

# Resenha Crítica sobre os vieses algorítmicos presentes em sistemas de Inteligência Artificial

Rafael Luiz Cuypers

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

rafael.cuypers@utp.edu.br

**Resumo.** *Este resumo crítico explora o artigo "Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices" de Z. Chen (2023), que investiga como sistemas de Inteligência Artificial (IA) podem perpetuar e amplificar vieses discriminatórios em processos de recrutamento automatizado. A discussão se aprofunda nos pontos levantados pelo autor, contextualizando-os com exemplos notórios do mercado para ilustrar a aplicação prática de seus argumentos. São analisados os impactos sociais e éticos decorrentes da falta de transparência e responsabilização desses sistemas.*

## 1. Introdução

O uso da Inteligência Artificial (IA) tem se expandido rapidamente nos ambientes corporativos, transformando a maneira como diversas áreas operam — inclusive o setor de Recursos Humanos (RH). Entre suas aplicações, destacam-se os sistemas de recrutamento automatizado, capazes de analisar uma grande quantidade de currículos em tempo recorde, selecionando candidatos com base em critérios predefinidos. No entanto, essa aparente inovação pode mascarar um problema crítico: a reprodução de preconceitos sociais profundamente enraizados.

A discussão proposta por Z. Chen, no artigo "Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices", oferece uma base sólida para refletir sobre esse cenário. O autor desconstrói a ideia de neutralidade algorítmica, evidenciando como os sistemas baseados em IA podem incorporar e até acentuar discriminações relacionadas ao gênero, à raça e à classe social.

Este texto tem como propósito examinar os pontos centrais levantados por Chen, ampliando a análise com casos reais do mercado que ilustram como a IA, quando mal aplicada, pode se tornar uma ferramenta de exclusão. Serão exploradas as implicações éticas e sociais do uso de algoritmos em processos seletivos, bem como apresentadas propostas de regulamentação e diretrizes de boas práticas. O intuito é contribuir para um uso mais consciente e justo da tecnologia, de modo que ela atue como aliada na construção de ambientes mais inclusivos — e não como um reforço às desigualdades existentes.

## 2. Discussão crítica

A análise teórica proposta por Chen encontra respaldo em exemplos concretos e amplamente divulgados na indústria de tecnologia. Um dos casos mais marcantes envolveu uma gigante do comércio eletrônico que desenvolveu um sistema experimental de triagem automática de currículos. Esse sistema de inteligência artificial foi treinado com base em

dados históricos acumulados ao longo de uma década — período em que a maioria dos profissionais contratados para cargos técnicos eram homens.

Como consequência, o algoritmo passou a penalizar sistematicamente candidatas mulheres. Currículos que continham termos como “feminino” (por exemplo, “capitã do clube de xadrez feminino”) recebiam avaliações negativas. Além disso, diplomas de instituições voltadas exclusivamente para mulheres também resultavam em pontuações mais baixas. Esse caso exemplifica com clareza o argumento central de Chen: o problema não estava no algoritmo em si, mas nos dados enviesados que refletiam padrões históricos de desigualdade de gênero. A IA apenas reproduziu, com grande eficiência, as tendências presentes em seu conjunto de treinamento.

Outro ponto de atenção levantado por Chen está relacionado ao uso de sistemas baseados em IA para analisar entrevistas em vídeo. Essas ferramentas avaliam fatores como entonação vocal, expressões faciais e linguagem verbal dos candidatos. No entanto, muitas dessas tecnologias apresentam viés cultural, favorecendo estilos de comunicação mais comuns entre grupos socialmente dominantes. Como resultado, pessoas neurodivergentes ou oriundas de contextos culturais diversos podem ser injustamente prejudicadas, já que suas formas de se expressar não se alinham com os “padrões ideais” definidos pelos algoritmos.

### **3. Análise dos impactos éticos e sociais**

É inegável que a utilização indiscriminada de Inteligência Artificial (IA) enviesada em processos seletivos gera profundas ramificações sociais e éticas. A consequência mais proeminente reside na cristalização da desigualdade. Ao automatizar e escalar preconceitos preexistentes, as organizações não apenas negligenciam a aquisição de talentos valiosos, mas também consolidam barreiras sistêmicas que afetam desproporcionalmente grupos já marginalizados. Tal prática, por sua vez, obstrui a mobilidade social e a diversidade no ambiente corporativo.

Adicionalmente, a intrínseca falta de transparência, frequentemente referida como o problema da “caixa-preta” conforme abordado por Chen, compromete a dignidade e a autonomia dos candidatos. Ser sumariamente rejeitado por um algoritmo, desprovido de qualquer feedback construtivo ou justificativa plausível, constitui uma experiência desumanizadora. Essa opacidade impede que o indivíduo conteste uma decisão potencialmente injusta ou assimile lições para aprimoramento em futuras oportunidades. Consequentemente, a confiança nos procedimentos de contratação é minada, podendo culminar na desmotivação de profissionais qualificados.

### **4. Melhorias e regulamentações**

Auditoria e Transparência Algorítmica Empresas devem implementar auditorias regulares de seus sistemas de IA. O objetivo é identificar e retificar quaisquer vieses presentes. Isso envolve a utilização de dados sintéticos para testar a resposta do algoritmo a diversas características demográficas, garantindo que o comportamento do sistema seja consistente e equitativo para todos os perfis.

Qualidade e Representatividade dos Dados É fundamental dedicar esforços para a limpeza e balanceamento dos conjuntos de dados de treinamento. Isso inclui a remoção

proativa de informações que possam induzir a correlações espúrias — como nome, gênero, idade e endereço — e a garantia da representatividade de grupos minoritários. A qualidade e diversidade dos dados são cruciais para evitar a perpetuação e amplificação de preconceitos existentes.

**Fairness-Aware Machine Learning (FAML)** O desenvolvimento e a implementação de técnicas de FAML são essenciais. Esses algoritmos são concebidos com restrições matemáticas intrínsecas, assegurando que as decisões geradas não afetem desproporcionalmente nenhum grupo demográfico. A aplicação de FAML contribui para a equidade sistêmica das operações de IA.

**Regulamentação e Legislação** A criação de marcos regulatórios claros é indispensável. Exemplos como o AI Act da União Europeia classificam sistemas de recrutamento por IA como de "alto risco", exigindo supervisão humana, transparência e robustez. Tais regulamentações estabelecem diretrizes e responsabilidades, promovendo um uso mais ético e justo da IA.

**O Humano no Loop (Human-in-the-loop)** A inteligência artificial deve funcionar como uma ferramenta de apoio, e não como o decisor final. A decisão final em processos críticos, como a contratação, deve sempre ser atribuída a um ser humano. O profissional pode utilizar os insights fornecidos pela IA, mas com a capacidade de aplicar contexto, empatia e julgamento crítico para garantir uma avaliação completa e justa.

## **5. Conclusão**

O artigo de Chen apresenta um alerta contundente acerca dos riscos envolvidos na adoção acrítica da Inteligência Artificial nos processos de recrutamento. Como discutido ao longo desta resenha, a utilização dessa tecnologia, quando não adequadamente projetada e supervisionada, pode não apenas reproduzir, mas amplificar desigualdades, automatizando injustiças em uma escala sem precedentes.

Casos concretos observados no mercado demonstram que tais riscos não se limitam ao plano teórico, mas constituem uma realidade já presente em diversas aplicações corporativas. Nesse contexto, o futuro da IA no mundo do trabalho não reside na rejeição da tecnologia, mas sim em um compromisso responsável com seu desenvolvimento ético.

A mitigação de vieses algorítmicos exige medidas como auditorias regulares, utilização de dados representativos e de qualidade, regulamentação eficaz e supervisão humana constante. Tais práticas não devem ser vistas apenas como exigências legais, mas como estratégias fundamentais para organizações que almejam formar equipes verdadeiramente diversas, inovadoras e qualificadas.

Em última instância, em consonância com a argumentação de Chen, a inteligência dos sistemas que desenvolvemos será sempre um reflexo da nossa própria capacidade de agir com justiça, equidade e responsabilidade social.

## **Referências**

[1] CHEN, Z. (2023). Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices. *Humanities and Social Sciences Communications*, v. 10, n. 1, p. 1–13