹

¹Universidade Tuiuti do Paraná (UTP)
Curitiba – PR

`gabriel.santos12@utp.edu.br`

Resumo. *Esta resenha crítica analisa o artigo "Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices" de Zhisheng Chen (2023), que explora os vieses algorítmicos em sistemas de recrutamento automatizado. Para além dos pontos técnicos levantados pelo autor, este trabalho aprofunda a discussão sob uma ótica humanista, argumentando que a implementação irrestrita da Inteligência Artificial (IA) nos processos seletivos, motivada predominantemente pela redução de custos e otimização de lucros, promove uma perigosa desumanização das relações corporativas. A análise foca no impacto social e emocional sobre os candidatos, tratados como meros conjuntos de dados, e propõe que a verdadeira inovação reside na utilização da tecnologia como uma ferramenta de apoio, e não como um substituto para a conexão e a empatia humanas.*

1. Resumo do Artigo de Chen

Em seu estudo, Zhisheng Chen (2023) oferece uma revisão abrangente sobre a aplicação da Inteligência Artificial em práticas de recrutamento. O autor inicia destacando os benefícios promissores da tecnologia, como o potencial de aprimorar a qualidade e a eficiência do recrutamento e reduzir a carga de trabalho transacional das equipes de Recursos Humanos.

Contudo, o cerne do artigo reside na exploração do "lado sombrio" dessa automação: a discriminação algorítmica. Chen argumenta que, embora não sejam intencionalmente maliciosos, os algoritmos podem perpetuar e até amplificar vieses existentes na sociedade. As principais fontes desse problema são identificadas como: (1) conjuntos de dados de treinamento limitados e enviesados, que refletem preconceitos históricos de contratação; e (2) os próprios projetistas dos algoritmos, cujas visões e escolhas podem introduzir vieses no sistema.

O artigo elenca exemplos preocupantes de discriminação baseada em gênero, raça, cor e até traços de personalidade, citando casos notórios como a ferramenta de recrutamento da Amazon que penalizava candidatas mulheres. Para mitigar tais problemas, Chen propõe uma abordagem dupla: soluções técnicas, como a construção de conjuntos de dados mais justos e o aumento da transparência algorítmica; e soluções de gestão, incluindo a implementação de governança ética interna nas empresas e a supervisão por órgãos externos. Por fim, o autor relata o uso da Teoria Fundamentada para analisar dados qualitativos de entrevistas, reforçando as conclusões obtidas na revisão de literatura.

2. Discussão Crítica

A análise de Chen é tecnicamente precisa e eticamente relevante. No entanto, ao focar nas falhas do "código", arriscamo-nos a ignorar uma questão mais profunda e visceral: a crescente desumanização do ambiente de trabalho, impulsionada por uma busca incessante por lucro. As empresas não adotam a IA em recrutamento primariamente por um desejo altruísta de criar um mundo mais justo. Elas o fazem porque é mais rápido, mais barato e mais eficiente. A promessa de "mitigar vieses" torna-se, muitas vezes, uma justificativa conveniente para substituir a interação humana, que é cara e demorada, por um sistema automatizado e impessoal.

Nesse cenário, o candidato deixa de ser um indivíduo com uma história, sonhos e potencialidades únicas. Ele é transformado em um conjunto de palavras-chave, um score de compatibilidade, uma série de microexpressões faciais a serem decodificadas por um olhar que não sente, não compreende e não perdoa. Imagine a angústia de um candidato gravando uma entrevista em vídeo, não para uma pessoa, mas para um algoritmo. Cada pausa, cada hesitação, cada tom de voz é medido contra um padrão "ideal" treinado com dados do passado. Onde fica o espaço para o nervosismo de um jovem em sua primeira entrevista? Onde fica a chance de explicar uma lacuna no currículo devido a uma crise pessoal?

A interação humana, mesmo com seus defeitos e preconceitos, carrega a semente da empatia. Um recrutador humano pode perceber um potencial que não está explícito no papel, pode se conectar com a paixão de um candidato e pode oferecer, no mínimo, a dignidade de uma conversa. O algoritmo, em sua busca fria por otimização, oferece apenas o silêncio de uma rejeição automática. Estamos construindo um sistema onde as pessoas são julgadas não pelo conteúdo de seu caráter ou pela força de seu potencial, mas pela sua capacidade de se conformar a um padrão pré-definido por uma máquina.

3. Análise dos Impactos Sociais e Éticos

Os impactos dessa abordagem transcendem o sofrimento individual e atingem o tecido social. A principal consequência é a criação de uma nova barreira, quase invisível, que marginaliza ainda mais os grupos já vulneráveis. Como aponta Chen, os vieses de dados são um problema real. Um algoritmo treinado com o perfil de sucesso de uma empresa predominantemente branca e masculina inevitavelmente buscará replicar esse mesmo perfil. Isso não apenas perpetua a discriminação, mas a solidifica sob um falso verniz de objetividade tecnológica.

O impacto emocional é devastador. Ser rejeitado por uma máquina, sem feedback, sem explicação, gera um sentimento de impotência e alienação. O candidato não tem a quem recorrer, não há diálogo. Esse processo mina a confiança e a saúde mental dos trabalhadores, que se sentem descartáveis em um mercado que os vê como meros recursos a serem otimizados.

eticamente, a questão da responsabilidade torna-se turva. Se um algoritmo discrimina, quem é o culpado? O programador que escreveu o código? A empresa que o implementou para cortar custos? O fornecedor da tecnologia? Essa difusão de responsabilidade cria um vácuo onde a injustiça pode prosperar sem que ninguém seja efetivamente responsabilizado. Estamos erguendo estruturas de decisão que afetam vidas de maneira profunda, mas que operam sem um centro moral claro.

4. Sugestões de Melhorias e Regulamentações

As soluções propostas por Chen – dados imparciais, transparência e governança – são fundamentais, mas insuficientes se não forem acompanhadas por uma mudança de paradigma. É preciso reinserir o "humano no circuito" de forma significativa.

1. **IA como Ferramenta de Apoio, Não de Decisão Final:** A regulamentação deveria proibir que a decisão final de contratação ou rejeição seja tomada exclusivamente por um algoritmo. A IA pode ser usada para uma triagem inicial, para identificar competências técnicas, mas a análise de uma lista de finalistas e a entrevista devem ser etapas conduzidas por seres humanos.
2. **O Direito à Explicação Humana:** Os candidatos rejeitados por sistemas automatizados devem ter o direito de solicitar uma explicação clara e compreensível sobre os critérios que levaram à sua exclusão. Isso aumenta a transparência e devolve um mínimo de dignidade ao processo.
3. **Auditorias com Foco no Impacto Humano:** Órgãos reguladores independentes devem auditar esses sistemas não apenas em busca de vieses estatísticos, mas também avaliando seu impacto psicossocial. As empresas devem ser responsabilizadas pela experiência do candidato, e não apenas pela "precisão" do seu software.
4. **Incentivo à Conexão:** As políticas de RH deveriam ser reorientadas para valorizar a construção de relações. A primeira impressão que uma empresa causa em um potencial colaborador não deveria ser um formulário online seguido por uma entrevista com um robô, mas sim uma interação que reflita a cultura e os valores humanos da organização.

5. Conclusão

O artigo de Zhisheng Chen serve como um alerta crucial sobre os perigos técnicos e éticos do recrutamento automatizado. Contudo, a verdadeira ameaça da IA no mercado de trabalho não reside apenas em seus vieses, mas em sua capacidade de atender perfeitamente a um modelo de negócios que valoriza a eficiência acima da humanidade. Se não agirmos de forma consciente, o futuro do trabalho não será apenas mais eficiente, mas também mais frio, mais solitário e mais desigual.

O desafio, portanto, não é apenas refinar os algoritmos, mas redefinir nossas prioridades. A tecnologia deve servir para ampliar nossas capacidades de conexão e compreensão, não para nos isolar uns dos outros em nome do lucro. O futuro da Inteligência Artificial no mercado de trabalho dependerá da nossa capacidade de lembrar que, por trás de cada linha de dados e de cada currículo, existe um ser humano. O desafio não é apenas técnico ou ético, mas fundamentalmente humano: garantir que, na busca pela otimização, não percamos de vista as pessoas que essas ferramentas deveriam servir.

Referências

- [1] CHEN, Z. Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices. *Humanities and Social Sciences Communications*, v. 10, p. 567, 2023. Disponível em: <https://www.nature.com/articles/s41599-023-02028-w>.