

# Resenha Crítica: Vieses Algorítmicos e Discriminação em Práticas de Recrutamento com Inteligência Artificial

Iuker de Souza Santos<sup>1</sup>

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

iuker.santos@utp.edu.br

**Resumo.** Esta resenha crítica analisa 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 aprofunda os 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. Por fim, são propostas soluções técnicas e regulatórias, como auditorias de algoritmos e a implementação de fairness-aware machine learning (FAML), para mitigar injustiças e promover um uso mais ético da IA no futuro do mercado de trabalho.

## 1. Introdução

A Inteligência Artificial (IA) tem se tornado uma ferramenta onipresente na modernização de processos corporativos, e a área de Recursos Humanos (RH) não é exceção. Sistemas de recrutamento automatizado prometem otimizar a seleção de candidatos, analisando milhares de currículos em segundos e identificando os perfis mais adequados com base em dados. No entanto, essa eficiência aparente esconde um risco significativo: a perpetuação e amplificação de vieses humanos históricos.

O artigo de Z. Chen, "Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices", serve como um ponto de partida fundamental para esta discussão. O autor desmistifica a noção de que algoritmos são inerentemente neutros, demonstrando como eles podem se tornar vetores de discriminação de gênero, raça e classe social.

Esta resenha tem como objetivo analisar criticamente os argumentos de Chen, expandindo a discussão com exemplos práticos e notórios do mercado. Serão abordados os impactos éticos e sociais do uso de IA em processos seletivos e, por fim, serão apresentadas sugestões de boas práticas e regulamentações necessárias para garantir que a tecnologia seja usada para promover a equidade, e não para reforçar desigualdades estruturais.

## 2. Discussão crítica

A análise teórica de Chen é confirmada por casos reais que se tornaram notórios na indústria de tecnologia. Um dos exemplos mais emblemáticos envolveu uma gigante

do e-commerce que desenvolveu um sistema experimental para automatizar a triagem de currículos. A IA foi treinada com base nos perfis recebidos pela empresa ao longo de uma década, um período em que a maioria dos contratados para cargos técnicos eram homens.

O resultado foi um algoritmo que aprendeu a penalizar sistematicamente candidatas mulheres. Ele associava pontos negativos a currículos que continham a palavra "feminino" (como em "capitã do clube de xadrez feminino") e também rebaixava a pontuação de graduadas de universidades exclusivas para mulheres. Este caso ilustra perfeitamente o ponto central de Chen: o algoritmo não era inerentemente "machista"; ele estava apenas cumprindo com extrema eficiência a sua função de identificar padrões nos dados fornecidos. O problema fundamental não estava na tecnologia em si, mas nos dados que refletiam um profundo viés de gênero histórico.

Outro campo de preocupação são as ferramentas de análise de entrevistas em vídeo. Tais sistemas usam IA para analisar a entonação da voz, as expressões faciais e a escolha de palavras dos candidatos. A crítica, alinhada aos argumentos de Chen, reside no fato de que esses modelos podem ser culturalmente enviesados, favorecendo estilos de comunicação típicos de grupos dominantes e penalizando candidatos neurodivergentes ou de diferentes origens culturais, cujas expressões podem não se alinhar aos padrões "ideais" definidos pelo algoritmo.

### 3. Análise dos impactos sociais e éticos

O uso indiscriminado de IA enviesada em processos seletivos acarreta profundas consequências sociais e éticas. A principal é a **crystalização da desigualdade**. Ao automatizar e escalar preconceitos existentes, as empresas não apenas perdem talentos valiosos, mas também reforçam barreiras sistêmicas para grupos já marginalizados, dificultando a mobilidade social e a diversidade no ambiente de trabalho.

Além disso, a falta de transparência, um dos problemas da "caixa-preta" discutido por Chen, gera um problema de **dignidade e agência** para o candidato. Ser rejeitado por um algoritmo sem qualquer feedback ou justificativa é uma experiência desumanizadora e impede que o indivíduo possa contestar uma decisão potencialmente injusta ou aprender como melhorar para futuras oportunidades. Isso mina a confiança nos processos de contratação e pode levar à desmotivação de talentos qualificados.

### 4. Sugestões de melhorias e regulamentações

Mitigar o viés algorítmico exige uma abordagem multifacetada, que combine soluções técnicas, processuais e regulatórias, conforme sugerido nas entrelinhas do trabalho de Chen.

1. **Auditoria e Transparência Algorítmica:** As empresas devem realizar auditorias regulares em seus sistemas de IA para identificar e corrigir vieses. Isso inclui testes com dados sintéticos para verificar como o algoritmo responde a diferentes perfis demográficos.
2. **Qualidade e Representatividade dos Dados:** É crucial um esforço consciente para limpar e balancear os conjuntos de dados de treinamento, removendo informações que possam levar a correlações espúrias (como nome, gênero, idade, endereço) e garantindo a representatividade de grupos minoritários.

3. **Fairness-Aware Machine Learning (FAML):** Desenvolver e implementar técnicas de FAML, que são algoritmos projetados com restrições matemáticas para garantir que as decisões não impactem desproporcionalmente nenhum grupo demográfico.
4. **Regulamentação e Legislação:** É necessária a criação de marcos regulatórios claros, como o AI Act da União Europeia, que classifica sistemas de recrutamento por IA como de "alto risco" e exige supervisão humana, transparência e robustez.
5. **O Humano no Loop (Human-in-the-loop):** A IA deve ser usada como uma ferramenta de apoio, e não como um tomador de decisão final. A decisão final de contratação deve sempre caber a um ser humano, que pode usar os insights da IA, mas também aplicar contexto, empatia e julgamento crítico.

## 5. Conclusão

O artigo de Chen oferece um alerta crucial sobre os perigos de uma adoção acrítica da Inteligência Artificial em processos de recrutamento. Conforme aprofundado nesta resenha, a tecnologia, se não for cuidadosamente projetada e supervisionada, carrega o risco real de automatizar a injustiça em uma escala sem precedentes. Os exemplos de mercado provam que este não é um risco teórico, mas uma realidade concreta.

O futuro da IA no mercado de trabalho não depende de uma rejeição à tecnologia, mas de um compromisso ativo com seu desenvolvimento ético. A mitigação de vieses algorítmicos através de auditorias, dados de qualidade, regulação e supervisão humana não é apenas uma questão de conformidade legal, mas uma necessidade estratégica para empresas que desejam construir equipes verdadeiramente diversas, inovadoras e talentosas. Em última análise, e em linha com a tese de Chen, a inteligência dos nossos sistemas será um reflexo direto da nossa própria capacidade de sermos justos.

## 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.