Da Seleção ao Ranqueamento: Como Sistemas de Inteligência Artificial Produzem Desigualdades em Processos de Recrutamento e Seleção?

Resumo
A crescente incorporação de sistemas de inteligência artificial (IA) aos processos organizacionais tem reconfigurado as práticas de recrutamento e seleção, deslocando decisões tradicionais para mecanismos automatizados de avaliação e classificação. Embora tais sistemas sejam frequentemente apresentados como instrumentos de maior eficiência e neutralidade, a literatura crítica sugere que podem reproduzir desigualdades sociais por meio de processos menos visíveis do que a exclusão direta. Diante disso, este estudo investiga como sistemas de IA aplicados ao recrutamento e seleção produzem e reproduzem desigualdades por meio de mecanismos de avaliação e ranqueamento. Metodologicamente, propõe-se um desenho experimental baseado em currículos sintéticos, nos quais atributos sociais são manipulados de forma controlada, mantendo constantes as qualificações produtivas. Espera-se que os resultados indiquem que a desigualdade não se manifesta prioritariamente na decisão binária de seleção, mas emerge em métricas contínuas e, sobretudo, no posicionamento relativo dos candidatos em rankings.

Palavras-chave
Inteligência Artificial; Recrutamento e Seleção; Classificação Algorítmica; Desigualdade Social; Gestão Algorítmica

1. Introdução

A crescente incorporação de sistemas baseados em inteligência artificial aos processos organizacionais tem promovido transformações profundas nas formas de coordenação, avaliação e controle do trabalho. No contexto contemporâneo, tais sistemas não apenas automatizam tarefas operacionais, mas passam a desempenhar funções centrais na organização das decisões, atuando como infraestruturas sociotécnicas que estruturam fluxos informacionais, definem critérios de avaliação e organizam hierarquias por meio de mecanismos de datificação, classificação e ranqueamento.

Essa transformação é particularmente evidente nos processos de recrutamento e seleção, nos quais sistemas algorítmicos são utilizados para triagem de currículos, análise de perfis, condução de entrevistas automatizadas e recomendação de candidatos. Sob o discurso de maior eficiência, objetividade e neutralidade técnica, tais sistemas são frequentemente apresentados como soluções capazes de reduzir vieses humanos e aprimorar a qualidade das decisões organizacionais (Abdelhay et al., 2025; Chaturvedi & Chaturvedi, 2025; Gan et al., 2024; Lo et al., 2025). No entanto, essa narrativa tem sido tensionada por um conjunto crescente de estudos que evidenciam que a inteligência artificial não opera em um vazio social, mas incorpora, reproduz e, em alguns casos, amplifica desigualdades historicamente estruturadas (Abid et al., 2021; Khan & Yancy, 2024).

No campo dos Estudos Organizacionais, esse fenômeno tem sido analisado a partir da noção de gestão algorítmica, que descreve um regime de coordenação no qual decisões são mediadas por sistemas automatizados de avaliação e classificação. Nessa lógica, indivíduos são convertidos em dados, comparados por meio de métricas padronizadas e posicionados em estruturas hierárquicas que orientam a alocação de oportunidades. A centralidade crescente dessas tecnologias implica uma reconfiguração das formas de poder organizacional, deslocando a tomada de decisão de processos deliberativos para sistemas baseados em cálculo e comparação.

Apesar do avanço dessa agenda, grande parte da literatura sobre justiça algorítmica permanece concentrada na análise de decisões binárias, como a seleção ou rejeição de

candidatos. Essa abordagem, embora relevante, apresenta limitações importantes, uma vez que tende a reduzir a desigualdade a eventos discretos de inclusão ou exclusão, negligenciando processos contínuos de avaliação e diferenciação. Em contextos organizacionais contemporâneos, o acesso a oportunidades depende não apenas de ser selecionado, mas de como os indivíduos são posicionados em estruturas comparativas, frequentemente operacionalizadas por meio de rankings.

Diante dessa lacuna, este estudo parte do seguinte problema de pesquisa: como sistemas de inteligência artificial aplicados ao recrutamento e seleção, operando sob a aparência de neutralidade técnica, produzem e reproduzem desigualdades sociais por meio de mecanismos de avaliação e ranqueamento?

O objetivo geral consiste em analisar de que maneira atributos sociais são incorporados aos processos de avaliação algorítmica e convertidos em diferenças de posicionamento entre candidatos formalmente equivalentes. De forma específica, busca-se compreender como esses efeitos se manifestam em diferentes níveis do processo decisório, distinguindo entre decisões binárias, métricas contínuas de avaliação e estruturas de ranking, bem como investigar a presença de efeitos interseccionais decorrentes da combinação de atributos sociais.

Para enfrentar essa questão, o artigo articula a teoria dos capitais de Bourdieu (1986, 2005) com a abordagem de classificação proposta por Fourcade e Healy (2017). Essa articulação permite compreender os sistemas de inteligência artificial como dispositivos sociotécnicos que convertem trajetórias sociais em dados quantificáveis, traduzindo diferentes formas de capital em proxies mensuráveis que são posteriormente transformadas em scores e reorganizadas em rankings.

Empiricamente, o estudo adota um desenho experimental baseado em currículos sintéticos, nos quais atributos sociais são manipulados de forma controlada, mantendo constantes as qualificações produtivas. Essa estratégia permite isolar mecanismos causais e investigar como sistemas de avaliação algorítmica respondem a sinais sociais incorporados aos perfis dos candidatos.

Ao propor um deslocamento analítico do acesso para a classificação, este estudo contribui para o avanço do debate sobre justiça algorítmica nos Estudos Organizacionais, ao evidenciar que a desigualdade, em contextos mediados por inteligência artificial, pode se manifestar menos pela exclusão direta e mais pela produção de hierarquias posicionais. Essa perspectiva amplia a compreensão sobre o papel das tecnologias digitais na organização do trabalho e na reprodução de desigualdades, indicando a necessidade de abordagens analíticas que considerem não apenas decisões finais, mas também os processos intermediários que estruturam a distribuição de oportunidades.

2. Contextualização

A incorporação de tecnologias digitais aos processos organizacionais deve ser compreendida no contexto mais amplo da digitalização e da plataformização do trabalho, fenômenos marcados pela intensificação da datificação e pela crescente centralidade de sistemas automatizados na mediação das decisões. Nesse cenário, a inteligência artificial (IA) não apenas amplia a capacidade analítica das organizações, mas também reconfigura os próprios fundamentos da gestão, especialmente no campo da Gestão Estratégica de Pessoas (GEP), ao deslocar práticas tradicionalmente qualitativas para regimes de quantificação, predição e classificação.

Historicamente, a GEP tem sido estruturada a partir de modelos que enfatizam eficiência, mensuração e alinhamento estratégico entre indivíduos e objetivos organizacionais. Entre esses modelos, destacam-se os High Performance Work Systems (HPWS), que articulam práticas como recrutamento, avaliação de desempenho e desenvolvimento com base em métricas comparáveis entre indivíduos (Legge, 2005; Van Buren, Greenwood & Sheehan,

2011). Esses sistemas operam por meio de uma lógica de racionalização que transforma atributos individuais em indicadores de desempenho, permitindo a construção de hierarquias organizacionais baseadas em critérios aparentemente objetivos.

A introdução da IA intensifica essa racionalidade ao expandir a capacidade de coleta, processamento e análise de dados em escala. Sistemas algorítmicos tornam possível não apenas avaliar candidatos com base em múltiplas variáveis simultaneamente, mas também identificar padrões ocultos e prever comportamentos futuros, consolidando um modelo de gestão orientado por dados (data-driven management). No entanto, essa ampliação da capacidade analítica vem acompanhada de tensões significativas, especialmente no que diz respeito à neutralidade, à justiça e à transparência das decisões automatizadas.

No âmbito específico do recrutamento e seleção (R&S), a IA tem sido mobilizada como uma tecnologia promissora para aumentar a eficiência e a escalabilidade dos processos. Aplicações incluem desde triagem automatizada de currículos até entrevistas por vídeo analisadas por algoritmos e sistemas preditivos de desempenho (Abdelhay et al., 2025; Chaturvedi & Chaturvedi, 2025; Du et al., 2024; Lo et al., 2025; Zheng et al., 2023). Essas ferramentas operam com base na identificação de padrões em dados históricos, permitindo a construção de modelos que associam determinadas características a resultados desejáveis, como desempenho ou retenção.

Do ponto de vista organizacional, a adoção dessas tecnologias é frequentemente justificada por ganhos de eficiência, redução de custos e aumento da consistência decisória. Contudo, a literatura evidencia que tais benefícios coexistem com riscos substantivos. Um dos principais desafios diz respeito à presença de vieses algorítmicos, que emergem tanto da qualidade dos dados utilizados quanto das escolhas de modelagem (Köchling & Wehner, 2020; Köchling et al., 2021).

Esses vieses não são meramente técnicos, mas refletem padrões históricos de desigualdade presentes nos dados de treinamento. Assim, ao aprender com decisões passadas, os sistemas de IA podem reproduzir e até amplificar discriminações estruturais, transformando-as em critérios automatizados de avaliação. Esse processo é particularmente problemático quando se consideram formas indiretas de discriminação, nas quais variáveis aparentemente neutras funcionam como proxies de atributos sensíveis, como raça, gênero ou classe social (Capuano, 2023).

Além disso, a noção de justiça algorítmica revela-se intrinsecamente complexa. Como argumentam Barocas, Hardt e Narayanan (2023), diferentes definições de fairness (como igualdade de tratamento, igualdade de oportunidades ou paridade preditiva) são frequentemente incompatíveis entre si. Isso implica que qualquer sistema algorítmico incorpora escolhas normativas, ainda que estas sejam frequentemente ocultadas sob o discurso de neutralidade técnica.

Nesse contexto, a governança da IA torna-se um elemento central. A literatura aponta para a necessidade de auditoria contínua, transparência nos modelos, envolvimento humano nas decisões e desenvolvimento de sistemas orientados a valores humanos (Köchling et al., 2025; Rigotti & Fosch-Villaronga, 2024; Fabris et al., 2025). Ainda assim, mesmo com tais mecanismos, permanece a questão fundamental: até que ponto é possível dissociar decisões algorítmicas das estruturas sociais que lhes dão origem?

Para compreender como essas dinâmicas tecnológicas se articulam à produção de desigualdades, este estudo recorre à teoria de Pierre Bourdieu. O autor concebe o espaço social como uma estrutura relacional na qual indivíduos ocupam posições diferenciadas em função da distribuição desigual de capitais (Bourdieu, 1986; 1996).

Os capitais (econômico, cultural, social e simbólico) constituem recursos que condicionam as possibilidades de ação dos indivíduos e sua capacidade de acesso a oportunidades. O capital cultural, por exemplo, manifesta-se por meio da formação educacional

e de disposições incorporadas, enquanto o capital social refere-se às redes de relações que possibilitam acesso a recursos e informações. Já o capital simbólico diz respeito ao reconhecimento social desses recursos, conferindo legitimidade às posições ocupadas.

A dinâmica do espaço social é marcada por disputas constantes, nas quais os atores mobilizam seus capitais para manter ou melhorar suas posições. Nesse processo, o habitus desempenha papel central, funcionando como um sistema de disposições internalizadas que orienta percepções, práticas e estratégias (Bourdieu & Wacquant, 1992). O habitus é simultaneamente estruturado pelas condições sociais e estruturante das ações, contribuindo para a reprodução das estruturas sociais ao longo do tempo.

No contexto organizacional, essas dinâmicas manifestam-se na valorização de determinadas trajetórias, estilos e credenciais. Processos seletivos, portanto, não apenas identificam competências, mas também operam como mecanismos de reprodução social, favorecendo indivíduos cujas disposições e capitais estão alinhados com os padrões dominantes (Rivera, 2015; Martins & Donadone, 2018).

A articulação entre a teoria de Bourdieu e a abordagem de Fourcade e Healy (2016) permite avançar na compreensão dos efeitos da IA nos processos de R&S. Para esses autores, a sociedade contemporânea é marcada pela expansão de sistemas de classificação que transformam indivíduos em entidades quantificáveis e comparáveis.

No recrutamento mediado por IA, esse processo se materializa na datificação das trajetórias individuais. Currículos, experiências profissionais e comportamentos são convertidos em variáveis mensuráveis, que alimentam modelos algorítmicos responsáveis por classificar, pontuar e ranquear candidatos. Esse processo pode ser compreendido em três etapas interdependentes: (i) datificação, na qual informações são transformadas em dados estruturados; (ii) classificação, que envolve a atribuição de categorias e scores; e (iii) ranqueamento, que organiza os indivíduos em hierarquias contínuas.

Embora esses sistemas sejam frequentemente apresentados como instrumentos de objetividade, eles operam a partir de dados historicamente situados, refletindo desigualdades estruturais. Assim, ao converter capitais em proxies mensuráveis, os algoritmos tendem a reproduzir padrões de exclusão já existentes. Esse fenômeno é particularmente evidente quando se consideram proxies de mérito, como instituições de ensino, experiências profissionais ou padrões linguísticos, que funcionam como indicadores indiretos de capital cultural e social.

Estudos empíricos reforçam essa interpretação. Rivera (2015) demonstra que empregadores tendem a favorecer candidatos com perfis culturalmente semelhantes aos seus, enquanto Kang et al. (2016) evidenciam estratégias de ocultação identitária por parte de candidatos pertencentes a grupos minoritários. Quando esses padrões são incorporados em sistemas algorítmicos, tornam-se ainda mais difíceis de detectar e contestar.

Nesse sentido, a IA pode ser interpretada como um dispositivo sociotécnico de classificação que não apenas apoia decisões organizacionais, mas também produz e legitima hierarquias sociais. Ao transformar desigualdades históricas em critérios técnicos, esses sistemas contribuem para a naturalização das diferenças, apresentando-as como resultado de processos objetivos e racionais.

Diante desse quadro, argumenta-se que os sistemas de IA aplicados ao R&S devem ser analisados não apenas como ferramentas técnicas, mas como infraestruturas de poder que operam na interseção entre tecnologia e estrutura social. Essa perspectiva permite deslocar o foco analítico da eficiência para a compreensão dos mecanismos pelos quais desigualdades são reproduzidas, reconfiguradas e legitimadas no contexto da digitalização.

3. Metodologia

Este estudo adotará um desenho experimental baseado em simulação com o objetivo de investigar, de forma causal, como sistemas de inteligência artificial operam como dispositivos

sociotécnicos de classificação em processos de recrutamento e seleção. A opção por essa estratégia metodológica decorre das limitações de acesso a sistemas reais de triagem algorítmica, frequentemente opacos e proprietários, o que dificulta a observação direta de seus mecanismos internos. Nesse sentido, a construção de um ambiente simulado permitirá reproduzir, de maneira controlada, a lógica de funcionamento desses sistemas, tornando possível analisar como atributos sociais são processados e transformados em critérios de diferenciação entre candidatos.

A abordagem proposta articula simulação computacional e desenho experimental, permitindo não apenas replicar condições típicas de avaliação automatizada, mas também isolar o efeito de variáveis específicas. Mais do que reproduzir um processo técnico, o experimento busca capturar a dimensão social da classificação algorítmica, entendendo-a como um mecanismo que reorganiza e reinterpreta trajetórias individuais à luz de padrões historicamente construídos. Assim, o foco analítico desloca-se da eficiência do sistema para os modos pelos quais ele pode reproduzir, sob a aparência de neutralidade, desigualdades inscritas no espaço social.

Para tanto, serão construídos currículos sintéticos a partir de templates padronizados, garantindo equivalência entre os candidatos no que se refere às qualificações formais, como formação acadêmica, experiência profissional e habilidades técnicas. Essa padronização constitui um elemento central do desenho, pois permite que eventuais diferenças nos resultados sejam atribuídas exclusivamente aos atributos sociais manipulados. Ao mesmo tempo, buscando preservar a plausibilidade dos perfis, elementos como nomes próprios, instituições de ensino e localização geográfica serão variados com base em referências realistas do mercado de trabalho brasileiro.

O experimento seguirá uma estrutura fatorial completa, na qual cinco dimensões sociais serão manipuladas de forma binária: gênero, status socioeconômico, região, senioridade e status parental. Essa configuração resultará em 32 combinações possíveis de perfis, que serão replicadas múltiplas vezes, totalizando aproximadamente 3.200 currículos. Essa estratégia permitirá garantir balanceamento entre os grupos e robustez estatística, além de possibilitar a análise de efeitos interseccionais entre diferentes atributos.

A operacionalização desses atributos será realizada por meio de sinais textuais inseridos diretamente nos currículos. O gênero será indicado por nomes próprios; o status socioeconômico será inferido a partir das instituições de ensino; a região será representada pela localização geográfica; a senioridade será definida pelos anos de experiência; e o status parental será explicitado por menções no próprio documento. Esses elementos, embora aparentemente neutros, funcionam como marcadores socialmente significativos, permitindo observar como o sistema responde a diferentes configurações de capital cultural e social.

Uma vez construídos, os currículos serão submetidos à avaliação de um modelo de linguagem acessado via API, simulando um sistema automatizado de triagem. Cada perfil será avaliado individualmente a partir de um prompt padronizado que descreverá uma vaga específica na área de desenvolvimento de software, instruindo o modelo a basear sua decisão exclusivamente nas qualificações apresentadas. As condições de avaliação serão mantidas constantes ao longo de todo o experimento, com parâmetros configurados para reduzir a variabilidade das respostas e garantir independência entre as observações.

O sistema será solicitado a produzir, para cada candidato, uma decisão de seleção, uma pontuação contínua e uma posição relativa em ranking, além de uma justificativa textual. Esses diferentes tipos de saída são particularmente relevantes para a análise proposta, pois permitem observar não apenas decisões binárias de inclusão ou exclusão, mas também formas mais sutis de diferenciação, associadas à produção de hierarquias contínuas entre os candidatos. As respostas serão processadas de forma automatizada, resultando em uma base estruturada que permitirá a análise sistemática dos padrões de avaliação.

A estratégia empírica será baseada na estimação de modelos de regressão, nos quais os resultados da avaliação algorítmica serão explicados pelos atributos sociais manipulados experimentalmente. Serão utilizados modelos lineares para variáveis contínuas e modelos logísticos como verificação de robustez para a variável de seleção. A especificação incluirá tanto efeitos diretos quanto termos de interação, permitindo capturar possíveis dinâmicas interseccionais entre os atributos.

Dado o caráter experimental do desenho, com manipulação exógena e balanceamento completo, os coeficientes estimados poderão ser interpretados como efeitos causais médios. No entanto, mais do que mensurar efeitos isolados, o objetivo analítico é compreender como o sistema, ao classificar candidatos, produz uma ordem relacional que reflete e reconfigura desigualdades sociais. Nesse sentido, a análise buscará articular os resultados quantitativos com a interpretação sociológica dos mecanismos de classificação.

Em síntese, o desenho proposto permitirá observar, em um ambiente controlado, como trajetórias sociais são traduzidas em dados e processadas por sistemas algorítmicos, contribuindo para a produção de hierarquias aparentemente objetivas. Embora a natureza sintética dos dados imponha limites à generalização dos resultados, a estratégia adotada oferece elevada validade interna e condições analíticas adequadas para investigar a dimensão sociotécnica da avaliação algorítmica. Ao fazê-lo, o estudo pretende avançar na compreensão de como tecnologias digitais, longe de operarem de forma neutra, participam ativamente da reprodução e da legitimação de desigualdades no contexto organizacional.

4. Resultados Esperados e Discussão

Considerando o desenho experimental proposto e o referencial teórico mobilizado, esta seção apresenta os resultados esperados do estudo, bem como sua interpretação analítica à luz das contribuições de Bourdieu, Fourcade e Healy e da literatura recente sobre justiça algorítmica. Por se tratar de um trabalho em construção, a análise aqui desenvolvida assume caráter prospectivo, orientado por hipóteses teoricamente fundamentadas e por evidências empíricas previamente documentadas na literatura.

Parte-se do pressuposto de que sistemas de inteligência artificial aplicados ao recrutamento e seleção não operam como instrumentos neutros de apoio à decisão, mas como dispositivos sociotécnicos de classificação. Nesse sentido, espera-se que os resultados revelem padrões consistentes de diferenciação entre candidatos formalmente equivalentes, indicando que atributos sociais, ainda que indiretamente capturados, influenciam as avaliações algorítmicas.

Em termos mais específicos, espera-se inicialmente que não haja diferenças substantivas na decisão binária de seleção entre os perfis analisados. Esse resultado seria consistente com a crescente preocupação das organizações e desenvolvedores em atender a métricas formais de fairness, especialmente aquelas baseadas em igualdade de tratamento ou de acesso (Köchling & Wehner, 2020; Barocas, Hardt & Narayanan, 2023). Tal padrão sugeriria, à primeira vista, conformidade com critérios normativos mínimos de não discriminação direta.

No entanto, a expectativa central deste estudo é que a ausência de viés na seleção binária coexista com desigualdades relevantes em dimensões contínuas de avaliação, particularmente nos scores atribuídos aos candidatos e, de maneira mais acentuada, em seus posicionamentos em rankings. Essa hipótese se alinha à literatura que aponta para a limitação de métricas binárias na captura de formas mais sutis de discriminação (Ekstrand et al., 2022; Alexander et al., 2025).

Do ponto de vista teórico, esse padrão esperado reforça a ideia de que a desigualdade algorítmica não se manifesta prioritariamente por exclusão, mas por diferenciação posicional. Em outras palavras, os sistemas tenderiam a incluir formalmente todos os candidatos considerados elegíveis, ao mesmo tempo em que distribuem oportunidades de forma desigual por meio da ordenação relativa. Essa dinâmica dialoga diretamente com a noção de

classificação como mecanismo de poder simbólico em Bourdieu (1986; 2005), na medida em que transforma diferenças contingentes em distinções legitimadas.

Adicionalmente, espera-se identificar efeitos estatisticamente significativos associados a atributos sociais nos modelos de regressão para score e ranking. Ainda que tais efeitos possam apresentar magnitudes reduzidas, sua consistência indicaria a presença de micro-diferenciações sistemáticas. Conforme argumentam Burrell e Fourcade (2021), pequenas variações em sistemas de pontuação podem gerar impactos cumulativos relevantes ao longo do tempo, especialmente em trajetórias profissionais marcadas por sucessivas decisões seletivas.

Outro resultado esperado refere-se à presença de efeitos interseccionais. Em particular, espera-se que a combinação entre gênero e status socioeconômico produza efeitos distintos daqueles observados isoladamente para cada variável. Tal padrão indicaria que a discriminação algorítmica não opera de forma unidimensional, mas por meio da interação entre diferentes marcadores sociais, corroborando abordagens interseccionais recentes na literatura (Khan & Yancy, 2024; Cai et al., 2024).

Esse conjunto de resultados esperados permite avançar na compreensão do papel dos sistemas de IA como mecanismos de reprodução social. Nesse sentido, o processo de datificação descrito por Fourcade e Healy (2016) assume centralidade analítica. Espera-se que os currículos, ao serem transformados em dados estruturados, passem por um processo de abstração que elimina nuances contextuais, ao mesmo tempo em que preserva, e potencialmente amplifica, marcadores sociais historicamente associados a privilégios. Esses marcadores, ainda que não explicitamente sensíveis, operariam como sinais indiretos de pertencimento social, influenciando os resultados da avaliação.

A etapa de ranqueamento, por sua vez, é esperada como o ponto crítico desse processo. É nesse momento que a lógica classificatória se intensifica, convertendo diferenças contínuas em posições discretas. Tal operação não apenas organiza os candidatos, mas produz uma hierarquia que orienta decisões organizacionais concretas. Assim, o ranking deixa de ser um instrumento neutro de ordenação e passa a atuar como um mecanismo ativo de produção de desigualdade.

Do ponto de vista das contribuições, espera-se que o estudo avance em três dimensões principais. Primeiramente, no campo teórico, ao integrar a sociologia bourdieusiana com a literatura sobre algoritmos e datificação, oferecendo um modelo analítico capaz de explicar como desigualdades sociais são traduzidas e reproduzidas em sistemas digitais. Ao enfatizar o papel do ranqueamento, o estudo contribui para refinar o debate sobre justiça algorítmica, tradicionalmente centrado em decisões binárias.

Em segundo lugar, no plano organizacional, os resultados esperados sugerem implicações relevantes para a gestão de pessoas. Ao evidenciar que sistemas de IA podem reproduzir desigualdades mesmo quando atendem a critérios formais de fairness, o estudo aponta para a necessidade de revisão crítica das práticas de recrutamento automatizado. Isso inclui maior transparência nos critérios de avaliação, monitoramento contínuo dos sistemas e incorporação de mecanismos de auditoria algorítmica (Rhea et al., 2022; Fabris et al., 2025).

Em terceiro lugar, no âmbito das políticas públicas, os achados esperados reforçam a importância de marcos regulatórios que ultrapassem métricas simplificadas de não discriminação. A evidência de desigualdades em níveis posicionais sugere que regulações devem considerar não apenas quem é selecionado, mas como os indivíduos são classificados e ordenados. Isso tem implicações diretas para políticas de equidade no mercado de trabalho, especialmente em contextos de crescente automação.

Por fim, espera-se que este estudo contribua para o debate crítico sobre o papel das tecnologias digitais nas organizações, em consonância com a agenda do Grupo de Trabalho. Ao evidenciar que a inteligência artificial não apenas apoia decisões, mas participa ativamente

da produção de estruturas sociais, o trabalho reforça a necessidade de abordagens interdisciplinares que articulem tecnologia, poder e desigualdade.

5. Considerações Finais

Este estudo busca compreender criticamente como sistemas de inteligência artificial aplicados ao recrutamento e seleção podem atuar como dispositivos sociotécnicos de classificação, capazes de reproduzir desigualdades sociais sob a aparência de neutralidade técnica. A partir da articulação entre a literatura sobre gestão algorítmica, justiça algorítmica e a sociologia de Pierre Bourdieu com a abordagem de datificação e classificação de Fourcade e Healy, o trabalho propõe um enquadramento teórico que desloca o foco analítico da exclusão binária para os processos contínuos de avaliação e ordenação de candidatos. Nesse contexto, sugere-se que a desigualdade algorítmica pode manifestar-se de forma mais intensa no nível do ranqueamento, mesmo quando sistemas atendem formalmente a critérios de fairness.

Como contribuição teórica em desenvolvimento, o estudo propõe a noção de Estratificação Algorítmica via Ranqueamento, buscando compreender como pequenas variações em métricas contínuas podem ser convertidas em hierarquias posicionais com efeitos relevantes sobre oportunidades de acesso ao trabalho. A pesquisa também procura integrar a perspectiva bourdieusiana da reprodução social à literatura contemporânea sobre algoritmos e datificação, destacando que capitais econômicos, culturais e sociais podem ser traduzidos em proxies quantificáveis incorporados a sistemas automatizados de avaliação. Assim, parte-se da premissa de que a tecnologia não opera em um vazio social, mas está inserida em estruturas históricas de desigualdade.

No plano metodológico, o experimento encontra-se em fase de implementação e baseia-se na utilização de currículos sintéticos e manipulação controlada de atributos sociais, com o objetivo de identificar possíveis efeitos de diferenciação algorítmica. O desenho proposto busca contribuir para a análise de mecanismos de avaliação automatizada em contextos marcados pela opacidade de sistemas proprietários. Ainda assim, reconhece-se que o caráter simulado do experimento impõe limitações à validade externa dos resultados, especialmente diante da complexidade dos ambientes organizacionais reais.

Em termos de implicações preliminares, o estudo sugere a importância de práticas de governança algorítmica mais robustas na adoção de sistemas de IA em gestão de pessoas, incluindo auditorias independentes, transparência nos critérios de avaliação, monitoramento contínuo e supervisão humana em decisões críticas. Além disso, a pesquisa aponta para a necessidade de avanços regulatórios capazes de considerar formas mais sutis e relacionais de desigualdade produzidas por classificações algorítmicas. Como agenda futura, prevê-se a ampliação do escopo empírico para diferentes contextos ocupacionais, bem como a incorporação de análises qualitativas e interseccionais sobre justiça algorítmica e digitalização do trabalho.

Referências

ABDELHAY, S.; ALTALAY, M. S. R.; SELIM, N.; ALTAMIMI, A. A.; HASSAN, D.; ELBANNANY, M.; MARIE, A. The impact of generative AI (ChatGPT) on recruitment efficiency and candidate quality: the mediating role of process automation level and the moderating role of organizational size. *Frontiers in Human Dynamics*, v. 6, p. 1487671, 2025. DOI: https://doi.org/10.3389/fhumd.2024.1487671.

ABID, A.; FAROOQI, M.; ZOU, J. Persistent anti-Muslim bias in large language models. In: *AAAI/ACM CONFERENCE ON AI, ETHICS, AND SOCIETY*, 2021. Proceedings [...]. p. 298–306. DOI: https://doi.org/10.1145/3461702.3462624.

ALEXANDER III, L.; SONG, Q. C.; HICKMAN, L.; SHIN, H. J. Sourcing algorithms: rethinking fairness in hiring in the era of algorithmic recruitment. *International Journal of Selection and Assessment*, v. 33, e12499, 2025. DOI: https://doi.org/10.1111/ijsa.12499.
BAROCAS, S.; HARDT, M.; NARAYANAN, A. *Fairness and machine learning: limitations and opportunities*. Cambridge: MIT Press, 2023.
BOURDIEU, P. The forms of capital. In: RICHARDSON, J. (ed.). *Handbook of theory and research for the sociology of education*. New York: Greenwood Press, 1986. p. 241–258.
BOURDIEU, P. *Razões práticas: sobre a teoria da ação*. Campinas: Papirus, 1996.
BOURDIEU, P. *The social structures of the economy*. Cambridge: Polity Press, 2005.
BOURDIEU, P.; WACQUANT, L. J. D. *An invitation to reflexive sociology*. Chicago: University of Chicago Press, 1992.
BURRELL, J.; FOURCADE, M. The society of algorithms. *Annual Review of Sociology*, v. 47, p. 213–237, 2021. DOI: https://doi.org/10.1146/annurev-soc-090820-020800.
CAI, Y.; CAO, D.; GUO, R.; WEN, Y.; LIU, G.; CHEN, E. Locating and mitigating gender bias in large language models. In: *INTERNATIONAL CONFERENCE ON INTELLIGENT COMPUTING*, 2024. Proceedings [...]. Cham: Springer Nature, 2024. p. 471–482. DOI: https://doi.org/10.1007/978-981-97-5672-8_40.
CAPUANO, A. Automated candidate screening, algorithms and artificial intelligence in recruitment. In: _____. *Class and social background discrimination in the modern workplace: mapping inequality in the digital age*. Bristol: Bristol University Press, 2023. p. 150–176. DOI: https://doi.org/10.51952/9781529222975.ch005.
CHATURVEDI, S.; CHATURVEDI, R. Who gets the callback? Generative AI and gender bias. *arXiv*, 2025. DOI: https://doi.org/10.48550/arXiv.2504.21400.
DU, Y.; LUO, D.; YAN, R.; WANG, X.; LIU, H.; ZHU, H.; ZHANG, J. Enhancing job recommendation through LLM-based generative adversarial networks. In: *AAAI CONFERENCE ON ARTIFICIAL INTELLIGENCE*, v. 38, n. 8, 2024. Proceedings [...]. p. 8363–8371. DOI: https://doi.org/10.48550/arXiv.2307.10747.
EKSTRAND, M. D.; DAS, A.; BURKE, R.; DIAZ, F. Fairness in information access systems. *Foundations and Trends in Information Retrieval*, v. 16, n. 1–2, p. 1–177, 2022. DOI: https://doi.org/10.1561/1500000079.
FOURCADE, M.; HEALY, K. Seeing like a market. *Socio-Economic Review*, v. 15, n. 1, p. 9–29, 2017. DOI: https://doi.org/10.1093/ser/mww033.
GAN, C.; ZHANG, Q.; MORI, T. Application of LLM agents in recruitment: a novel framework for automated resume screening. *Journal of Information Processing*, v. 32, p. 881–893, 2024. DOI: https://doi.org/10.48550/arXiv.2401.08315.
GLAZKO, K.; MOHAMMED, Y.; KOSA, B.; POTLURI, V.; MANKOFF, J. Identifying and improving disability bias in GPT-based resume screening. In: *ACM CONFERENCE ON FAIRNESS, ACCOUNTABILITY, AND TRANSPARENCY*, 2024. Proceedings [...]. p. 687–700. DOI: https://doi.org/10.1145/3630106.3658933.
KHAN, S. S.; YANCY, C. W. Race, racism, and risk—Implications of social determinants of health in cardiovascular disease prediction. *JAMA Cardiology*, v. 9, n. 1, p. 63–63, 2024. DOI: https://doi.org/10.1001/jamacardio.2023.4529.
KÖCHLING, A.; WEHNER, M. C. Discriminated by an algorithm: a systematic review of discrimination and fairness by algorithmic decision-making in the context of HR recruitment and HR development. *Business Research*, v. 13, p. 795–848, 2020. DOI: https://doi.org/10.1007/s40685-020-00134-w.
KÖCHLING, A.; WEHNER, M. C. Better explaining the benefits why AI? Analyzing the impact of explaining the benefits of AI-supported selection on applicant responses. *International Journal of Selection and Assessment*, v. 31, p. 45–62, 2023. DOI: https://doi.org/10.1111/ijsa.12412.

LO, F. P. W.; QIU, J.; WANG, Z.; YU, H.; CHEN, Y.; ZHANG, G.; LO, B. AI hiring with LLMs: a context-aware and explainable multi-agent framework for resume screening. In: *IEEE/CVF CONFERENCE ON COMPUTER VISION AND PATTERN RECOGNITION*, 2025. Proceedings [...]. p. 4184–4193. DOI: https://doi.org/10.48550/arXiv.2504.02870.

MARTINS, T. J.; DONADONE, J. C. Realidade e desejo: as trajetórias formativas e profissionais de um grupo de elite no mundo das finanças. *Estudos de Sociologia*, v. 22, n. 43, 2018. DOI: https://doi.org/10.52780/res.1010.

RHEA, A. K.; MARKEY, K.; D'ARINZO, L. et al. An external stability audit framework to test the validity of personality prediction in AI hiring. *Data Mining and Knowledge Discovery*, v. 36, p. 2153–2193, 2022. DOI: https://doi.org/10.1007/s10618-022-00861-0.

RIGOTTI, C.; FOSCH-VILLARONGA, E. Fairness, AI & recruitment. *Computer Law & Security Review*, v. 53, p. 105966, 2024. DOI: https://doi.org/10.1016/j.clsr.2024.105966.

RIVERA, L. *Pedigree: how elite students get elite jobs*. Princeton: Princeton University Press, 2015.

VARONA, D.; SUÁREZ, J. L. Discrimination, bias, fairness, and trustworthy AI. *Applied Sciences*, v. 12, n. 12, p. 5826, 2022. DOI: https://doi.org/10.3390/app12125826.

ZHENG, F.; ZHAO, C.; USMAN, M.; POULOVA, P. From bias to brilliance: the impact of artificial intelligence usage on recruitment biases in China. *IEEE Transactions on Engineering Management*, v. 71, p. 14155–14167, 2024. DOI: https://doi.org/10.1109/TEM.2024.3442618.