

Ética e a Discriminação no Recrutamento por Inteligência Artificial

Luiz Eduardo Farago

¹Universidade Tuiuti do Paraná
Curitiba – PR

{luiz.silva5}@utp.edu.br

Resumo. *A resenha analisa o artigo de Zhisheng Chen, que fala sobre os vieses algorítmicos em sistemas de Inteligência Artificial usados para recrutamento de pessoas. A resenha destaca que, embora a IA prometa eficiência e objetividade nos processos seletivos, ela frequentemente reforça e amplificar discriminações existentes na nossa sociedade.[Chen 2023].*

1. Introdução

O crescimento da IA nos processos de gestão de recursos humanos representa uma das transformações que são significativas no mercado de trabalho atual. Prometendo maior eficiência, redução de custos e isenção de julgamentos dos recrutadores humanos, as ferramentas de recrutamento automatizado são cada vez mais adotadas por empresas que buscam otimizar a aquisição de colaboradores. No entanto, essa promessa de otimização e redução de custos não tem sido a melhor solução frequentemente a realidade é problemática: a IA tem mostrado vieses preconceituosos devido a treinamento utilizando a história da sociedade.[?].

O artigo fala sobre como uma contribuição para este debate sobre a descriminação da IA. Realizando uma revisão de literatura e de uma análise qualitativa baseada na Teoria de (Grounded Theory), o autor investiga as causas e as manifestações do viés algorítmico em práticas de recrutamento, ao mesmo tempo que mostra possíveis soluções técnicas e gerenciais para aliviar esses problemas. O objetivo dessa resenha é analisar o artigo de Chen, destacando seus principais pontos, discutindo os exemplos de vieses, avaliando os impactos éticos e sociais, e refletindo sobre as soluções propostas para um futuro mais justo no mercado de trabalho impulsionado pela IA.

2. Benefícios, Perigos e Soluções

A pesquisa de Chen adota uma metodologia dupla, combinando uma revisão sistemática de 49 artigos publicados entre 2007 e 2023 com uma análise de dados coletados através de entrevistas.

2.1. Aplicações e Benefícios do Recrutamento com IA:

Otimiza as principais partes do recrutamento — procura de candidatos, triagem, entrevista e seleção. Os benefícios incluem o aumento da qualidade e eficiência do processo, a redução de custos operacionais e a diminuição do trabalho repetitivo para os recrutadores.

2.2. Causas da Discriminação dos algoritmos:

Chen identifica duas fontes primárias para o viés algorítmico. A primeira e mais significativa é o uso de conjuntos de dados históricos limitados e desatualizados. Se os dados de treinamento refletem desigualdades passadas (por exemplo, um histórico de contratação aonde eram contratados mais homens do que mulheres para determinada área), o algoritmo aprenderá e replicará esses padrões. A segunda causa é o próprio viés dos desenvolvedores, aonde suas crenças e preconceitos podem influenciar a seleção de características e a formulação dos objetivos da IA.

2.3. Medidas a serem tomadas:

No nível técnico, as soluções incluem a construção de conjuntos de dados mais justos e atualizados, o aumento da transparência do algoritmo da IA para combater o problema da "caixa preta" e o uso de ferramentas específicas para detectar e corrigir vieses. No nível gerencial as medidas envolvem a governança ética corporativa interna (como comitês de ética e auditorias de IA).

3. Discussão Crítica

Um dos pontos mais fortes do artigo de Chen é o uso de exemplos reais para demonstrar como funciona viés algorítmico. Esses casos mostram que o conceito de que a tecnologia é inerentemente neutra, não é verdade.

1. O caso da ferramenta de recrutamento da Amazon, que foi desligada em 2018. O sistema foi treinado com currículos dos últimos 10 anos, que foi um tempo em que a indústria de tecnologia tinha mais funcionários homens. A IA aprendeu a descartar currículos que tinham a palavra "feminino" (como em "capitã do clube de xadrez feminino") e a favorecer perfis que fossem parecidos aos dos funcionários existentes na empresa. Este exemplo demonstra de forma clara como um algoritmo, sem qualquer intenção maliciosa programada, pode realizar discriminação ao replicar padrões.
2. O artigo cita o chatbot Tay da Microsoft, que em menos de 24 horas aprendeu a reproduzir discursos racistas a partir de suas interações no Twitter, e o algoritmo do Google Photos, que descreveu pessoas negras como "gorilas". Embora não sejam diretamente ligados ao recrutamento, esses exemplos são cruciais para a argumentação de Chen.

4. Análise dos Impactos Sociais e Éticos

O maior impacto social é o aumento das desigualdades que já existem. Grupos que têm pouca representação no mercado de trabalho podem acabar sendo excluídos: como aparecem pouco nos dados usados para treinar os algoritmos, acabam sendo desfavorecidos por eles, o que contribui ainda mais para sua ausência futura. Além disso, ao apresentar decisões discriminatórias como se fossem neutras e baseadas apenas em critérios técnicos ("foi o algoritmo que decidiu"), a inteligência artificial pode tornar essas injustiças ainda mais difíceis de perceber e combater.

5. Sugestões de Melhorias

O artigo de Chen se destaca não só por diagnosticar o problema, mas também por dedicar uma parte da análise à procura de soluções. A proposta de unir medidas técnicas com ações de gestão é positiva, porque mostra a compreensão de que não há uma solução mágica ou única para lidar com esse tipo de desafio.

As soluções técnicas são fundamentais. A construção de "conjuntos de dados imparciais", pela reconfiguração de dados existentes ou pela coleta mais justa, ataca a raiz do problema. Ferramentas como o Blendoor, que deixa anônimo perfis de candidatos para mitigar vieses inconscientes na triagem e o What-If Tool do Google, que permite aos desenvolvedores investigar como o modelo reage a diferentes cenários, são exemplos práticos de como a tecnologia pode ser usada para auditar a si mesma..

Chen está certo ao dizer que a tecnologia, sozinha, não resolve tudo. Medidas de gestão e regulação são tão importantes quanto. Ter uma estrutura de governança ética dentro das organizações — como comitês específicos e auditorias regulares de sistemas de IA — mostra que há um compromisso real com a equidade. Também faz toda a diferença contar com equipes diversas no desenvolvimento dessas tecnologias, já que elas têm mais chances de perceber e questionar possíveis vieses. Por fim, a supervisão externa, por meio de leis como o GDPR, que garante o direito das pessoas entenderem como decisões algorítmicas foram tomadas, é fundamental para garantir que a responsabilidade vá além do controle interno das empresas.

6. Conclusão

O artigo de Chen traz uma análise clara, bem organizada e extremamente relevante sobre um dos grandes desafios da era digital: como fazer com que a Inteligência Artificial contribua para a igualdade em vez de reforçar a discriminação. A principal mensagem é que a IA não é neutra nem independente ela reflete os dados, os valores e os preconceitos da sociedade e de quem a desenvolve.

Pensando no futuro do mercado de trabalho, a questão já não é mais se devemos usar a IA nos processos de recrutamento, mas sim como fazer isso de forma responsável. A pesquisa de Chen mostra que esse caminho exige um esforço conjunto e constante — envolvendo engenheiros atentos ao impacto social do que desenvolvem, líderes empresariais comprometidos com a ética, legisladores atuantes e uma sociedade civil atenta e participativa.

A ideia inicial de usar a IA no recrutamento para eliminar o viés humano ainda é possível — mas, de forma paradoxal, só será alcançada se encararmos de frente os próprios preconceitos humanos que acabam sendo reproduzidos no código. O trabalho de Chen oferece um ótimo guia nesse sentido, combinando teoria e prática para mostrar como a IA pode deixar de ser um fator de desigualdade e se tornar uma aliada na construção de um mercado de trabalho mais justo e inclusivo.

Referências

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