

E-BOOK

VIESES INCONSCIENTES DE GÊNERO NA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

OPICE BLUM
OPICE BLUM | BRUNO | VAINZOF

Semana Internacional
da Mulher 2021

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| Introdução | 03 |
| Inteligência Artificial reflete discriminação de gênero observada na sociedade | 05 |
| Por que a ética deve permear os algoritmos de Inteligência Artificial? | 09 |
| Discriminação de gênero na era do Big Data e da Inteligência Artificial | 12 |
| Discriminação positiva e LGPD: tratamento de dados pessoais para inclusão de mulheres no ambiente de trabalho | 17 |
| Marco Legal da Inteligência Artificial contribuirá para a igualdade de gênero | 24 |

INTRODUÇÃO

A discriminação de gênero na tomada de decisão está entre os potenciais riscos da Inteligência Artificial (IA), segundo revela o Comitê Executivo sobre Igualdade de Oportunidades para Mulheres e Homens, da Comissão Europeia. E o motivo é simples: a IA espelha o comportamento humano.

A boa notícia é que podemos virar esse jogo e evitar a discriminação desde que, por trás do desenvolvimento dos sistemas de IA e da gestão dos algoritmos, haja equipes que reflitam a própria pluralidade de que é formada a sociedade.

Para lançar luz sobre os vieses inconscientes de gênero, que nos acompanham há séculos e que vêm se perpetuando com a Inteligência Artificial, preparamos este e-book. Não por acaso, ele foi lançado na Semana Internacional da Mulher, quando o mundo volta seus olhares para discutir sobre o quanto já avançamos rumo à equidade e quanto ainda temos por caminhar.

Em cinco artigos, assinados pelos nossos sócios, advogados e estagiários, convidamos o leitor a refletir sobre ética na Inteligência Artificial, avaliação de riscos e prejuízos de decisões automatizadas adotadas por empresas, formas de mitigá-los e melhores práticas ao adotar sistemas de IA na operação.

Entre elas, destacamos a possibilidade aventada no relatório da Comissão Europeia de que a IA seja não-discriminatória desde sua concepção (non-discrimination by design).

Na prática, trata-se de garantir que os algoritmos incorporem, no processo de tomada de decisão, o tratamento igualitário entre homens e mulheres previsto na legislação.

Esperamos, dessa forma, fomentar a discussão na sociedade e compartilhar conhecimento, por meio da nossa experiência e do nosso pioneirismo em Direito Digital, para que a IA seja cada vez mais equânime – e o mundo real também.

Por fim, agradecemos a todas as profissionais e a todos os profissionais que compõem nosso Comitê de Inclusão e Diversidade e que, mesmo com todas as responsabilidades pessoais e profissionais, se engajaram neste projeto da Semana Internacional da Mulher. Juntos, somamos força no dia a dia para buscar a pluralidade nos nossos times, enfrentar os desafios dos negócios dos nossos tempos e, principalmente, fazer com que nossa atividade seja condizente com uma sociedade que respeite e estimule a diversidade.

Boa leitura!

Inteligência Artificial reflete discriminação de gênero observada na sociedade

Semana Internacional da Mulher 2021

por Camilla Jimene, Rebeca Trigo e Bruno Toranzo

O Comitê Executivo sobre Igualdade de Oportunidades para Mulheres e Homens, da Comissão Europeia, analisou, em relatório de março do ano passado, os riscos potenciais da Inteligência Artificial (IA), como discriminação de gênero na tomada de decisão. Para os autores do documento, a IA espelha nossa sociedade, o comportamento humano. A forma de evitar a discriminação, por meio dos sistemas de IA, é garantir que as pessoas envolvidas com ela, por trás do desenvolvimento e da administração dos algoritmos, tenham formação de mundo condizente com a diversidade, respeitando a pluralidade própria da sociedade.

Se os dados coletados e usados como base são enviesados por gênero, a IA tomará, por consequência, decisão enviesada. O próprio algoritmo, codificado por humanos, vai refletir o preconceito dos desenvolvedores. Ou ainda pode ser que não haja discriminação por parte de quem desenvolve ou programa, mas a base de dados utilizada seja antiga e represente, portanto, realidade não mais observada. Um sistema de recrutamento alimentado por dados de dez anos atrás vai refletir desequilíbrio ou desigualdade ainda maior entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Logo, é de se esperar que haja mais currículos masculinos, com critérios que felizmente já não são – ou pelo menos não deveriam ser – usados, como a preferência por mulheres sem filhos e/ou solteiras.

Ainda que tenha melhorado, a realidade continua difícil para as mulheres no âmbito profissional. O tempo estimado pelo Fórum Econômico Mundial é de mais de dois séculos para que elas estejam em igualdade de condições com os homens no ambiente de trabalho. A projeção foi divulgada em edição recente do Global Gender Gap Report, que considerou as condições do mercado de trabalho em 149 países. Uma das formas eficazes para diminuir a distância entre homens e mulheres é estimular a igualdade de gênero nos cargos de liderança. Entre 1997 e 2018, segundo a consultoria Great Place to Work (GPTW), a participação feminina nos cargos de liderança das 150 melhores empresas para trabalhar saltou de 11% para 42%.

A mulher como líder envia um recado poderoso para toda a organização. Contribui dessa forma para combater os vieses inconscientes, que, por serem comuns no dia a dia, também são reproduzidos pela IA. Afinal de contas, a IA é o espelho do mundo real. Os vieses inconscientes são visões preconcebidas sobre as mulheres. É como se estivessem formalizados, já que têm a mesma força das regras escritas. Como estão arraigados, por serem repetidos há muitos anos, eles prejudicam as mulheres, incluindo seu desenvolvimento profissional. Quem nunca ouviu que “mulher não tem pulso para liderar”? Ou ainda que “mulher é muito sensível para liderar”?

Basta ver o número baixo de mulheres como chefes de Estado e de Governo: apenas 20 países em todo o mundo, de acordo com a campanha deste ano da “ONU Mulheres” para o Dia Internacional da Mulher. O braço da Organização das Nações Unidas dedicado à mulher observa que a maioria dos países de maior sucesso no combate à pandemia tem uma comandante feminina. Dinamarca, Finlândia, Alemanha, Islândia e Nova Zelândia são alguns exemplos.

Parâmetros que devem ser perseguidos

A ONU estabeleceu os princípios de empoderamento das mulheres (WEP, na sigla em inglês) que devem ser trabalhados pelas organizações. Entre eles estão liderança corporativa sensível à igualdade de gênero no mais alto nível; tratamento de todas as mulheres e de todos os homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não discriminação; e promoção da educação, da capacitação e do desenvolvimento profissional das mulheres.

Sobre esse último princípio, sua relevância é ainda maior em programação e desenvolvimento de softwares, uma área de amplo predomínio masculino. São esses profissionais os responsáveis técnicos pelos sistemas de IA. O aumento da presença feminina traria uma visão de mundo diversificada, criando inclusive obstáculo para os vieses inconscientes. Há empresas que adotam como política interna o estímulo à presença/contratação de mulheres para essas atividades.

Uma possibilidade aventada no relatório da Comissão Europeia é que a Inteligência Artificial seja não discriminatória desde sua concepção (non-discrimination by design). Os próprios algoritmos, no processo de tomada de decisão, incorporariam o tratamento igualitário de gênero previsto na legislação. Essa seria uma forma de evitar a discriminação toda vez que os sistemas de IA tomassem decisões envolvendo dados de homens e mulheres. Os cientistas estão estudando como isso – e se isso – seria possível. De qualquer forma, já adiantaram que deve haver a participação humana na tomada de decisão da IA, especialmente quando a Inteligência Artificial tiver que escolher com base na correlação de dados baseada no gênero. Ou seja, mais uma vez, para que a IA não seja discriminatória, o mundo real também não deve ser. A Inteligência Artificial nada mais é do que um espelho da sociedade.

Camilla Jimene é sócia do Opice Blum, Bruno e Vainzof Advogados Associados; Rebeca Trigo é estagiária de Proteção de Dados e Privacidade do mesmo escritório; e Bruno Toranzo, da área de Comunicação, é jornalista e graduado em Direito.

Neste vídeo, a diretora jurídica da Localiza, Suzana Fagundes, destaca que estimular diferentes visões de mundo entre os programadores de Inteligência Artificial é o caminho para combater os vieses inconscientes.

“Os seres humanos programam os algoritmos de IA que são usados em diferentes atividades, como na concessão de crédito. Essas pessoas trazem sua visão de mundo embutida na programação, incluindo vieses inconscientes. Por isso, a diversidade de pensamento é bem-vinda.

Também é preciso checar se os resultados sugeridos pelos algoritmos estão promovendo a indesejada desigualdade de gênero. De qualquer forma, enxergar e entender os vieses inconscientes representam o passo inicial de todo esse trabalho”, diz.



Por que a ética deve permear os algoritmos de Inteligência Artificial?

Vieses inconscientes e a busca da neutralidade algorítmica

por **Caio César Carvalho Lima**

Decisões relevantes têm sido, cada vez mais, realizadas com o uso da Inteligência Artificial, ainda que não se tenha tanta consciência disso. Quem vai receber um empréstimo bancário, assim como a taxa que será ofertada; a quem será oferecida uma vaga de emprego; e até mesmo quem será selecionado para entrevista numa universidade pode ter por trás “dedos robotizados”, ou melhor dizendo, algoritmos...

Mas a questão que fica é: como saber se não haverá viés ou propensão das ferramentas tecnológicas ao tomarem essas decisões? Tais resultados podem ser influenciados de acordo com a realidade de quem fizer a programação, ainda que não se trate de algo intencional, representando os vieses inconscientes.

Isso não é de fácil investigação, exigindo complexas confirmações técnicas e que podem ter grandes variações. A cada nova consulta realizada com o algoritmo, a depender dos dados de entrada, as respostas podem ser diferentes.

E essa questão não é nova. Em 1988, uma Escola de Medicina no Reino Unido identificou que o programa de computador que selecionava os candidatos para as entrevistas admissionais era tendencioso contra candidatos com nomes não europeus e do gênero feminino. Diversos outros casos como esse têm sido identificados nos últimos 30 anos.

E isso pode se repetir especialmente se o programa for desenhado por equipes com pouca diversidade, diante da tendência de que o algoritmo seja “imagem-reflexo” do pensamento daqueles que estão diretamente responsáveis pela sua elaboração.

Justamente com o objetivo de ter maior controle sobre esse tema, grandes empresas de tecnologia (como Google, Facebook, Amazon, IBM, Microsoft, entre outras já começam a ter em seus Conselhos membros focados nessa temática. A principal missão é acompanhar de perto os “julgamentos algorítmicos” buscando torná-los o mais neutro possível.

A própria apuração dessa neutralidade pode ser enviesada, uma vez que nos processos realizados por seres humanos também haverá tendência nas escolhas a serem confirmadas ou rejeitadas – crenças, preferências e aspirações podem influenciar essas definições, por mais que se deseje alcançar a imparcialidade. Não se trata, portanto, de aversão tecnologia.

Assim, é importante confiar nas decisões algorítmicas, até mesmo para que se possibilite a análise de grande volume de dados com rapidez, eficiência e retorno mais assertivo, quando comparado com resultados que seriam obtidos se isso fosse realizado apenas por seres humanos. Com o crescimento da quantidade de informações em ambiente digital, isso se torna mais relevante.

A ética que permeia o desenvolvimento desses programas tem desafiado os estudiosos de diversas áreas, indo além do Direito e da Engenharia. Em breve, existirão padrões e boas práticas a serem seguidos pela indústria desde a concepção dessas novas ferramentas, o que vem sendo denominado de “ética by design”.

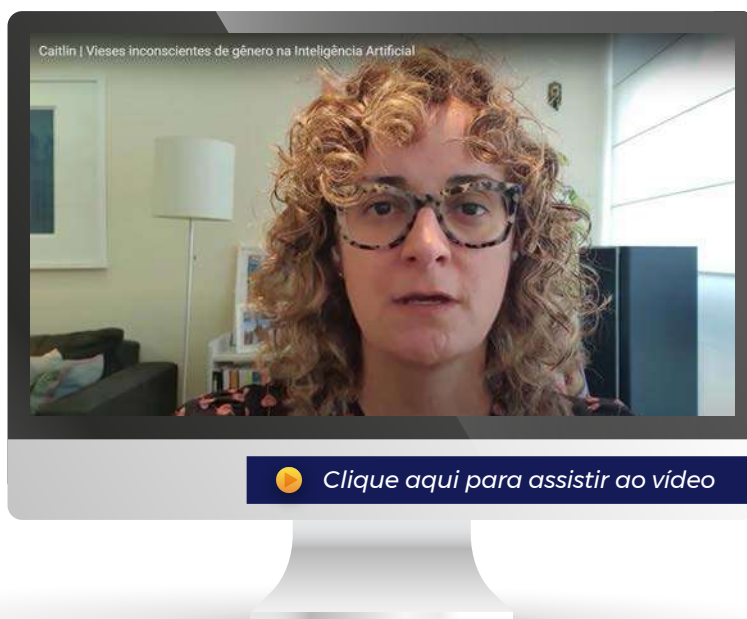
Caio César Carvalho Lima é professor e advogado, com atuação em Direito Digital e Proteção de Dados, e sócio do Opice Blum, Bruno e Vainzof Advogados Associados.

Saiba mais

Transparência na IA

Neste vídeo, a professora da faculdade de Direito da PUC-RJ Caitlin Mulholland destaca a importância da transparência nos sistemas de Inteligência Artificial como forma de evitar uso discriminatório.

“A correção deve ser realizada imediatamente a partir do momento da constatação de resultado potencialmente discriminatório. Somente por meio de práticas transparentes, é possível evitar os vieses inconscientes nos sistemas de Inteligência Artificial”, diz.



Ela também chama a atenção para a base de dados utilizada, que deve prezar pela igualdade de gênero.

Dia Internacional da Mulher

Semana Internacional da Mulher 2021

Discriminação de gênero na era do Big Data e da Inteligência Artificial

por Bernardo Fico, Ana Catarina de Alencar e Beatriz de Sousa

O Dia Internacional da Mulher é, sobretudo, um marco de luta por direitos. As pautas já consolidadas no passado por equidade de cargos e salários, respeito à liberdade sexual e reprodutiva da mulher e combate ao feminicídio ainda se impõem no presente. Atualmente, contudo, além das pautas históricas, essa luta ganha contornos inerentes à era do Big Data e da Inteligência Artificial (IA). Assim, novos desafios se apresentam no contexto da digitalização e plataformização das sociedades, e, por esse motivo, é preciso falar sobre o futuro das mulheres e a luta por igualdade na era digital.

Situações concretas no mercado de trabalho, em serviços financeiros ou na área da saúde já demonstram como a IA pode atuar com vieses discriminatórios. Isto é, como a IA pode reforçar o preconceito contra a mulher e sabotar décadas de avanços em igualdade de gênero.

Isso não ocorre porque a IA seja ruim em si mesma ou inerentemente defeituosa, mas porque ela aprende a partir de dados, que são coletados em um mundo complexo e, por vezes, desigual. Assim, as informações que alimentam os sistemas de aprendizado de máquina (base da IA) podem vir carregadas de pré-concepções, como estereótipos de gênero. Esses estereótipos, por sua vez, podem não representar adequadamente aspectos importantes da vida das mulheres, ou mesmo abarcar inferências errôneas levando a decisões discriminatórias em sistemas automatizados.

De acordo com o Gender Gap Report¹, do Fórum Econômico Mundial, a esmagadora maioria dos profissionais de IA é composta de homens, representando 72% dos postos de trabalho em 2020. No Facebook², 37% dos cargos são ocupados por mulheres. Já na Microsoft³, esse percentual cai para 28,6%. Tendo em vista que a arquitetura dos sistemas de IA é pensada por pessoas, e que os dados alimentando os sistemas também são selecionados, é importante que empresas e profissionais de tecnologia tenham um olhar treinado às questões de gênero ao elaborarem seus produtos e sistemas. Isso passa, necessariamente, pela inclusão de mais mulheres nesse debate.

A escassez de mulheres nessa indústria pode motivar implicações no design de muitos de seus produtos, ao incorporarem as percepções dos seus desenvolvedores, o que ensejaria a perpetuação de estereótipos patriarcais nas tecnologias, como a subserviência atrelada à personalidade feminina em assistentes digitais⁴. Uma das tecnologias envolvidas no aprendizado dessas assistentes é o Natural Language Processing (NLP), que permite à máquina compreender e reproduzir a comunicação humana com diversas de suas variáveis linguísticas. Contudo, estudos mostram que o NLP pode incorporar vieses de gênero presentes nas informações que a IA usa para aprender a fazer associações; por exemplo, associando “computer programmer” a homem e “homemaker” a mulher⁵.

¹Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf. Acesso em 22.02.2021.

²Disponível em: <https://www.statista.com/statistics/311827/facebook-employee-gender-global/>. Acesso em 22.02.2021.

³Disponível em: <https://www.thestatesman.com/technology/women-now-represent-28-6-microsofts-global-workforce-1502931069.html>. Acesso em 22.02.2021.

⁴UNESCO, “I’d Blush if I Could: closing gender divides in digital skills through education”, Março de 2019. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367416.page=1>. Acesso em 24.02.2021.

⁵Sun et. al., “Mitigating Gender Bias in Natural Language Processing: Literature Review”. Disponível em: <https://www.aclweb.org/anthology/P19-1159.pdf>. Acesso em 24.02.2021.

Outras referências: Caliskan et. al., “Semantics derived automatically from language corpora contain human-like biases”. Disponível em: <https://science.sciencemag.org/content/356/6334/183>. Acesso em 24.02.2021.

Similarmente ao que ocorre com NLP, a discriminação de gênero também pode estar presente em algoritmos geradores de imagem. O MIT Technology Review publicou reportagem sobre um estudo mostrando que 43% das vezes em que algoritmos completavam a imagem de um homem, ele era retratado vestindo terno. Ao receber fotos de mulheres, em 53% das vezes, o algoritmo as completava vestindo um biquíni⁶. O resultado foi reproduzido mesmo quando a mulher em questão era uma política notória, como a congressista norte-americana Alexandria Ocasio-Cortez. Uma das preocupações expressadas na publicação é o impacto que esses algoritmos podem ter na vida das mulheres. Se esse tipo de viés for empregado em decisões de alto impacto (como recrutamentos com pré-seleção baseada em vídeos analisados por IA, englobando análise de imagem e linguagem), quais não podem ser as consequências para as candidatas?⁷

Essa preocupação com discriminação de gênero em seleção de candidatos por meio de IA não se restringe a algoritmos de análise de vídeos e, infelizmente, não é hipotética. Em 2017, uma grande companhia internacional de varejo descartou software de recrutamento baseado em IA porque a tecnologia se mostrou manifestamente enviesada em prejuízo de candidatas mulheres⁸. A ferramenta havia sido treinada com base em currículos recebidos pela empresa em um período de dez anos. Como a indústria de tecnologia é predominantemente masculina, a maior parte desses currículos eram de homens. Assim, a IA reconheceu como padrão que candidatos homens eram preferíveis e passou a rebaixar currículos de mulheres.

⁶Disponível em: <https://www.technologyreview.com/2021/01/29/1017065/ai-image-generation-is-racist-sexist/>. Acesso em 24.02.2021.

⁷A tecnologia referenciada na matéria do MIT Technology Review é a da empresa HireVue. Disponível em: <https://www.washingtonpost.com/technology/2019/10/22/ai-hiring-face-scanning-algorithm-increasingly-decides-whether-you-deserve-job/>. Acesso em 24.02.2021.

⁸Fonte: <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scrap-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G>. Acesso em 25.02.2021.

Há outros exemplos de reprodução da discriminação enraizada na sociedade por meio do aprendizado de máquina em diversos âmbitos e em prejuízo de minorias. Para citar alguns, temos máquinas fotográficas que identificavam pessoas de ascendência asiática como piscando em fotos; marcador automático de imagens que identificou um casal negro como gorilas; baixa eficiência do reconhecimento facial em mulheres e – particularmente – em mulheres negras; dentre outros.

Dessa forma, identificam-se duas principais formas pelas quais estereótipos (de gênero ou não) podem ser incorporados ao aprendizado de máquina. Por meio de sua concepção de arquitetura, ou por meio dos dados selecionados para treinar a IA. Nos citados casos de assistentes digitais, por exemplo, a discussão é a de incorporação de estereótipos de gênero no desenvolvimento da tecnologia. Em outros casos, contudo, os vieses estavam embutidos nas bases de dados utilizadas no treinamento da IA, que aprende a reproduzir esses vieses em sua atuação automatizada.

O alto potencial de impacto que a IA apresenta fez com que diversas organizações mundiais, como a Comissão Europeia⁹ e a OCDE¹⁰, elaborassem princípios éticos para guiar o desenvolvimento dessas tecnologias. Alguns dos fatores comuns a esses princípios são a privacidade e proteção de dados, transparência e equidade. Contudo, críticas apontam que as referências à igualdade de gênero e ao empoderamento feminino nos princípios existentes são escassas¹¹.

⁹European Commission, “Ethics Guideline for Trustworthy AI”, 2019. Disponível em: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/ethics-guidelines-trustworthy-ai>. Acesso em 25.02.21.

¹⁰Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, “Recommendation of the Council on Artificial Intelligence”, 2019. Disponível em: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0449>. Acesso em 25.02.21.

¹¹UNESCO, “Artificial Intelligence and Gender Equality – Key findings of UNESCO’s Global Dialogue”, 2020. Disponível em: <https://en.unesco.org/AI-and-GE-2020>. Acesso em 24.02.21.

É importante que o setor tecnológico mantenha um olhar atento às questões de gênero. Esse olhar deve partir de diversas perspectivas, incluindo a garantia de diversidade nos times de desenvolvimento de produtos, testes para identificação de vieses cognitivos e transparência quanto a seus processos. Especificamente com base na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), é necessário que o tratamento de dados pessoais repetidamente realizado no desenvolvimento da Inteligência Artificial respeite os princípios norteadores da legislação, especialmente a não discriminação e a prestação de contas.

Bernardo Fico é advogado da área de Proteção de Dados e Privacidade do Opice Blum, Bruno e Vainzof Advogados Associados; Beatriz de Sousa é estagiária dessa mesma área; e Ana Catarina de Alencar é advogada da Startup.OBA, área do escritório voltada para atendimento de startups e outros players de inovação.

Saiba mais

Responsible Artificial Intelligence

Neste vídeo, Martha Gabriel, autora de best-sellers, futurista e professora de Inteligência Artificial, explica a importância da chamada Responsible Artificial Intelligence, cujas decisões visam ao bem da coletividade.



“As tecnologias transformam o mundo, e as lideranças que criam essas tecnologias têm o poder de decidir o futuro da humanidade. É preciso garantir, por exemplo, a igualdade de gênero para que tenhamos um futuro sustentável. Nesse processo, a Responsible AI tem papel fundamental”, diz Martha.

[Clique aqui para assistir ao vídeo](#) ▶

Discriminação positiva e LGPD

Tratamento de dados pessoais para inclusão de mulheres no ambiente de trabalho

por **Letícia Redis Carvalho, Maria Eduarda Annarumma Guedes e Vitória Dantas**

Tornam-se cada vez mais comuns iniciativas de inclusão e diversidade em processos de recrutamento promovidos por empresas privadas. Exemplo recente consiste na seleção de negros para trainees realizada pela Magazine Luiza; outros tipos de iniciativa ocorrem no campo da igualdade de gênero, em que se incentiva a contratação específica de grupos LGBT ou de mulheres – iniciativas essas que chamaremos de discriminação positiva.

Ainda que tais iniciativas sejam louváveis, elas exigem o tratamento de dados pessoais, inclusive sensíveis, o que, por conseguinte, gera o dever de a empresa responsável observar determinados cuidados e restrições previstos na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), sob o risco de incorrer em violações. Frisa-se que esse risco deixou de ser potencial, como o era antes da entrada em vigor da LGPD, e já pode ser considerado real. Isso porque estão atualmente em trâmite processos na Justiça do Trabalho em que o descuido no tratamento de dados pessoais foi apontado como agravante ou evidência de descaso de empregadores perante seus colaboradores¹.

Devemos, portanto, nos atentar à LGPD nesse tipo de tratamento. Em primeiro lugar, destacamos que a Lei, apesar de ter como um de seus princípios a não-discriminação, deixa claro qual tipo de tratamento discriminatório de dados pessoais não seria aceitável: trata-se da “impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos” (art. 6º, IX).

¹Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2021/01/20/trabalhadores-usam-a-lgpd-para-buscar-direitos-na-justica.ghtml>

É possível assim fazer o tratamento de dados pessoais buscando diferenciar titulares e almejando um grupo específico, mas as finalidades dessa discriminação não podem ser ilícitas ou abusivas. Nesse mesmo viés, o próprio princípio da isonomia, previsto no artigo 5º, caput, da Constituição Federal, bem como nos artigos 5º e 461 da CLT, reforçam esse propósito e buscam combater desigualdades presentes na sociedade por meio de medidas afirmativas, sem que essas se configurem como discriminações em si. Essas medidas também acontecem no mercado de trabalho.

Feita essa ressalva, uma primeira exigência para que se possa tratar dados pessoais em consonância com a LGPD é a existência de base legal adequada, ou seja, fundamentação jurídica para que se use, colete, acesse, compartilhe ou mesmo elimine determinado dado pessoal. O leque de possíveis fundamentações jurídicas é apresentado de forma específica pela lei e, no caso de tratamentos de dados para contratação de mulheres, uma possível base legal aplicável seria o legítimo interesse, desde que o tratamento não envolva dados pessoais sensíveis, tendo em vista que a qualificação enquanto mulher ou homem não configura, em si, um dado pessoal sensível. A utilização do legítimo interesse como base legal, no entanto, exige que tal tratamento apresente finalidades legítimas, e que os interesses legítimos do controlador (ou de terceiro) não se sobreponham, em hipótese alguma, aos direitos e liberdades fundamentais dos titulares dos dados pessoais envolvidos. É a essa sobreposição que os agentes de tratamento devem se atentar ao tratar dados com essa finalidade.

Pensando no recrutamento de minorias, é inegável a importância de promover políticas de diversidade nas empresas, de modo que a LGPD não deveria ser responsável por impedir tais progressos. Num mundo cada vez mais conectado e diverso, é essencial promover ambientes plurais de trabalho – tanto para o crescimento da empresa em si, quanto em benefício da sociedade, que vê uma redução de seus índices de desigualdade.

Assim, a discriminação positiva realizada pelo controlador não só é uma iniciativa importante de inclusão e de promoção de garantias de uma sociedade mais igualitária, como também traz benefícios aos próprios empregadores, como melhores resultados financeiros, redução de conflitos internos e reputação mais prestigiada².

Nesse contexto, acreditamos que os processos de seleção voltados à contratação de mulheres, ou políticas que busquem beneficiar grupos específicos de mulheres (como veremos abaixo), estão embasados no legítimo interesse das empresas contratantes, mas devem ser realizados com base em parâmetros estabelecidos pela LGPD.

“ Isso porque alguns episódios envolvendo o tratamento de dados de mulheres no ambiente de trabalho já vêm mostrando fortes impactos durante o processo de seleção e recrutamento nas empresas, sejam eles negativos ou positivos. ”

A polêmica com gigante do varejo é um bom exemplo sobre como determinadas decisões automatizadas no processo de seleção podem acabar prejudicando especificamente mulheres. Em 2014, foi realizada programação nos algoritmos do sistema de seleção da empresa que conseguia compilar informações de candidatos e compatibilizar os interesses da empresa à vaga ofertada.

Contudo, algo que parecia incrivelmente sensato e inovador, com modelo baseado na Inteligência Artificial, acabou por gerar discriminações de gênero durante a seleção. Isso porque o sistema adotado pela empresa priorizava apenas candidatos do gênero masculino, uma vez que seu banco de dados utilizado para alimentar a fonte era composto por currículos recebidos e armazenados ao longo de dez anos, formado basicamente por fichas de pessoas do sexo masculino e baseado em esquema de pontuação.

²Disponível em: <https://www.mundodomarketing.com.br/artigos/daniela-aiko/38481/a-importancia-de-estimular-um-ambiente-de-trabalho-diversificado.html>

³Disponível em: <https://www.hypeness.com.br/2018/10/inteligencia-artificial-do-sistema-de-recrutamento-da-amazon-discrimina-mulheres/>

Os indícios discriminatórios ficaram tão evidentes que, após um ano, o algoritmo do programa passou a descartar automaticamente currículos com a palavra “mulher” e rebaixar aqueles formados em duas instituições de ensino exclusivamente para mulheres, de acordo com pessoas familiarizadas com o tema⁴. Desse modo, toda candidata que almejava disputar uma vaga na empresa era deixada de lado sem o mínimo de razoabilidade, transparência, igualdade e oportunidade.

Por mais que o programa de seleção e recrutamento tenha sido implantado sem má-fé por parte da empresa varejista, que afirma ser comprometida com a diversidade e a igualdade no local de trabalho, hoje em dia isso teria facilmente representado violação não só ao princípio da não-discriminação da LGPD, mas a preceitos fundamentais contemplados na Constituição Federal, passível, assim, de penalizações pelas autoridades e órgãos competentes.

Dessa maneira, importante destacar que, ainda que a caracterização enquanto mulher não seja dado sensível segundo a LGPD (e, portanto, em tese, seria possível usar o legítimo interesse como base legal para realizar a seleção de mulheres em processos seletivos), há situações em que essa informação, ou o próprio fato de elas terem sido contratadas por meio de políticas inclusivas e ações afirmativas, pode levar a potencial discriminatório mais elevado no ambiente de trabalho e até mesmo resultar na exclusão da mulher desse espaço.

Outros casos também podem ser de particular interesse sob o aspecto da privacidade e proteção de dados. O Projeto de Lei 244/2017, encaminhado à Câmara dos Deputados em outubro de 2019, visa alterar a Lei nº 6.019/1974 (Lei do Trabalho Temporário) para estabelecer a reserva de vagas para mulheres em situação de

⁴Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2018/10/amazon-desiste-de-ferramenta-secreta-de-recrutamento-que-mostrou-vies-contra-mulheres.html>

violência doméstica e familiar ou em situação de vulnerabilidade social no quadro de empregados das empresas prestadoras de serviços a terceiros. Nesse caso, temos tanto a questão do tratamento específico de dados de mulheres, como a do uso de informações mais íntimas para embasar determinada seleção – informações essas que, apesar de não serem consideradas dados sensíveis pela LGPD, podem gerar potencial discriminatório e, portanto, devem ser analisadas com cautela. No caso de ter havido violência sexual, há possibilidade de estarmos lidando com tratamento de dados pessoais sensíveis, situação em que a própria base legal aplicável não poderia ser o legítimo interesse.

Não há dúvida sobre a intenção benéfica dessa medida. Contudo, ainda que oriundos de medidas positivas e afirmativas que buscam gerar oportunidades para essas mulheres, a partir do momento em que esses dados pessoais começam a ser tratados dentro das empresas, é importante garantir a máxima cautela e segurança, tendo em vista que o conhecimento quanto às condições da violência que sofreram pode levar a outros tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Assim, qual base legal utilizar para armazenar esses dados uma vez encerrado o processo seletivo? Como garantir ou mitigar discriminações negativas dessas mulheres durante as entrevistas e após a contratação? Seria possível anonimizar os dados pessoais de seu processo seletivo – ou ao menos aqueles que podem gerar eventual discriminação e constrangimento? Seria possível restringir o acesso a essas informações ao menor número possível de pessoas? O enquadramento seria na base legal de exercício regular de direitos em contrato, considerando-se a eventual relação de emprego, ou talvez no cumprimento de obrigação legal, pensando em eventual conversão em lei do PL 244/2017?

Existem muitas dúvidas sobre esse tipo de atividade e, como a Lei ainda é recente, poucas respostas. A certeza é que programas de inclusão e medidas afirmativas em processos de seleção exigem especial atenção dos agentes de tratamento em relação à LGPD, para que não corram o risco de estarem impedidos de tratar esses dados ou de prejudicarem outros direitos dessas mulheres no caminho, como a proteção à imagem e dignidade das candidatas e/ou colaboradoras selecionadas. A contratante deve garantir os melhores esforços para que a atividade de seleção em busca da diversidade não se sobreponha a direitos fundamentais das mulheres envolvidas no processo. Deve haver extenso treinamento de recrutadores, sistemas adequados à guarda segura de informações, cuidado no tratamento de dados quando a finalidade é a discriminação positiva e outras medidas técnicas de proteção, para que se evite, buscando solução afirmativa, gerar consequências maléficas à titular e às empresas envolvidas.

Letícia Redis Carvalho, Maria Eduarda Annarumma Guedes e Vitória Dantas são advogadas da área de Proteção de Dados e Privacidade do Opice Blum, Bruno e Vainzof Advogados Associados.

Saiba mais

A responsabilidade das empresas

Neste vídeo, Elisa Tawil, idealizadora e líder do movimento Mulheres do Imobiliário e head de growth na eXp Realty Brasil, fala sobre a parcela de responsabilidade das empresas sobre os vieses inconscientes de gênero na Inteligência Artificial.

“A falta de oportunidades, por meio da exclusão de grupos do mercado de trabalho, pode ser causada por esses vieses. Por isso, ações afirmativas, como cotas e movimentos que dão visibilidade a essas causas, ainda são importantes”, explica.



Por outro lado, ela destaca também o poder da IA para, a partir da análise de dados que demonstram o poder de decisão e de influência das mulheres, empoderá-las no mercado.

Marco Legal da Inteligência Artificial contribuirá para a igualdade de gênero

Semana Internacional da Mulher 2021

por Andrea Filomeno, Tatiana Bauer Poli e Bruno Toranzo

O Projeto de Lei 21/2020, de autoria do Deputado Federal Eduardo Bismarck, é um dos PLs em tramitação no Congresso Nacional para disciplinar a Inteligência Artificial (IA). Essa proposta é talvez a mais abrangente, estabelecendo princípios, direitos e deveres para o uso da IA no Brasil. Em caso de aprovação, criará o Marco Legal da Inteligência Artificial, definindo parâmetros seguros de uso, com o combate à discriminação de qualquer tipo, como a de gênero. Nesta Semana Internacional da Mulher, destacamos que a desigualdade de gênero também está nos mecanismos de IA, que apresentam os mesmos vieses inconscientes vistos no mundo real.

O PL 21/2020, em seu artigo 2º, considera que o “sistema de Inteligência Artificial é composto pelas fases, sequenciais ou não, de planejamento e design, coleta e processamento de dados e construção de modelo; de verificação e validação; de implantação; e de operação e monitoramento”. Ou seja, contempla o processo por inteiro. No artigo 9º, o PL estabelece que os agentes de IA podem ser pessoas físicas, jurídicas e entes sem personalidade jurídica, de direito público ou privado, devendo responder, na forma da lei, pelas decisões tomadas pelo sistema de IA.

No entanto, o projeto não determina as responsabilidades ou penalidades em caso de descumprimento. Essa ausência de disposição pode ser suprida ao longo da tramitação do projeto – até que efetivamente seja aprovado. O PL está na Câmara dos Deputados sob análise da Comissão de Ciência e Tecnologia, Comunicação e Informática.

Independentemente da aprovação desse ou de outro Projeto de Lei, é preciso observar que a IA já faz parte das nossas vidas. Muitas vezes, nem notamos sua presença ou entendemos seu funcionamento, o que reforça a necessidade de regulação para que excessos não sejam cometidos por parte dos agentes de IA, trazendo maior segurança jurídica e facilitando sua implantação.

A IA utiliza algoritmos, redes neurais artificiais, sistemas de aprendizado, entre outros recursos, por meio de máquinas que simulam o comportamento humano. Muitas vezes, essas máquinas executam tarefas sem que haja supervisão humana. Decidem sozinhas com base nas informações que foram fornecidas a elas ou com base nos dados que captaram. Aprendem com o tempo e armazenam volume considerável de informações para embasar seu poder decisório. Esse processo é chamado de “machine learning”.

Assim, a IA, ao realizar atividades humanas de forma mecanizada, reduz custos e agiliza processos de forma considerável. Seu uso no mundo corporativo corresponde a uma forma de estruturar os dados das empresas, a fim de facilitar as decisões, como em processos de recrutamento e seleção de funcionários. Nesses casos, a IA faz a primeira triagem, economizando o tempo dos recrutadores. Há empresas especializadas nesse serviço que criam poderosas plataformas de IA que coletam as informações dos candidatos e indicam os que têm maior aderência com o cargo oferecido.

Discriminação

O favorecimento do gênero masculino foi observado em episódio envolvendo grande companhia internacional de varejo, a qual utilizava sistema que comprovadamente favorecia a contratação de homens. Essa preferência da IA fez com que a empresa deixasse de usar o programa. Nesse caso, ficou evidente a necessidade da supervisão humana para evitar distorções e comportamentos discriminatórios.

O sistema utilizado não observou os princípios de igualdade de gênero que devem ser seguidos pelos agentes privados e públicos – em consonância com os direitos fundamentais reunidos no artigo 5º da Constituição Federal.

No PL 21/2020, o artigo 4º, inciso IV, traz:

“ a igualdade, a não discriminação, a pluralidade e o respeito aos direitos trabalhistas ”

Já o artigo 7º estabelece que é direito dos interessados ter acesso a informações claras e adequadas sobre os critérios e procedimentos utilizados pelo sistema de IA que os afetem adversamente.

Ao analisar esses dois artigos, é possível perceber que o referido Projeto de Lei contempla toda e qualquer discriminação, incluindo a de gênero. A Inteligência Artificial deve respeitar a igualdade entre as pessoas, como determina a Constituição, sem que seus sistemas possibilitem a ocorrência de qualquer tipo de discriminação.

Caso seja aprovado, o PL fará com que as empresas e o próprio Poder Público estejam ainda mais atentos para garantir a adequação de suas tecnologias de IA às exigências legais, com destaque para os direitos fundamentais.

Andrea Filomeno é gestora de Consultivo Digital do Opice Blum, Bruno e Vainzof Advogados Associados; Tatiana Bauer Poli é advogada da mesma área; e Bruno Toranzo, da área de Comunicação, é jornalista e graduado em Direito.

Saiba mais

Publicidade direcionada

Neste vídeo, a Secretária Nacional do Consumidor, Juliana Domingues, analisa o quão nocivo podem ser os vieses inconscientes na Inteligência Artificial, com a utilização de dados refletindo o preconceito humano e reforçando estereótipos. “Esses vieses agravam a desigualdade entre as pessoas porque reforçam estereótipos que não fazem mais sentido atualmente, na sociedade do século 21”, diz.



[Clique aqui para assistir ao vídeo](#) ▶

assim, teremos uma experiência de consumo positiva para as mulheres”, explica.

De acordo com ela, há prejuízos para a mulher enquanto consumidora causados pela IA.

“Muitos serviços on-line são ofertados com base na chamada publicidade direcionada. Precisamos tomar cuidado, por exemplo, com os modelos automáticos, com a base de dados empregada. Somente

CRÉDITOS

Sócios

José Roberto Opice Blum
Renato Opice Blum
Marcos Bruno
Rony Vainzof
Camilla Jimene
Caio César Carvalho Lima
Danielle Serafino

Autores

Camilla Jimene
Caio César Carvalho Lima
Ana Catarina de Alencar
Andrea Filomeno
Beatriz de Sousa
Bernardo Fico
Bruno Toranzo
Letícia Redis Carvalho
Maria Eduarda A. Guedes
Rebeca Trigo
Tatiana Bauer Poli
Vitória Dantas

Coordenação editorial

Lara Silbiger

Apoio

Comitê de Inclusão e
Diversidade

Revisão

Rony Vainzof
Camilla Jimene
Caio César Carvalho Lima
Lara Silbiger
Bruno Toranzo

Arte e design

Paola Cosentino

Estagiário

Lucas Fernandes