

Discriminação na tomada de decisão com base em sistemas automatizados

Mafalda Fernandes da Cruz

Abstract

The increasing digitalization taking place in our society has recently introduced artificial intelligence systems, particularly machine learning algorithms, which are rapidly revolutionizing and transforming the most diverse areas of our lives. The workplace, and in particular the recruitment processes that take place in the pre-contractual phase, are no exception. In this regard, we propose to analyze this topic, dedicating ourselves to understanding the concept of machine learning algorithms and the issues that they raise, particularly in relation to the principle of equal access to employment and the principle of non-discrimination.

Resumo

A crescente digitalização que opera na nossa sociedade, introduziu recentemente os sistemas de inteligência artificial, em particular os algoritmos de machine learning, que rapidamente estão a revolucionar e a transformar as mais diversas áreas da nossa vida. O âmbito laboral e, em particular os processos de recrutamento que ocorrem na fase pré-contratual, não são exceção. Neste sentido, e conscientes da pertinência deste tema, propomo-nos a analisar esta temática, dedicando-nos à compreensão do conceito dos algoritmos de machine learning e às questões que estes levantam, em especial, em confronto com o princípio da igualdade ao acesso ao emprego e ao princípio da não discriminação.

Índice

A.	INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: MACHINE LEARNING E ALGORITMOS.....	3
B.	ENTRE AS POTENCIALIDADES E OS EFEITOS DO USO DE ALGORITMOS NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO	4
C.	BIBLIOGRAFIA	6

A. Inteligência Artificial: Machine Learning e Algoritmos

A Inteligência Artificial pode ser definida, de acordo com a Comissão Europeia, como “sistemas que apresentam um comportamento inteligente, analisando o seu ambiente e tomando medidas – com um determinado nível de autonomia – para atingir objetivos específicos.”¹

Em particular, o Machine Learning é uma das modalidades existentes de Inteligência Artificial que pode ser definido como o processo de fornecimento aos sistemas da capacidade de aprender e melhorar automaticamente a partir de dados prévios e da experiência, identificar padrões e identificar soluções ou tomar soluções com o mínimo de intervenção humana. ²

Os algoritmos consubstanciam uma sequência de raciocínios, instruções ou operações que se inserem nesta modalidade de AI. O seu funcionamento essencialmente em duas características: Por um lado, *os inputs, que serão os dados de entrada (informação, estatísticas padronizadas, etc.)* que utilizam bases de dados já existentes pelo que refletem o que já aconteceu no passado, projetando os paradigmas e vieses culturais subjacentes a tais dados³. Por outro, os outputs, ou seja, uma definição de objetivo que procuramos alcançar.

¹ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho Europeu, ao conselho, ao comité económico e social europeu e ao comité das regiões, ”Inteligência artificial para a Europa”, COM(2018) 237 final, Bruxelas, 25.4.2018

² Machine learning. (2023, November 29). Sas.com. https://www.sas.com/en_us/insights/analytics/machine-learning.html;

Página 73, Frederico Ventura Sequeira, O algoritmo no tecido empresarial: Das vicissitudes de contratação ao despedimento de trabalhadores – Uma arma nociva que necessita de ser desarmada?, 2022

³ Página 4, Maria do Rosário Palma Ramalho, Inteligência artificial e algoritmos nas relações de trabalho: novas fontes de discriminação;

Página 75, Frederico Ventura Sequeira, O algoritmo no tecido empresarial: Das vicissitudes de contratação ao despedimento de trabalhadores – Uma arma nociva que necessita de ser desarmada?, 2022

B. Entre as potencialidades e os efeitos do uso de algoritmos nos processos de recrutamento

No contexto das relações laborais privadas, o empregador, com vista à celebração de um contrato, pode decidir iniciar um processo de recrutamento. Caso assim seja, ainda que, a priori, não recaia sobre este um imperativo de fundamentação da sua escolha, está imperativamente vinculado a escolher um método/ferramenta de seleção que respeite o princípio da igualdade no acesso ao emprego e da não discriminação, plasmados nos artigos 17º e ss. do CT. ⁴

A utilização de algoritmos nos processos de recrutamento pode oferecer benefícios, dos quais destaco primeiramente, o incremento na eficiência do processo, permitindo reduzir e otimizar o tempo despendido, tornando-o menos oneroso para a entidade empregadora, e em particular para os departamentos de recursos humanos ou prestadores de serviços externos. Posteriormente, poderá indicar-se o alegado afastamento da subjetividade humana, substituindo-a por um processo tendencialmente mais neutro e objetivo. ⁵ Ora, mas será mesmo assim? Serão os algoritmos ferramentas neutras que asseguram contratações mais adequadas e que com menos risco de vieses?

É inegável que os processos de recrutamento realizados pelo ser humano importam um certo grau de enviesamento que se reportam à nossa experiência, à cultura em que nos inserimos. Contudo, este risco não desaparece na utilização de algoritmos como ferramenta. Como aliás referi anteriormente, os dados que são introduzidos numa fase inicial e que alimentam os algoritmos, os *inputs*,

⁴ Página 12 e 13, Milena da Silva Rouxinol, Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais, 2024

⁵ Página 77, Frederico Ventura Sequeira, O algoritmo no tecido empresarial: Das vicissitudes de contratação ao despedimento de trabalhadores – Uma arma nociva que necessita de ser desarmada?, 2022

transportam e projetam os paradigmas culturais inerentes aos dados existentes, que inerentemente apresentam fatores de discriminação⁶. Além disso, o algoritmo apresenta uma grande incapacidade de transparência relativa à própria programação, funcionando como autêntica uma *black box*⁷, em virtude do facto de ser difícil aferir o motivo que levou esta ferramenta a atingir determinado resultado.

Exemplo claro da possibilidade de discriminação algorítmica, nomeadamente da discriminação entre homem e mulheres, na tomada de decisão, em processo de recrutamento foi o caso da empresa Amazon⁸ que utilizou esta ferramenta, aprendeu a penalizar currículos que continham palavras ou expressões associadas ao sexo feminino visto que os dados anteriores relativos às tendências de contratação das empresas refletia um universo de trabalhadores predominantemente do sexo masculino. ⁹

Neste sentido, concluímos que os algoritmos são uma ferramenta muitíssimo interessante, nomeadamente para tornar os processos mais eficientes, mas devem ser temperados pelo olhar e acompanhamento humano para que se respeite, nesta fase, o princípio da igualdade e da não discriminação.

Outra grande questão que se levanta nesta temática será a responsabilidade sobre uma eventual violação destes princípios, que será sem dúvida um desafio, apurar no futuro.

⁶ Página 81, Frederico Ventura Sequeira, O algoritmo no tecido empresarial: Das vicissitudes de contratação ao despedimento de trabalhadores – Uma arma nociva que necessita de ser desarmada?, 2022

⁷ Página 38, Ana Raquel Nabais Guerrinha, *Das novas formas de discriminação no emprego: o recurso às redes sociais e a utilização de algoritmos*, Junho de 2020

⁸ Página 49, Ana Raquel Nabais Guerrinha, *Das novas formas de discriminação no emprego: o recurso às redes sociais e a utilização de algoritmos*, Junho de 2020

⁹ Página 84, Frederico Ventura Sequeira, O algoritmo no tecido empresarial: Das vicissitudes de contratação ao despedimento de trabalhadores – Uma arma nociva que necessita de ser desarmada?, 2022

C. Bibliografia

Ana Raquel Nabais Guerrinha, *Das novas formas de discriminação no emprego: o recurso às redes sociais e a utilização de algoritmos*, Junho de 2020

Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho Europeu, ao conselho, ao comité económico e social europeu e ao comité das regiões, "Inteligência artificial para a Europa", COM(2018) 237 final, Bruxelas, 25.4.2018

Frederico Ventura Sequeira, O algoritmo no tecido empresarial: Das vicissitudes de contratação ao despedimento de trabalhadores – Uma arma nociva que necessita de ser desarmada?, 2022

Maria do Rosário Palma Ramalho, *Inteligência artificial e algoritmos nas relações de trabalho: novas fontes de discriminação*

Milena da Silva Rouxinol, *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais*, 2024