

# Resenha Crítica sobre Vieses Algorítmicos em Práticas de Recrutamento Automatizado

Vinicius Rodrigues da Costa<sup>1</sup>

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

vinicius.costa@utp.edu.br

**Resumo.** Esta resenha crítica analisa o artigo "Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices" de Z. Chen (2023), que aborda os vieses algorítmicos em sistemas de Inteligência Artificial (IA) para recrutamento. O objetivo é discutir como tais sistemas podem perpetuar e amplificar discriminações existentes, analisando os impactos éticos e sociais dessa tecnologia. A resenha explora exemplos práticos de vieses, discute as falhas de transparência e responsabilidade, e propõe caminhos para a mitigação dos problemas, incluindo melhorias técnicas e a necessidade de regulamentação. Por fim, reflete-se sobre o futuro da IA no mercado de trabalho e a urgência de um desenvolvimento ético e centrado no ser humano. Esta resenha foi escrita utilizando o auxílio de inteligência artificial generativa.

## 1. Introdução

A Inteligência Artificial (IA) tem se tornado uma ferramenta cada vez mais presente nos processos de recrutamento e seleção (R&S), prometendo maior eficiência, imparcialidade e alcance na busca por talentos. Plataformas automatizadas analisam currículos, realizam triagens e até conduzem entrevistas preliminares. Contudo, essa automação traz consigo desafios éticos significativos, especialmente no que tange aos vieses algorítmicos. Longe de serem neutros, os algoritmos podem aprender e replicar preconceitos históricos presentes nos dados com os quais são treinados, resultando em discriminação sistêmica.

O artigo de Chen (2023) oferece uma análise aprofundada sobre essa problemática, investigando as implicações éticas e discriminatórias das práticas de recrutamento habilitadas por IA. Esta resenha tem como objetivo dissecar os argumentos do autor, contextualizando-os com exemplos notórios e expandindo a discussão para os impactos sociais e as possíveis soluções para garantir um uso mais justo e equitativo da tecnologia no mercado de trabalho.

## 2. Resumo e Pontos Principais do Artigo de Chen (2023)

O artigo "Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices"[Chen 2023] serve como um pilar para a discussão sobre os perigos da automação acrítica em R&S. Chen (2023) argumenta que, embora a IA ofereça potencial para otimizar a contratação, ela carrega o risco intrínseco de reforçar desigualdades sociais. Os principais pontos abordados pelo autor são:

- **Fontes de Vieses:** O autor identifica que os vieses não surgem da tecnologia em si, mas dos dados históricos utilizados para treiná-la. Se uma empresa historicamente contratou mais homens para cargos de liderança, o algoritmo aprenderá esse padrão como um indicador de sucesso, passando a penalizar candidatas mulheres. O viés também pode ser introduzido pelos próprios desenvolvedores, de forma não intencional, ao definirem as variáveis e os critérios de "sucesso".
- **Tipos de Discriminação:** Chen explora como a IA pode levar à discriminação direta e indireta. A discriminação direta ocorre quando o sistema exclui explicitamente candidatos com base em características protegidas (como gênero ou raça). A indireta, mais sutil e comum, acontece quando o sistema utiliza variáveis correlacionadas (proxies), como o CEP de um candidato (que pode indicar classe social e raça) ou a universidade onde estudou, para tomar decisões excludentes.
- **Problemas de Transparência e Responsabilidade:** Um ponto central da crítica de Chen é a natureza de "caixa-preta" (*black box*) de muitos sistemas de IA. As empresas e os candidatos frequentemente não sabem quais critérios o algoritmo está utilizando para tomar uma decisão. Isso levanta questões complexas sobre responsabilidade: quem é o culpado quando um candidato é injustamente descartado? A empresa que utiliza o software, o desenvolvedor que o criou ou a própria máquina?
- **Impacto na Equidade:** O autor conclui que o uso descuidado da IA pode minar os esforços de diversidade e inclusão, criando barreiras sistêmicas para grupos já marginalizados e homogeneizando a força de trabalho.

A análise de Chen é fundamental por conectar a dimensão técnica do problema (dados e algoritmos) com suas consequências éticas e sociais diretas, exigindo uma reflexão profunda por parte de empresas e reguladores.

### 3. Discussão Crítica: Exemplos e Implicações dos Vieses

A argumentação de Chen (2023) é fortemente corroborada por casos reais que vieram a público. O exemplo mais emblemático é o da Amazon, que em 2018 descontinuou uma ferramenta de recrutamento baseada em IA após descobrir que ela discriminava mulheres. O sistema foi treinado com currículos submetidos à empresa ao longo de uma década, um período em que a maioria dos contratados era do sexo masculino. Como resultado, o algoritmo aprendeu a penalizar currículos que continham a palavra "feminino" (como em "capitã do time de xadrez feminino") e a dar preferência a candidatos de universidades com histórico de ex-alunos do gênero masculino.

Este caso ilustra perfeitamente o ponto de Chen sobre dados históricos: o algoritmo não era "mal-intencionado", ele apenas replicou com eficiência o preconceito existente na cultura da empresa. Outro exemplo pode ser visto em sistemas que analisam expressões faciais e tom de voz em entrevistas de vídeo, que comprovadamente possuem menor acurácia para mulheres e pessoas não-brancas, além de penalizar candidatos neurodivergentes que podem não se conformar aos padrões de "linguagem corporal ideal".

A implicação mais grave desses vieses é a criação de um ciclo de exclusão. Grupos sub-representados são filtrados por sistemas automatizados, o que reforça a homogeneidade nas empresas. Esses novos dados de contratação (agora ainda mais homogêneos) são, por sua vez, usados para treinar futuras versões do algoritmo, perpetuando e amplificando a discriminação em uma escala sem precedentes.

## 4. Análise dos Impactos Sociais e Éticos

Para além da injustiça individual sofrida por um candidato qualificado, os impactos sociais e éticos do uso de IA enviesada no recrutamento são profundos. O principal impacto é o reforço da desigualdade estrutural. A promessa da meritocracia, já falha no mundo analógico, é substituída por uma "eficiência" algorítmica que mascara preconceitos sob um verniz de objetividade tecnológica.

A falta de transparência, como aponta Chen (2023), mina a confiança e o direito à explicação. Um candidato rejeitado por um humano pode pedir feedback; um candidato rejeitado por um algoritmo raramente recebe uma justificativa clara, o que o impede de contestar a decisão ou de melhorar para futuras oportunidades. Isso gera um sentimento de impotência e alienação.

Eticamente, a questão da dignidade humana é central. Reduzir um indivíduo a um conjunto de pontos de dados a serem classificados por uma máquina, sem considerar seu contexto, potencial e nuances, é um processo desumanizador. A autonomia dos profissionais de RH também é questionada, pois eles podem se tornar meros operadores de um sistema cujas decisões não compreendem ou não podem contestar.

## 5. Sugestões de Melhorias e Regulamentações

Mitigar os vieses algorítmicos exige uma abordagem multifacetada, que vai além de simples ajustes técnicos. Com base nas reflexões de Chen e no debate atual, algumas soluções podem ser propostas:

1. **Auditoria e Transparência Algorítmica:** É fundamental que os sistemas de IA para recrutamento sejam submetidos a auditorias regulares por terceiros independentes. Essas auditorias devem avaliar os dados de treinamento, a lógica do algoritmo e, principalmente, os resultados (disparidades nas taxas de seleção entre diferentes grupos demográficos). As empresas devem exigir dos fornecedores de software relatórios de transparência.
2. **Desenvolvimento de IA "Justa" (*Fairness-Aware AI*):** Pesquisadores estão desenvolvendo técnicas para incorporar métricas de justiça diretamente no processo de treinamento dos modelos. Isso envolve definir matematicamente o que constitui uma "decisão justa" e otimizar o algoritmo para que ele não apenas maximize a precisão, mas também minimize a disparidade de impacto entre grupos.
3. **Regulamentação e Legislação:** É necessária uma regulamentação clara que responsabilize as empresas pelo impacto de seus sistemas de IA. A Lei de Inteligência Artificial da União Europeia (EU AI Act), por exemplo, classifica os sistemas de IA para recrutamento como de "alto risco", exigindo avaliações de impacto, transparência e supervisão humana. Legislações similares são necessárias globalmente para proteger os candidatos.
4. **Supervisão Humana Significativa:** A decisão final de contratação jamais deve ser totalmente automatizada. A IA deve ser usada como uma ferramenta de auxílio, que amplia a capacidade do recrutador, mas não a substitui. A supervisão humana deve ser significativa, permitindo que o profissional de RH anule ou questione as recomendações do sistema.

## **6. Conclusão: O Futuro da Inteligência Artificial no Mercado de Trabalho**

O artigo de Chen (2023) oferece um alerta crucial: se não for desenvolvida e implementada com cuidado, a IA no recrutamento ameaça automatizar a desigualdade. A tecnologia tem o potencial de identificar talentos de forma mais ampla e reduzir vieses humanos inconscientes, mas, para isso, precisa ser projetada com a ética e a equidade em seu núcleo.

O futuro da IA no mercado de trabalho não depende apenas de sua capacidade técnica, mas de nossa capacidade de governá-la. A transição para um recrutamento mais tecnológico deve ser acompanhada por um compromisso com a transparência, a responsabilidade e a justiça. O desafio não é frear a inovação, mas guiá-la para que ela crie um mercado de trabalho mais inclusivo e meritocrático, em vez de reforçar as barreiras do passado. A reflexão proposta por Chen é, portanto, um ponto de partida essencial para construir esse futuro.

## **Referências**

Chen, Z. (2023). Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1):1–12.