

Resenha Crítica: Vieses Algorítmicos em Sistemas de IA para Recrutamento

Rafael Lima

19 de junho de 2025

Resumo do artigo

O artigo de Zhisheng Chen, intitulado *Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices* (2023), investiga como a utilização de sistemas de inteligência artificial (IA) em processos de recrutamento pode reproduzir ou até intensificar práticas discriminatórias. O autor identifica duas causas principais para esses vieses: dados de treinamento enviesados, geralmente oriundos de práticas históricas injustas, e preconceitos inconscientes dos programadores. Além disso, o artigo sugere formas de mitigar esses problemas, como a transparência algorítmica, auditorias éticas e a inclusão de princípios de justiça na governança das empresas.

Discussão crítica: exemplos reais de vieses algorítmicos

Um exemplo marcante citado em outras literaturas é o sistema automatizado de recrutamento da Amazon, que foi descontinuado após descobrirem que ele favorecia candidatos do sexo masculino em detrimento de candidatas mulheres, devido ao treinamento com currículos historicamente masculinos. Outro exemplo é o uso de IA em entrevistas automatizadas, como softwares que analisam expressões faciais e entonação da voz, os quais tendem a penalizar candidatos neurodivergentes ou que não se enquadram nos padrões normativos de comunicação. Esses casos demonstram que, ao contrário da expectativa de neutralidade, os algoritmos frequentemente refletem e amplificam os preconceitos sociais existentes.

Análise dos impactos sociais e éticos

O uso de IA em recrutamento gera uma série de implicações sociais e éticas. Primeiramente, há o risco de exclusão sistemática de grupos historicamente marginalizados, como mulheres, pessoas negras, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência. Além disso, a falta de transparência algorítmica impede que os candidatos compreendam os critérios de decisão, ferindo princípios de equidade e direito à informação. Outro impacto relevante é a desumanização do processo seletivo, ao reduzir candidatos a vetores de dados e padrões estatísticos, ignorando aspectos subjetivos e contextuais fundamentais para a avaliação justa de um indivíduo.

Sugestões de melhorias e regulamentações

Para mitigar os problemas identificados, é fundamental adotar auditorias periódicas nos sistemas de IA, garantindo que decisões sejam explicáveis e rastreáveis. O uso de dados sensíveis, como raça e gênero, deve ser autorizado exclusivamente para a detecção de possíveis discriminações algorítmicas. Além disso, políticas públicas e regulamentações como o GDPR europeu ou a Local Law 144 de Nova York devem servir de base para a criação de marcos legais nacionais que exijam transparência, prestação de contas e inclusão de diversidade nos dados de treinamento. A governança ética deve envolver equipes multidisciplinares, incluindo especialistas em direitos humanos, tecnologia e sociologia.

Conclusão

O artigo de Chen contribui significativamente para o debate sobre a ética da IA no mercado de trabalho, especialmente ao expor os riscos de reproduzir desigualdades por meio de tecnologias automatizadas. O futuro da inteligência artificial depende da capacidade de combiná-la com princípios de justiça social e transparência. Se bem regulada, a IA pode ser uma aliada na promoção de inclusão e eficiência nos processos seletivos. No entanto, sem vigilância ética e legal, corre-se o risco de consolidar um modelo de mercado profundamente excludente e tecnocrático.