

UNIVERSIDADE TUIUTI DO PARANÁ

JOÃO PEDRO NEVES DE SIQUEIRA

LUCAS RODRIGUES ZABOT

GABRIEL BAUER

LUIS EDUARDO FARAGO

PATRYCK FRAGOSO DIAS

JOAO MARIO ABREU

**VIESES ALGORÍTMICOS EM SISTEMAS DE RECRUTAMENTO: UMA
ANÁLISE CRÍTICA COLETIVA**

CURITIBA

2025

VIESES ALGORÍTMICOS EM SISTEMAS DE RECRUTAMENTO: UMA ANÁLISE CRÍTICA COLETIVA

Resumo

Este artigo apresenta uma análise crítica coletiva com base na leitura e discussão do artigo *Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices* de Zhisheng Chen (2023). A obra aborda os riscos de vieses algorítmicos em sistemas de recrutamento automatizado por Inteligência Artificial (IA), demonstrando como essas tecnologias podem amplificar desigualdades históricas e comprometer a equidade no mercado de trabalho. A partir de seis resenhas acadêmicas, este trabalho explora os principais argumentos de Chen, discute exemplos reais de discriminação algorítmica, analisa os impactos sociais e éticos do uso da IA e propõe soluções técnicas, regulatórias e organizacionais para tornar os processos mais justos e transparentes.

1. Introdução

A Inteligência Artificial tem transformado diversas áreas do mercado, incluindo os processos de recrutamento e seleção de pessoal. A promessa de mais agilidade, precisão e imparcialidade levou empresas a adotarem sistemas automatizados em larga escala. No entanto, como revela Chen (2023), essas tecnologias não são neutras. Elas carregam os vieses dos dados históricos e dos próprios desenvolvedores, podendo agravar desigualdades de gênero, raça, classe e outros marcadores sociais.

Este artigo sintetiza as análises feitas por estudantes de Ciência da Computação da Universidade Tuiuti do Paraná, que estudaram o trabalho de Chen com base em exemplos práticos, fundamentação teórica e reflexões sobre os impactos da IA no mercado de trabalho contemporâneo.

2. Principais Pontos do Artigo

Chen estrutura seu estudo em quatro eixos:

- **Benefícios da IA no recrutamento:** eficiência, redução de custos, agilidade no processo.
- **Causas do viés algorítmico:** uso de dados históricos enviesados e falta de diversidade nas equipes de desenvolvimento.
- **Tipos de discriminação:** gênero, raça, aparência, origem acadêmica ou social.
- **Soluções sugeridas:** melhoria dos dados de treinamento, auditorias de viés, governança ética e regulamentação externa.

O artigo combina revisão de literatura com entrevistas qualitativas baseadas na Grounded Theory. Ao fazer isso, Chen mostra que os problemas enfrentados pelos algoritmos não são apenas técnicos, mas estruturais e éticos.

3. Exemplos Reais de Discriminação Algorítmica

As resenhas destacaram diversos casos emblemáticos:

- **Amazon (2018)**: seu sistema de recrutamento penalizava candidaturas femininas por ter sido treinado com currículos majoritariamente masculinos.
- **Google Photos (2015)**: algoritmo rotulou pessoas negras como “gorilas”.
- **Microsoft Tay (2016)**: chatbot se tornou racista em poucas horas no Twitter.
- **Dispenser de sabão (2017)**: sensores não detectavam mãos negras.

Esses episódios demonstram que, mesmo quando não há intenção discriminatória, a IA pode reforçar padrões injustos quando não é construída com diversidade e supervisão.

4. Impactos Sociais e Éticos

O uso de IA em recrutamento sem garantias de justiça algorítmica tende a:

- **Exacerbar desigualdades históricas**: como a baixa representação de mulheres e pessoas negras em cargos de liderança.
- **Impedir a contestação de decisões injustas**: devido à natureza opaca (caixa-preta) dos algoritmos.
- **Desumanizar o processo seletivo**: ao ignorar contextos sociais, trajetórias e singularidades dos candidatos.

As resenhas apontam que a “neutralidade algorítmica” é um mito perigoso, pois mascara os mecanismos pelos quais o preconceito se perpetua com roupagem técnica.

5. Propostas de Soluções e Regulamentações

Técnicas:

- Reconfiguração dos dados de treinamento com diversidade real.
- Uso de ferramentas como *What-If Tool* (Google) e *Fairness Flow* (Meta).
- Implementação de algoritmos de debiasing e transparência explicável (*model cards*).

Organizacionais:

- Comitês internos de ética em IA.
- Auditorias frequentes dos sistemas utilizados.
- Equipes multidisciplinares e diversas.

Regulatórias:

- Adoção de leis como o **GDPR** europeu e a **LGPD** brasileira.
- Supervisão de terceiros e certificações éticas para sistemas de IA.
- Garantia do direito à explicação e contestação de decisões automatizadas.

6. Conclusão: O Futuro da IA no Mercado de Trabalho

A Inteligência Artificial pode ser tanto uma ferramenta de inclusão quanto um instrumento de exclusão tudo depende de como é desenvolvida e aplicada. O estudo de Chen e as resenhas aqui integradas mostram que os sistemas de recrutamento automatizado carregam um paradoxo: querem eliminar o viés humano, mas frequentemente o replicam digitalmente.

É necessário um esforço coletivo e interdisciplinar envolvendo desenvolvedores, empresas, governos e sociedade civil para garantir que essas ferramentas operem de forma ética, transparente e justa. O futuro do trabalho mediado por IA dependerá de decisões tomadas no presente. E como aponta Chen (2023), a tecnologia, por mais sofisticada que seja, ainda é um reflexo de quem a cria.

Referências

CHEN, Z. *Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices*. Humanities and Social Sciences Communications, v. 10, p. 567, 2023.

DASTIN, J. *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*. Reuters, 2018.

BBC News. *Google apologizes for algorithm mistakenly calling black people 'gorillas'*, 2015.

VINCENT, J. *Microsoft's racist chatbot returns with drug-smoking Twitter meltdown*. The Verge, 2016.

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