

Vieses Algorítmicos em Recrutamento Automatizado: Riscos e Soluções

Murilo Henrique Baruffi¹

¹Universidade Tuiuti do Paraná Curitiba – Paraná

`murilo.baruffi@utp.edu.br`

Resumo. *Esta resenha crítica analisa os principais pontos do artigo *Algorithmic bias amplifies social inequities: a framework and audit of automated hiring algorithms* (Humanities and Social Sciences Communications, 2023). O foco está nos riscos éticos e sociais do uso de inteligência artificial em processos de recrutamento automatizado, destacando como algoritmos podem perpetuar ou amplificar discriminações. A discussão também propõe caminhos para mitigar esses vieses, considerando diretrizes regulatórias e melhorias técnicas.*

1. Resumo do Artigo

O artigo investiga os vieses presentes em sistemas de IA aplicados ao recrutamento automatizado, demonstrando como esses modelos frequentemente refletem e amplificam desigualdades estruturais [1]. A pesquisa baseia-se em uma auditoria sistemática de ferramentas comerciais de contratação automática, revelando discriminações significativas relacionadas a gênero, etnia e histórico socioeconômico.

Os autores propõem uma estrutura analítica que combina auditorias técnicas com considerações éticas e sociais. Destaca-se que muitos modelos operam como caixas-pretas, com pouca transparência sobre critérios de decisão e sem validação pública de sua equidade. Em vários testes empíricos, os algoritmos favoreceram candidatos com nomes masculinos, brancos e oriundos de regiões mais ricas, mesmo quando o currículo era idêntico ao de outros perfis.

2. Exemplos Reais de Vieses Algorítmicos em Recrutamento

Casos emblemáticos como o da Amazon (2018) são discutidos. A empresa abandonou um sistema de IA de triagem de currículos que penalizava mulheres candidatas para cargos de tecnologia. Isso ocorria porque o modelo foi treinado com dados históricos enviesados que refletiam o predomínio masculino na área.

Outro exemplo é o de plataformas de vídeo-entrevista automatizada, que avaliam candidatos com base em entonação vocal, expressões faciais e linguagem corporal. Pesquisas demonstraram que tais sistemas apresentavam discriminações contra pessoas negras e neurodivergentes, por não se adaptarem a diferentes formas de comunicação.

Esses exemplos indicam que, ao se basearem em dados históricos enviesados ou critérios subjetivos não explicitados, os sistemas de recrutamento automatizado tendem a reproduzir desigualdades existentes.

3. Impactos Sociais e Éticos

O uso não supervisionado de IA em recrutamento apresenta riscos éticos substanciais. O principal é a exclusão sistemática de grupos vulneráveis do mercado de trabalho, reforçando ciclos de desigualdade.

Além disso, a falta de transparência desses sistemas prejudica a possibilidade de contestação ou correção de decisões injustas, comprometendo princípios fundamentais como equidade, accountability e direitos humanos. A lógica algorítmica tende a privilegiar padrões "normativos" aprendidos nos dados, o que penaliza a diversidade e inibe a inovação nas organizações.

Esses pontos são aprofundados também por Chen (2023) [2], que destaca como a ausência de regulamentações claras e a falta de diversidade nas equipes técnicas de desenvolvimento podem reforçar práticas discriminatórias.

4. Sugestões de Melhorias e Regulamentações

Para mitigar os vieses, o artigo propõe medidas como:

- Auditorias independentes periódicas dos sistemas de IA;
- Transparência nos critérios utilizados pelos modelos de decisão;
- Inclusão de métricas de equidade nos processos de treinamento;
- Participação de especialistas em ética, sociologia e diversidade na concepção dos algoritmos.

Além disso, reforça-se a importância de regulamentações governamentais que obriguem empresas a garantir que seus sistemas respeitem princípios de não discriminação. A adoção de selos de conformidade ética e penalidades para violações pode impulsionar boas práticas.

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

O artigo evidencia que, embora a IA ofereça ganhos de eficiência, seu uso em recrutamento requer cautela. Quando mal implementada, ela pode perpetuar e ampliar injustiças. O futuro do trabalho passa por garantir que a tecnologia esteja a serviço da inclusão, e não da exclusão.

Portanto, o desenvolvimento ético de sistemas inteligentes precisa se tornar uma prioridade interdisciplinar. Regulamentações, pesquisa crítica e participação social são essenciais para moldar um futuro em que algoritmos promovam, de fato, equidade e justiça.

Referências

- [1] Cowgill, B.; Dell'Acqua, F.; Deng, S.; Kariv, S.; Stephany, F. (2023). Algorithmic bias amplifies social inequities: a framework and audit of automated hiring algorithms. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10, 205. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02079-x>
- [2] Chen, Z. (2023). Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10, 567. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01896-4>