

Resenha Crítica: Vieses Algorítmicos em Recrutamento Automatizado por IA

João Pedro Ospedal dos Santos

¹Universidade Tuiuti do Paraná
Curitiba – PR

{joao.santos16}@utp.edu.br

Resumo. A ascensão da Inteligência Artificial (IA) tem revolucionado diversas indústrias, e a área de Recursos Humanos (RH), particularmente o recrutamento, não é exceção. Sistemas de IA, com sua capacidade de processar vastas quantidades de dados e automatizar tarefas repetitivas, prometem maior eficiência e qualidade nos processos seletivos. No entanto, o artigo "Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices" de Zhisheng Chen (2023) destaca uma preocupação crescente e fundamental: a perpetuação e amplificação de vieses e discriminações existentes através de algoritmos, impactando diretamente a justiça e equidade no mercado de trabalho.

1. Resumo do artigo

O estudo de Chen (2023) aborda a lacuna de pesquisa sobre a discriminação algorítmica causada pelo recrutamento habilitado por IA, explorando soluções técnicas e gerenciais. A pesquisa, primariamente uma revisão da literatura e uma análise de pesquisa baseada na Teoria Fundamentada, aponta que, embora o recrutamento impulsionado por IA possa melhorar a qualidade, aumentar a eficiência e reduzir o trabalho transacional, ele também pode resultar em práticas de contratação discriminatórias baseadas em gênero, raça, cor e traços de personalidade.

O artigo argumenta que o viés algorítmico decorre de conjuntos de dados brutos limitados e de designers de algoritmos tendenciosos. Para mitigar esses problemas, são recomendadas medidas técnicas, como estruturas de dados imparciais e melhor transparência algorítmica, e medidas de gestão, como governança ética corporativa interna e supervisão externa. O estudo estrutura sua análise em quatro temas principais: aplicações e benefícios do recrutamento baseado em IA, fatores que contribuem para a discriminação algorítmica no recrutamento, tipos de discriminação existentes e medidas para mitigá-la.

2. Discussão Crítica sobre Exemplos Reais de Vieses Algorítmicos em Recrutamento

O artigo ilustra como vieses algorítmicos se manifestam. O caso da Amazon em 2014 é emblemático: uma ferramenta de contratação baseada em machine learning, treinada com currículos predominantemente masculinos, discriminava candidatas, penalizando termos como "feminino". Este incidente forçou a empresa a descontinuar a ferramenta, evidenciando que a IA, se alimentada com dados enviesados, perpetua desigualdades de gênero.

Vieses raciais também são abordados: o chatbot Tay da Microsoft, ao interagir com usuários, absorveu e reproduziu discurso de ódio, tornando-se sexista e racista. Em

recrutamento, pesquisas mostram que nomes associados a pessoas negras eram mais frequentemente ligados a anúncios de registros de prisão, e que candidatos com nomes brancos recebiam 50

O viés de cor da pele é exemplificado pelo algoritmo do Google Photos que, em 2015, rotulou erroneamente duas pessoas negras como gorilas, devido à falta de treinamento adequado para tons de pele escuros. Similarmente, um dispensador de sabonete sem contato em 2017 só reconhecia mãos brancas.

Por fim, o viés de personalidade, onde algoritmos avaliam características como escolha de palavras e expressões faciais, pode gerar correlações arbitrárias, como associar tempo de serviço à "alta criatividade". Esses exemplos destacam que o viés não é intencional, mas um reflexo da imperfeição dos dados e do design.

3. Análise dos Impactos Sociais e Éticos do Uso da IA em Processos Seletivos

Os impactos sociais e éticos do uso da IA em processos seletivos são profundos e multifacetados, conforme analisado no artigo. A principal preocupação reside na forma como a IA, em vez de eliminar o preconceito humano, pode inadvertidamente reforçar e escalar discriminações existentes.

Em primeiro lugar, a IA nos processos seletivos pode minar o princípio da justiça social. Ao perpetuar vieses de gênero, raça, cor da pele e personalidade, os sistemas algorítmicos podem negar oportunidades justas a grupos protegidos, causando danos morais e econômicos significativos aos indivíduos afetados. Isso pode levar à exclusão de talentos e à diminuição da diversidade no local de trabalho, prejudicando a inovação e a representatividade.

Em segundo lugar, a percepção de "objetividade" e "neutralidade" da IA é um risco ético. Essa crença equivocada pode levar à aceitação acrítica de decisões algorítmicas, mesmo quando elas são discriminatórias. A falta de transparência nos algoritmos, muitas vezes referida como "caixa preta algorítmica", agrava esse problema, pois torna difícil para os indivíduos entenderem por que foram discriminados e responsabilizarem os sistemas ou seus desenvolvedores.

Terceiro, a dependência de dados históricos para treinar a IA significa que as desigualdades passadas são projetadas para o futuro e podem até ser amplificadas. Se os dados de treinamento não representam adequadamente grupos sub-representados ou contêm preconceitos sociais existentes, o algoritmo irá replicar e fortalecer esses vieses em suas decisões de contratação. Isso cria um ciclo vicioso de desvantagem para certas demografias.

Quarto, há um impacto na autonomia e agência dos indivíduos. Os candidatos podem ser avaliados por critérios que não são transparentes ou justos, e suas características pessoais podem ser mal interpretadas ou penalizadas por algoritmos. Isso pode levar a sentimentos de frustração, desempoderamento e desconfiança nos processos de recrutamento.

Finalmente, a questão da responsabilidade ética é crucial. Quem é responsável quando um algoritmo discrimina? O artigo sugere que, embora os engenheiros não introduzam intencionalmente o viés, suas escolhas no design e na seleção de dados podem ter consequências discriminatórias. A falta de diversidade na indústria de tecnologia, onde a

maioria dos desenvolvedores de IA ainda são homens, brancos e asiáticos, contribui para a replicação de preconceitos.

4. Sugestões de Melhorias e Regulamentações para Evitar Injustiças e Discriminações

O artigo propõe soluções técnicas e gerenciais. Do ponto de vista técnico, é crucial construir conjuntos de dados imparciais, eliminando vieses passados e ajustando a significância de dados durante o treinamento. A Microsoft, por exemplo, reduziu erros de reconhecimento facial equilibrando fatores como cor da pele e gênero nos dados. A integração de "pequenos dados" com "grandes dados" pode aprimorar a precisão. A transparência algorítmica deve ser aprimorada, com ferramentas como "Model Card" (Google) e "Fairness Flow" (Facebook) para detecção de vieses.

Do ponto de vista da gestão, a governança ética interna é fundamental. Empresas estão publicando princípios de IA e formando comitês éticos para escrutínio. Auditorias regulares de algoritmos, incluindo "auditorias de IA-RH", são cruciais. A diversidade na equipe de desenvolvimento de algoritmos é vital, pois os algoritmos refletem seus criadores. A supervisão externa também é indispensável, com certificação e testes de produtos de IA por terceiros. Organizações como a OCDE e a Comissão Europeia desenvolvem diretrizes éticas para a IA.

Em termos de regulamentações, leis de proteção de dados e não discriminação são cruciais. O Artigo 14 da Convenção Europeia de Direitos Humanos (ECHR) e o Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR) da UE são exemplos que abordam a discriminação algorítmica, oferecendo um "direito à explicação" para decisões e exigindo avaliações de impacto na proteção de dados.

5. Conclusão

A IA é uma força transformadora no mercado de trabalho, e seu papel no recrutamento é central. O artigo de Chen (2023) ressalta que, embora a IA ofereça eficiência e automação, o viés algorítmico é um desafio crucial para sua aplicação justa e ética. Para que a IA seja verdadeiramente benéfica e equitativa no futuro do trabalho, é imperativo que não apenas os avanços técnicos se concretizem, mas que também sejam complementados por uma forte governança ética interna e supervisão externa robusta, com leis e regulamentações que garantam a responsabilização e proteção contra a discriminação. O futuro do recrutamento por IA dependerá da capacidade de projetar e regular esses sistemas com profunda compreensão de suas implicações éticas e sociais, garantindo equidade e oportunidade para todos.

Referências

- [1] Chen, Z. (2023). Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices. *Humanities & Social Sciences Communications*, 10(1):567. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02079-x> DOI: 10.1057/s41599-023-02079-x.