

CAPACITISMO ALGORÍTMICO: Desafios para Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

Arthur Gabriel Pereira Espinola, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, arthur.espinola.127@ufrn.edu.br;

Isa Medeiros de Souza, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, isa.medeiros.099@ufrn.br;

Luma Luiza Menezes Barbosa, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, luma.menezes.016@ufrn.edu.br.

INTRODUÇÃO

A utilização de ferramentas eletrônicas de inteligência artificial (IA) cresce cada vez mais dentro do contexto do mercado de trabalho e da atividade empresarial, partindo de algoritmos específicos que podem se apresentar enviesados em desfavor das pessoas com deficiência (PcD). Considerando que torna-se cada vez mais comum a utilização de IA para a realização de tarefas, importa citar o julgamento de valor subjetivo presente durante o processo de contratação de pessoas, no qual, muitas vezes, nem mesmo os administradores possuem total conhecimento sobre o algoritmo usado para a ponderação dessas escolhas. Sendo assim, percebe-se que as fontes gerais dos dados coletados e utilizados por modelos automatizados estão suscetíveis a vieses implícitos da sociedade em geral, como efeito, observa-se o surgimento de um campo propício para reprodução de discriminações contra grupos vulneráveis, a exemplo do capacitismo.

OBJETIVOS

Investigar acerca do tema da discriminação algorítmica e sua atuação antagônica na inserção das PcD no mercado de trabalho.

METODOLOGIA

O trabalho se concretizou adotando como base o método dedutivo a fim de realizar uma revisão bibliográfica-documental.

RESULTADOS

O capacitismo é uma forma de discriminação fundamentando equivocadamente na ideia de que pessoas com deficiência são inferiores àquelas sem deficiência. Para combater esse viés, o art. 93 da Lei nº 8.213/1991 estabeleceu um critério quantitativo para a contratação de PcD por empresas com mais de 100 funcionários. No entanto, essa abordagem meramente quantitativa negligencia a diversidade de habilidades e experiências individuais, padrão o qual tende a ser perpetuado pelos vieses algorítmicos, desqualificando ou limitando a participação das PcD. Somado a isso, ainda existe uma omissão de diretrizes e programas que avaliem se esses indivíduos estão realmente recebendo tratamento justo e igualitário em processos seletivos. Verifica-se dessa forma a necessidade de uma avaliação contínua, visando uma tecnológica de seleção treinada para promover a inclusão e a diversidade no ambiente de trabalho, e não mais agravando desigualdades.

CONCLUSÃO

Desta feita, o capacitismo algorítmico é uma realidade decorrente da preexistência de tendências sociais, produzindo, nesse sentido, mais um obstáculo a inclusão das PcD no mercado de trabalho. É um desafio, tanto no âmbito público como no privado, transformar essa evolução tecnológica dos algoritmos em um fator agregador e inclusivo. Embora com significativos avanços jurídicos, a exemplo da LGPD que introduziu princípios essenciais na atuação da IA, como o princípio da transparência e o princípio da não discriminação, reconhece-se a necessidade de soluções efetivas que ampliem as práticas de combate à discriminação algorítmica, adotando uma cultura de diversidade. Assim, ações afirmativas que possibilitem que grupos vulneráveis participem ativamente do desenvolvimento de algoritmos e a atuação de equipes multidisciplinares promovendo o controle interno das decisões automatizadas são alternativas para mitigar esse cenário.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência. Brasília, DF, 1991. Disponível em: <http://www.ibdd.org.br/arquivos/leis/Lei%20n%208.213_91.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2023

REQUIÃO, Maurício; COSTA, Diego. Discriminação algorítmica: ações afirmativas como estratégia de combate. *civilistica. com*, v. 11, n. 3, p. 1-24, 2022.