

# Vieses Algorítmicos em Sistemas de Recrutamento por Inteligência Artificial: Uma Análise Crítica

Lucas Rodrigues Zabet

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

lucas.zabet@utp.edu.br

**Resumo.** O artigo de Zhisheng Chen, publicado em 2023 na revista *Humanities and Social Sciences Communications*, investiga os desafios éticos e discriminatórios associados ao uso de sistemas de Inteligência Artificial (IA) em práticas de recrutamento. A pesquisa combina uma revisão sistemática da literatura com entrevistas qualitativas baseadas na *Grounded Theory*, com o objetivo de compreender como algoritmos de IA podem reforçar preconceitos históricos, especialmente quando treinados com dados enviesados. Chen destaca que, embora a IA possa aumentar a eficiência, reduzir custos e automatizar tarefas transacionais, ela também pode perpetuar discriminações de gênero, raça, cor da pele e traços de personalidade. O artigo identifica quatro grandes eixos temáticos: (1) aplicações e benefícios da IA no recrutamento; (2) causas do viés algorítmico; (3) tipos de discriminação algorítmica; e (4) estratégias para mitigação. O autor propõe soluções técnicas (como conjuntos de dados imparciais e transparência algorítmica) e organizacionais (como governança ética interna e supervisão externa) para enfrentar esses desafios.

## 1. Discussão Crítica: Exemplos Reais de Vieses Algorítmicos

O artigo apresenta diversos casos emblemáticos que ilustram os riscos dos vieses algorítmicos:

Amazon (2014): A empresa desenvolveu um sistema de recrutamento baseado em machine learning que penalizava currículos com termos associados a mulheres, como “women’s chess club”. O modelo foi treinado com dados históricos de currículos predominantemente masculinos, o que levou à exclusão sistemática de candidatas.

Microsoft Tay (2016): O chatbot Tay, ao interagir com usuários no Twitter, rapidamente começou a reproduzir discursos racistas e sexistas, demonstrando como sistemas de IA podem absorver e amplificar preconceitos humanos.

Google Photos (2015): O algoritmo rotulou erroneamente pessoas negras como “gorilas”, evidenciando falhas graves no reconhecimento de imagens e na representatividade dos dados de treinamento.

Dispenser de sabão (2017): Um sensor automatizado não reconhecia mãos negras, revelando viés em sensores calibrados apenas para tons de pele mais claros.

Esses exemplos demonstram que a IA, ao ser treinada com dados históricos enviesados, tende a replicar e até amplificar preconceitos sociais. A crença de que algoritmos

são neutros mascara o fato de que eles refletem as escolhas e limitações de seus desenvolvedores e dos dados utilizados.

## **2. Análise dos Impactos Sociais e Éticos**

O uso de IA em processos seletivos levanta sérias preocupações éticas e sociais. Primeiramente, há o risco de exclusão sistemática de grupos historicamente marginalizados, como mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e indivíduos com perfis não convencionais. A falsa percepção de neutralidade algorítmica mascara os preconceitos embutidos nos dados e nos modelos, dificultando a responsabilização por decisões discriminatórias.

Além disso, a opacidade dos sistemas — o chamado “black box” — impede que candidatos compreendam os critérios utilizados para sua exclusão. Isso compromete a transparência e a confiança nos processos seletivos. A ausência de explicações claras pode gerar frustração, desmotivação e até ações judiciais.

Do ponto de vista organizacional, a adoção de sistemas enviesados pode comprometer a diversidade e a inovação, além de expor empresas a riscos reputacionais e legais. A perpetuação de desigualdades por meio da tecnologia contradiz os princípios de justiça social e equidade que deveriam nortear o uso da IA.

## **3. Sugestões de Melhorias e Regulamentações**

### **1. Técnicas**

Conjuntos de dados imparciais: A construção de bases de dados representativas é essencial. Isso inclui a correção de desequilíbrios históricos por meio de técnicas como oversampling e reponderação de atributos. Ferramentas de auditoria algorítmica: Ferramentas como o What-If Tool (Google) e o Fairness Flow (Facebook) permitem identificar e corrigir vieses em modelos de IA. Transparência algorítmica: A documentação clara dos modelos, como os “Model Cards”, ajuda a explicar como os algoritmos funcionam, quais dados foram usados e quais são suas limitações.

### **2. Organizacionais**

Governança ética interna: Empresas devem criar comitês de ética para revisar algoritmos, realizar auditorias periódicas e garantir diversidade nas equipes de desenvolvimento. Capacitação e diversidade: A inclusão de profissionais de diferentes origens sociais, étnicas e de gênero nas equipes de IA é fundamental para reduzir vieses inconscientes.

### **3. Regulatórias**

Legislação e fiscalização: O artigo destaca a importância de regulamentações como o GDPR europeu, que garante o direito à explicação e impõe limites ao uso de dados sensíveis. Supervisão externa: A certificação por terceiros e a atuação de órgãos reguladores são essenciais para garantir a conformidade ética e legal dos sistemas de IA.

## **4. Conclusão: O Futuro da IA no Mercado de Trabalho**

A Inteligência Artificial tem potencial para transformar positivamente os processos de recrutamento, tornando-os mais eficientes, escaláveis e baseados em dados. No entanto,

seu uso sem responsabilidade pode reforçar desigualdades históricas e comprometer a equidade no acesso ao trabalho.

O futuro da IA no mercado de trabalho dependerá da capacidade de equilibrar inovação com ética. A construção de sistemas justos exige colaboração entre desenvolvedores, gestores, legisladores e a sociedade civil. A IA deve ser uma ferramenta de inclusão, e não de exclusão. Para isso, é necessário um compromisso contínuo com a justiça algorítmica, a transparência e a responsabilidade social.