

- **ALUNOS**
- EMILY SANTOS DE FARIAS
- GINALDO LUIZ AIRES DE FARIAS FILHO

# Análise Ética de IA no Recrutamento - Caso Amazon

- **FACULDADE CRUZEIRO DO SUL**

## Análise do Caso

### 1. Viés e Justiça

- **Tipos de Viés:** O viés presente é principalmente um viés de dados, onde o conjunto de dados de treinamento era desproporcionalmente masculino. Isso resultou em um algoritmo que penalizava currículos que incluíam palavras associadas a candidatas do sexo feminino (como "mulher" ou "feminina").
- **Grupos Afetados:** As mulheres foram desproporcionalmente afetadas, pois o sistema tendia a favorecer candidatos homens, perpetuando desigualdades de gênero no ambiente de trabalho.
- **Distribuição Justa:** A tecnologia não promove uma distribuição justa de benefícios e riscos, uma vez que contribui para a marginalização de mulheres no processo de recrutamento.

### 2. Transparência e Explicabilidade

- **Transparência:** O funcionamento do sistema não era transparente. A Amazon não divulgou publicamente os critérios exatos utilizados pelo algoritmo, dificultando a compreensão de como as decisões eram tomadas.

- **Explicabilidade:** As decisões do sistema eram uma "black box", tornando impossível para os usuários entenderem por que certos candidatos eram desconsiderados em favor de outros.

### 3. Impacto Social e Direitos

- **Impactos no Mercado de Trabalho:** O viés no recrutamento pode perpetuar a desigualdade de gênero no local de trabalho, limitando oportunidades para mulheres.
- **Autonomia das Pessoas:** As candidatas têm sua autonomia comprometida, uma vez que suas chances de emprego são influenciadas por um sistema que não considera suas verdadeiras qualificações.
- **Direitos Fundamentais:** O sistema pode infringir direitos fundamentais, como a igualdade de oportunidades e a não discriminação, conforme estabelecido em legislações como a LGPD.

### 4. Responsabilidade e Governança

- **Ações da Equipe de Desenvolvimento:** A equipe poderia ter implementado uma auditoria de viés antes de lançar o sistema. Além disso, deveriam ter buscado uma maior diversidade nos dados de treinamento.
- **Princípios de "Ethical AI by Design":** Poderiam ter aplicado princípios como justiça, inclusão e transparência, garantindo que o sistema fosse projetado para minimizar viés.
- **Leis e Regulações:** A LGPD e outras legislações antidiscriminatórias se aplicam, exigindo que as empresas assegurem a não discriminação em processos automatizados.

### Posicionamento

Com base na análise, a posição clara é que o sistema de recrutamento da Amazon deve ser **redesenhado**. As recomendações práticas incluem:

1. **Diversificação do Conjunto de Dados:** A Amazon deve garantir que os dados utilizados para treinar o sistema de recrutamento incluam uma representação equilibrada de gêneros e outras características demográficas relevantes.
2. **Implementação de Auditorias de Viés:** Realizar auditorias regulares para identificar e mitigar viés nos algoritmos de recrutamento, assegurando que os resultados sejam justos e equitativos.

3. **Aumento da Transparência:** Desenvolver um framework que permita explicações claras sobre como as decisões foram tomadas pelo sistema, permitindo que candidatos e recrutadores compreendam o processo de seleção.

Essas ações podem ajudar a garantir que a IA no recrutamento seja mais justa e responsável, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo.