

# Relatório de Análise Ética

**Tema:** Inteligência Artificial em Processos Seletivos – Dilemas Éticos, Impactos e Recomendações

**Base:** Pesquisa da USP (2025) sobre os efeitos da IA no recrutamento.



## Introdução

A aplicação de Inteligência Artificial (IA) em processos seletivos tem sido defendida como solução para aumentar a agilidade, reduzir custos e padronizar decisões. No entanto, estudos recentes, como a pesquisa conduzida na USP em 2025, apontam para consequências éticas preocupantes: vieses algorítmicos, perda de diversidade, impactos psicológicos em candidatos e recrutadores, além da desumanização da experiência de seleção.

Neste relatório, analisamos esse dilema ético utilizando um framework baseado nos fundamentos de **Viés e Justiça, Transparência e Explicabilidade, Impacto Social e Direitos, Responsabilidade e Governança**, com o objetivo de avaliar riscos, propor alternativas e indicar recomendações práticas.

# Análise pelo Framework

## 2.1 Viés e Justiça

Um dos principais problemas identificados é o **viés algorítmico**. O treinamento de modelos de IA em históricos de contratações tende a reproduzir desigualdades já existentes, como a preferência por candidatos de determinado gênero, raça, universidade ou região. Além disso, os algoritmos podem aplicar critérios ocultos — como proximidade da residência em relação ao trabalho ou domínio da língua inglesa — que privilegiam grupos com maior capital cultural e econômico.

**Grupos desproporcionalmente afetados:** mulheres, pessoas negras, candidatos de classes sociais mais baixas e residentes em regiões periféricas.

Assim, em vez de democratizar o acesso, a IA pode reforçar barreiras estruturais e reduzir a diversidade nas organizações.

## 2.2 Transparência e Explicabilidade

Outro dilema ético é a falta de transparência. Os algoritmos funcionam como **caixas-pretas**, dificultando o entendimento dos critérios que levaram à exclusão de determinados candidatos. Essa opacidade impede que os indivíduos compreendam, questionem ou recorram das decisões, gerando sensação de injustiça e falta de controle.

No contexto ético, a ausência de explicabilidade compromete a confiança dos candidatos e levanta dúvidas sobre a legitimidade do processo seletivo.

## 2.3 Impacto Social e Direitos

O impacto social da adoção da IA em recrutamento é significativo. Do ponto de vista organizacional, a redução da diversidade enfraquece a inovação e limita a representatividade dentro das empresas. Do ponto de vista individual, candidatos rejeitados injustamente podem sofrer **consequências emocionais**, como queda na autoestima, frustração e desmotivação.

Há ainda implicações em direitos fundamentais:

- **Privacidade:** o uso de dados sensíveis para alimentar sistemas de IA pode ferir a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados).

- **Autonomia:** candidatos têm sua trajetória impactada por decisões automáticas sem chance de contestação.
- **Mercado de trabalho:** exclusão de perfis diversos aprofunda desigualdades sociais já presentes no Brasil.

## 2.4 Responsabilidade e Governança

O estudo da USP mostra que os sistemas de IA em recrutamento são muitas vezes projetados sem a participação dos profissionais de Recursos Humanos. Isso cria um desalinhamento: programadores definem critérios sem considerar a complexidade humana dos processos seletivos.

Para mitigar esses riscos, princípios de **Ethical AI by Design** devem ser aplicados:

- **Codesign inclusivo**, envolvendo RH, especialistas em diversidade e programadores.
- **Auditorias regulares** para detectar vieses nos algoritmos.
- **Supervisão humana obrigatória**, garantindo que a decisão final não seja exclusivamente da IA.

Do ponto de vista regulatório, além da LGPD, diretrizes internacionais como a proposta da União Europeia para IA Confiável reforçam a necessidade de **transparência, equidade e responsabilização**.

## Posicionamento Final

Diante da análise, concluímos que o uso da IA em processos seletivos **não deve ser banido**, pois pode trazer benefícios em escala e eficiência. Contudo, sua aplicação precisa ser **redesenhada** para respeitar princípios éticos e evitar impactos sociais negativos.

## Recomendações Práticas

1. **Auditorias periódicas** (mensais ou trimestrais) para identificar correlações problemáticas entre critérios do algoritmo e variáveis como raça, gênero ou classe social.
2. **Supervisão humana obrigatória** em todas as etapas críticas, garantindo que a

decisão final seja sempre validada por profissionais de RH.

3. **Codesign inclusivo**, com participação de recrutadores, especialistas em diversidade e programadores, de forma a refletir a realidade do mercado e reduzir vieses de origem.

## Conclusão

A Inteligência Artificial representa um avanço inegável para os processos de seleção, mas seu uso acrítico pode reproduzir desigualdades históricas e desumanizar relações de trabalho. O dilema ético está em equilibrar eficiência tecnológica com justiça social, garantindo que a IA seja um instrumento de apoio, e não de exclusão.

Portanto, o caminho não é rejeitar a tecnologia, mas **desenvolvê-la de forma responsável, transparente e inclusiva**, assegurando que os processos seletivos sirvam ao seu propósito fundamental: atrair talentos diversos e construir organizações mais justas e inovadoras.