



Artigo Revisão

DOI: <https://dx.doi.org/10.12662/1809-5771RI.127.5768.p17-19.2024>

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NOS PROCESSOS SELETIVOS: ENTRE A LIVRE INICIATIVA E O RISCO DE DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

RESUMO

O uso de ferramentas inteligentes tem sido implementado desde a fase pré-contratual, de recrutamento e seleção, buscando acelerar e desburocratizar processos, bem como abrir espaço para uma maior diversidade e inclusão nas empresas. No entanto, a Inteligência Artificial (IA) pode incorrer em erros, e a possibilidade do algoritmo em vieses discriminatórios e excludentes é um desafio ao seu uso e implementação, podendo levar à reprodução de preconceitos socialmente enraizados e agravar a exclusão de grupos. Nesse contexto, o presente artigo tem como objetivo realizar uma breve reflexão crítica acerca da suposta tensão entre a livre iniciativa e o risco de discriminação frente ao uso da inteligência artificial em processos seletivos na contemporaneidade. Conclui-se que a IA pode representar um avanço na automatização de processos operacionais e proporcionar maior celeridade e eficiência na seleção de candidatos, além de ampliar a competitividade no mercado. No entanto, sua utilização demanda critérios rigorosos de transparência, auditoria e mitigação de vieses, a fim de evitar práticas discriminatórias e assegurar processos seletivos mais justos e equitativos.

Palavras-chave: inteligência artificial; processos seletivos; discriminação.

1 INTRODUÇÃO

A digitalização dos processos seletivos tem levado as empresas a adotarem a inteligência artificial (IA) como ferramenta para otimizar a triagem e escolha de candidatos. A promessa de maior eficiência, celeridade tem sido amplamente defendida, mas, na prática, o uso de algoritmos na tomada de decisão apresenta desafios significativos. A suposição de que a IA é neutra já foi refutada em diversos estudos, demonstrando que os sistemas podem reproduzir e até intensificar discriminações sociais preexistentes.

O principal risco reside na forma como os algoritmos são treinados, baseando-se em bancos de dados históricos que refletem pa-

Rayane Araujo Castelo Branco Rayol

MESTRE

<https://orcid.org/0009-0005-6850-4277>

rayanerayoladv@gmail.com

Autor correspondente:

Rayane Araujo Castelo Branco Rayol

E-mail: rayanerayoladv@gmail.com

Submetido em: 10/03/2025

Aprovado em: 10/03/2025

Como citar este artigo:

RAYOL, Rayane Araujo Castelo Branco. Inteligência artificial nos processos seletivos: entre a livre iniciativa e o risco de discriminação nas relações de trabalho. **Revista Interagir**, Fortaleza, v. 19, n. 127, p. 17-19, jul./ago./set. 2024. ISSN 1809-5771. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.12662/1809-5771RI.127.5768.p17-19.2024>. Acesso em: 2 abr. 2025.

drões sociais excludentes. Ao invés de ampliar a diversidade no ambiente corporativo, a IA pode consolidar perfis homogêneos e perpetuar desigualdades estruturais. Falta de transparência nos critérios utilizados para avaliar os candidatos pode dificultar a contestação de decisões injustas, prejudicando o princípio da isonomia nas relações de trabalho.

No cenário jurídico, a regulação do uso da IA em processos seletivos ainda é incipiente, e gera um ambiente de insegurança tanto para empresas quanto para trabalhadores. Questões como direito à explicação das decisões algorítmicas, responsabilidade por práticas discriminatórias e limites éticos da automação demandam um debate aprofundado para garantir que a tecnologia seja aplicada de forma justa e responsável. Assim, objetivou-se realizar uma análise crítica sobre os avanços, as implicações éticas e a necessidade de regulamentação na utilização da IA nos processos seletivos.

2 MÉTODOS

O estudo adota a revisão de literatura como método principal, analisando publicações acadêmicas, dissertações e artigos científicos sobre o uso da inteligência artificial em processos seletivos. A busca foi realizada nas bases Google Scholar, repositórios institucionais e periódicos especializados, empregando as palavras-chave: “inteligência artificial”, “processos seletivos”,

“discriminação”, “algoritmo”, “recrutamento” e “seleção”.

Utilizaram-se operadores booleanos (AND, OR) e aspas em termos compostos. Foram incluídos estudos que abordam os benefícios da IA na automação do recrutamento, bem como aqueles que analisam riscos de viés e impactos jurídicos. A seleção dos materiais priorizou publicações recentes e relevantes para a compreensão dos desafios e limites dessa tecnologia no contexto das relações de trabalho.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A IA tem potencial para otimizar os processos seletivos, tornando-os mais ágeis e reduzindo custos operacionais (FERREIRA, 2020; SILVA, 2022). Empresas que adotaram essa tecnologia relatam maior eficiência na triagem de currículos e na análise de perfis compatíveis com as exigências das vagas (CABRAL, 2021). Segundo Valentine (2020), a IA permite que recrutadores filtrem candidatos com maior precisão, diminuindo o tempo necessário para a seleção.

Contudo, algoritmos treinados com dados históricos podem reforçar preconceitos estruturais, rejeitando candidatos com base em padrões previamente existentes no mercado de trabalho (PEREIRA; SOUZA, 2021). Ademais, sistemas de reconhecimento facial utilizados em entrevistas virtuais apresentam taxas de erro mais elevadas

para determinadas etnias, comprometendo a equidade do processo (CABRAL, 2021). A falta de transparência nos critérios utilizados pela IA para classificar candidatos também é um desafio, dificultando a fiscalização de possíveis práticas discriminatórias (SILVA, 2022).

Outro ponto crítico é a opacidade nos critérios de avaliação utilizados pela IA. Conforme apontado por Silva (2022), a falta de compreensão dos empregadores sobre o funcionamento dos algoritmos dificulta a fiscalização e a correção de possíveis distorções, tornando essencial a regulamentação para garantir maior transparência. Alguns países já adotam normas obrigando auditorias frequentes nesses sistemas, enquanto no Brasil ainda há um vácuo regulatório que permite o uso indiscriminado dessas ferramentas (CABRAL, 2021).

Falta transparência nos critérios utilizados pela IA para classificar candidatos. Segundo Silva (2022), muitos empregadores não compreendem como os algoritmos tomam decisões, dificultando a fiscalização de possíveis práticas discriminatórias.

O risco de vieses algorítmicos exige regulamentação mais clara sobre a transparência nos processos seletivos automatizados. Alguns países já implementaram normas que obrigam empresas a auditar seus algoritmos para garantir decisões imparciais (CABRAL, 2021). No Brasil, a falta de diretrizes específicas so-

bre IA no recrutamento ainda é um desafio, tornando essencial o debate sobre a necessidade de regulamentação e fiscalização (SILVA, 2022).

Há um consenso entre os autores analisados sobre a importância da supervisão humana. A supervisão humana surge como um fator essencial para minimizar riscos e assegurar a equidade do processo. Como destacado por Ferreira (2020), a IA deve atuar como um mecanismo de apoio e não como um substituto das decisões humanas. Revisões periódicas, auditorias nos algoritmos e a aplicação de testes para identificar vieses são estratégias recomendadas para mitigar impactos discriminatórios e garantir a idoneidade dos processos seletivos (PEREIRA; SOUZA, 2021).

4 CONCLUSÕES

A pesquisa demonstra que a supervisão humana é indispensável para equilibrar eficiência e equidade no recrutamento automatizado. Além disso, a necessidade de regulamentação específica para garantir a transparência e evitar prejuízos a grupos vulneráveis é uma questão urgente.

Embora represente avanço na modernização dos processos, precisa ser acompanhada de regulamentações que garantam transparência, supervisão e equidade. A ausência de controle sobre esses sistemas pode não apenas ampliar desigualdades já existentes, mas também comprometer a credibilidade dos proces-

sos seletivos e, consequentemente, das próprias empresas que adotam essa tecnologia.

Conclui-se que a IA pode representar um avanço significativo na gestão de pessoas, desde que utilizada com responsabilidade, respeitando princípios éticos e evitando a reprodução de desigualdades no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

CABRAL, J. A.. *A inteligência artificial no departamento de recursos humanos: um estudo de caso sobre a IA no processo de recrutamento e seleção*. 2021. Disponível em: < <https://bit.ly/4hlk8ao> > Acesso em: 10 mar. 2025.

FERREIRA, B. P. *Inteligência artificial no recrutamento e seleção: benefícios e desafios*. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos). ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, 2020. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/21871/1/master_beatriz_ponte_ferreira.pdf> Acesso em: 10 mar. 2025.

PEREIRA, M.; SOUZA, A. C. *Discriminação algorítmica e inteligência artificial: desafios éticos nos processos seletivos digitais*. Revista Tópicos, 2021. Disponível em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/uso-da-inteligencia-artificial-no-processo-de-recrutamento-e-selecao-beneficios-e-desafios>. Acesso em: 10 mar. 2025.

VALENTINE, S. *Inteligência artificial no recrutamento e seleção: como aplicar?* JobConvo, 2020. Disponível em: <https://articles.jobconvo.com/como-aplicar-a-inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao/>. Acesso em: 12 de novembro de 2020.

SILVA, M. J. C. *O impacto da inteligência artificial na seleção de talentos: oportunidades e desafios no Brasil*. Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), 2022. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/24539/1/MJD->

Silva-min.pdf. Acesso em: 10 mar. 2025.