

Ética na Inteligência Artificial - Viés no recrutamento (Amazon)

O Problema

O sistema de recrutamento da Amazon **reproduziu e amplificou preconceitos históricos de gênero no mercado de TI**, discriminando candidatas mulheres. Isso ocorreu porque a IA foi treinada em **dados enviesados** (currículos majoritariamente masculinos) e não passou por auditorias éticas ou testes adequados.

Viés e Justiça

Tipos de viés presentes

- **Viés de dados (dataset bias):** O sistema foi treinado com 10 anos de currículos enviados à Amazon, preenchidos em sua maioria por homens devido à falta de presença feminina na área de tecnologia
- **Viés de algoritmo (model bias):** Os currículos enviados pelos candidatos associados às mulheres, como por exemplo a participação em clubes femininos, baixavam o score do candidato
- **Viés de uso:** Os gestores da ferramenta de triagem de candidatos não verificaram e confiaram exclusivamente na eficácia do processo automatizado.

Grupos discriminados

- Mulheres candidatas a vagas de tecnologia, especialmente em posições de software engineering.
- Indiretamente, também pessoas com experiências profissionais não “típicas” (carreiras não lineares, diferentes regiões ou formações).

Distribuição de benefícios e riscos

- Eficácia da triagem – menores custos e seleção mais rápida de candidatos adequados à vaga
- Risco de discriminação para mulheres e minorias — excluídas de forma injusta do processo de recrutamento.

Transparência e Explicabilidade

- **Transparência:** Os candidatos não sabiam que uma IA estava avaliando seus currículos.
- **Explicabilidade:** O modelo de machine learning não oferecia justificativas compreensíveis para rejeições.
- **“Caixa-preta”:** Os próprios engenheiros perceberam depois que o sistema discriminava, mas não era trivial explicar como chegava a essas conclusões.

Impacto Social e Direitos

- **Mercado de trabalho:** “teto de vidro” reforçado para mulheres, a fim de perpetuar as desigualdades já históricas em TI.
- **Autonomia:** Os candidatos teriam menos possibilidade de desafiar a decisão ou exigir revisão humana substancial.
- **Direitos fundamentais:** Não discriminação collegial e CLT art. 5º foi violada. – A transparência e revisão de decisões automatizadas Epifaniou 2020, art. 20, inc. II, também infringiram a LGPD.
- **Privacidade:** os candidatos não tinham consciência crítica de como seus dados eram utilizados e não obtinham garantias de finalidade e minimização.

Responsabilidade e Governança

Como a equipe poderia ter agido diferente (Ethical AI by Design):

1. **Auditorias de viés contínuas:** Verificar métricas de aceitação/rejeição por gênero, raça, idade etc.
2. **Diversificação do dataset:** Incluir currículos equilibrados por gênero e revisar periodicamente.
3. **Testes de impacto:** Simular decisões com currículos fictícios para detectar preconceitos.
4. **Transparência:** Informar candidatos que a triagem inicial era feita por IA.
5. **Revisão humana significativa:** Decisões críticas (como rejeitar) só deveriam ocorrer com intervenção humana.
6. **Governança:** Criar um comitê de ética em IA, com monitoramento contínuo.

Leis e regulações aplicáveis (no Brasil, se fosse aqui):

- **LGPD (Lei 13.709/2018):** art. 20 garante direito à revisão de decisões automatizadas.

- **CLT e Constituição Federal:** Proíbem práticas discriminatórias em contratações.
- **CDC (Código de Defesa do Consumidor):** Poderia ser aplicado em situações de prestação de serviços automatizados.

Recomendações práticas

- **Auditoria de viés obrigatória e contínua** - Implementar métricas específicas (aceitação/rejeição por gênero, idade, raça, formação) e exigir relatórios periódicos auditados por equipes externas independentes.
- **Dataset balanceado e curado** - Utilizar currículos de homens e mulheres em proporções semelhantes, além de incluir diversidade racial e regional e realizar testes de sensibilidade para verificar se termos ligados a gênero (ex.: “women’s club”) afetam negativamente a avaliação.
- **Revisão humana significativa** - Decisões finais de exclusão de candidatos não podem ser 100% automatizadas e assegurar que candidatos tenham direito de contestar e pedir revisão humana (conforme LGPD, art. 20).

Conclusão

O sistema de recrutamento automatizado da Amazon não deveria ser utilizado em sua forma original, pois comprovadamente discriminou mulheres e reforçou desigualdades de gênero.

Minha posição é que ele não precisa ser totalmente banido, mas deve ser redesenhado com fortes mecanismos de auditoria, transparência e revisão humana significativa. A tecnologia de IA pode auxiliar na triagem de currículos, mas só se for desenvolvida e utilizada de maneira ética, justa e transparente.

O sistema pode ser reaproveitado, mas apenas se redesenhado com princípios éticos e sob rígida governança. Caso contrário, deve permanecer descontinuado, para não perpetuar injustiças no mercado de trabalho.