I CONGRESSO CRIM/UFMG

INTERSECCIONALIDADE E FEMINISMOS

I61
Interseccionalidade e Feminismos [Recurso eletrônico on-line] I Congresso CRIM/UFMG: UFMG – Belo Horizonte;

Organizadores: Luiza Martins Santos, Mariana Karla de Faria e Raíssa Emmerich Santana - Belo Horizonte: UFMG, 2021.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-362-7
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Gênero, feminismos e violência.
1. Gênero. 2. Feminismo. 3. Interseccionalidade. I. I Congresso CRIM/UFMG (1:2021: Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

I CONGRESSO CRIM/UFMG

INTERSECCIONALIDADE E FEMINISMOS

Apresentação

O CRIM/UFMG é um Programa de extensão universitária da UFMG sobre violência de gênero, proveniente do Projeto de Ensino, Pesquisa e Extensão em Crimes Contra a Mulher criado em 2019 por um grupo de estudantes universitárias da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), que perceberam a necessidade de ampliar o espaço de debates, denúncias e enfrentamento da violência de gênero dentro da instituição.

O objetivo do Programa é trazer para o grande público questões relevantes referentes ao combate à violência de gênero de forma didática e acessível, de modo a contribuir em diferentes perspectivas, a partir da atuação estudantil em frentes com Profissionais de Saúde, Educação, Infância e Juventude bem como na abordagem de acolhimento de migrantes e refugiadas. Dessa forma, entende-se a necessidade de se desenvolver atividades – que não se limitem ao espaço acadêmico - por meio da criação grupos de estudos, eventos, campanhas de conscientização sobre o tema, além de ministrar oficinas, cursos e capacitação que abordem os diversos tipos de violências de gênero numa perspectiva de promoção da igualdade de gênero. Nesse sentido, o Programa, a partir de uma construção coletiva, busca romper com a cisão criada em uma sociedade desigual e assim, colocar como sujeitos políticos grupos historicamente marginalizados.

Nessa perspectiva, o I Congresso CRIM / UFMG - Gênero, Feminismos e Violência pretende incentivar o debate sobre os progressos e desafios em relação à temática gênero, considerando a integralidade da vivência do ser mulher em uma sociedade machista, cisgênera, heteronormativa, com claros atravessamentos de classe e raça.

O GT 1 - Interseccionalidade e Feminismos acolheu artigos que se desenvolveram a partir de uma perspectiva interseccional e da compreensão de como as discriminações de gênero se interligam com questões relacionadas à sexualidade, raça e classe. Temas que abordem as questões de gênero articulados com a divisão sexual do trabalho; a reconfiguração das práticas sociais e das relações trabalhistas decorrentes do capitalismo; os diversos processos culturais e identitários formativos relacionados à raça e sexualidade, sob perspectivas interdisciplinares. Foram propostas discussões sobre as diferentes estratégias de lutas por reconhecimento e direitos de movimentos democráticos contemporâneos, a partir de uma fundamentação teórica feminista que busca evidenciar a coexistência de mais de um sistema de opressão em relação às mulheres e outros agentes sociais.

PANDEMIA: ALGORITMOS DISCRIMINATÓRIOS, DIREITOS FUNDAMENTAIS E MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

PANDEMIA: DISCRIMINATORY ALGORITHMS, FUNDAMENTAL RIGHTS AND WOMEN IN THE JOB MARKET

Anna Carolina Alves Moreira de Lacerda
Daniele Pabline Sousa Costa

Resumo

A presente pesquisa aborda a condição da mulher no mercado de trabalho durante a pandemia do Covid-19 e como a tecnologia pode ser importante na hora da contração. O problema apontado é como os algoritmos tornaram-se discriminatórios, uma vez que se baseiam em dados pretéritos, perpetuando o caráter machista e patriarcalista da sociedade brasileira. A pesquisa proposta pertence à vertente metodológica jurídico-sociológica. Quanto à investigação, pertence à classificação de Gustin (2020), o tipo jurídico-projetivo. Predominará o raciocínio dialético.

Palavras-chave: Mulher, Algoritmos, Mercado de trabalho, Pandemia, Direitos fundamentais

Abstract/Resumen/Résumé

This research addresses the condition of women in the job market during the Covid-19 pandemic. And how technology can be important at the time of contraction. The problem pointed out is how the algorithms have become discriminatory since they are based on past data, perpetuating the sexist and patriarchal character of Brazilian society. The proposed research belongs to the legal-sociological methodological approach. As for the investigation, it belongs to Gustin's classification (2020), the legal-project type. Dialectical reasoning will prevail.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Woman, Algorithms, Job market, Pandemic, Fundamental rights

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O interesse da pesquisa adveio do grande avanço das tecnologias e o aumento significativo do uso da internet e dos algoritmos no cotidiano. É explícito que a cada dia que passa a sociedade tem se utilizado da internet como base de pesquisa e consulta. No entanto, é preciso ressaltar que como os algoritmos foram criados por seres humanos, em sua maioria homens cis, branco e de boa condição financeira, mesmo que não intencional, reproduz o pensamento patriarcal e machista presente no Brasil. Sendo assim, a pesquisa abordará a utilização de algoritmos, na sociedade brasileira atual, com o crescente uso da tecnologia e a relação com a manutenção da falta de isonomia do público feminino no mercado de trabalho, principalmente, no contexto pandêmico.

Desse modo, nota-se a necessidade de definir *big data*, conceituado como "*big data* é o termo em Tecnologia da Informação (TI) que trata sobre grandes conjuntos de dados que precisam ser processados e armazenados" (CETAX, 2020). Ademais, em consonância com o exposto, as mulheres vêm tentando conquistar espaço na sociedade brasileira. No entanto, como as empresas se utilizam dos dados armazenados para novas contratações, essas já saem em desvantagem. Uma vez que sempre que se pesquisa alguma profissão que possui maior reconhecimento, ou seja, um "cargo de liderança", em sua maioria, é demonstrado pessoas do gênero masculino como seus principais atuantes.

Nessa perspectiva, será abordado mais profundamente a questão das mulheres que possuem seus direitos fundamentais infringidos por tais algoritmos, como o direito de igualdade, posto pela Constituição Cidadã de 1988. Para mais, como esses influenciam na hora de contratação em uma profissão, principalmente, no contexto atual de pandemia do COVID-19. Por fim, como os algoritmos discriminatórios podem ser prejudiciais ao direito e de que forma contribuem para perpetuar o pensamento patriarcal e machista atual.

A pesquisa que se propõe encontra-se em estágio inicial de desenvolvimento, pertencendo à classificação de Gustin, Dias e Nicácio (2020), mais especificamente, à vertente metodológica jurídico-social. No tocante ao tipo genérico de pesquisa, foi escolhido o tipo jurídico-projetivo. O raciocínio desenvolvido na pesquisa foi, predominantemente, dialético e quanto ao gênero de pesquisa, foi adotada a pesquisa teórica. Dessa maneira, a pesquisa se propõe a esclarecer como o uso dos algoritmos podem contribuir para a manutenção dos preconceitos sociais e como esses prejudicam a mulher na hora de ser contratada para trabalhar em cargos de liderança.

2. CARGOS DE LIDERANÇA E ALGORITMOS DISCRIMINATÓRIOS

Hodiernamente, uma característica preponderante da sociedade é o uso da internet. Nisso, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2019, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) aponta que 82,7% dos domicílios nacionais possuem acesso à internet (ASCOM, 2021). Dessa maneira, a tecnologia representa um instrumento de grande influência na população, uma vez que a maior parte do mundo está conectada ao espaço virtual. Logo, os números mais recentes, segundo um relatório produzido pelo We Are Social e Hootsuite de janeiro de 2021, apontam para que existam 4,66 bilhões de usuários na rede (NÚMERO, 2021).

Nesse diapasão, tem-se que a atualidade perpassa pelo cenário da quarta revolução industrial, o qual é marcado por sistemas inteligentes que demonstram progresso na produtividade, eficiência e qualidade (INDÚSTRIA, 2021). Sendo assim, um desses sistemas corresponde na utilização de algoritmos, *big data* e *machine learning*, os quais em conjunto conseguem captar informações e analisá-las formando um padrão. Sobretudo, o aprendizado da máquina objetiva tomar decisões com o mínimo de intervenção humana, baseado na respectiva construção de dados.

Entretanto, apesar dos avanços se demonstrarem positivos para diversos aspectos, apresentam problemas quando se fala dos algoritmos de discriminação. Logo, o resultado discriminatório ocorre pelo fato do algoritmo inteligente fazer uma espécie de previsão com base nos acontecimentos pretéritos para estimar uma probabilidade futura (BARBOSA, 2021). Sendo assim, como exemplo, o processo de seleção por “Machine Learning”, é uma das formas mais suscetíveis a dados preconceituosos. Afinal, o aprendizado acontece por meio de cálculos anteriores, ou seja, contratações já realizadas pela empresa. Dessa forma, observa-se que na atualidade o mercado de trabalho prefere homens brancos devido a construção machista e racista. Assim, ao utilizar o método Machine Learning, a consequência é que venha gerar algoritmos preconceituosos, uma vez que a base será de uma realidade com desigualdades.

Desse modo, Cathy O’Neil, doutora em matemática pela Universidade Harvard, aponta como a matemática pode ser “destrutiva”. Por isso, conscientiza sobre como o big data “aumenta” a desigualdade e “ameaça” a democracia. Sobretudo, a autora do livro “Weapons of Math Destruction” destaca que a injustiça prevalece por respaldar nos modelos matemáticos concebidos para reproduzir preconceitos, equívocos e vieses humanos (MENÁRGUEZ, 2018). Por fim, um trecho do livro “Algoritmos de Destruição em Massa”, explica:

> Aplicações matemáticas fomentando a economia dos dados eram baseadas em escolhas feitas por seres humanos falíveis. Algumas dessas escolhas sem dúvida eram feitas com as melhores intenções. Mesmo assim, muitos desses modelos programavam preconceitos, equívocos e vieses humanos nos sistemas de software que cada vez mais geriam nossas vidas [...] Suas decisões, mesmo quando erradas ou danosas, estavam para além de qualquer contestação. E elas tendiam a punir os pobres e oprimidos da sociedade enquanto enriquecia ainda mais os ricos. (O'NEIL, 2020, p. 8)

Ademais, outra forma notória para verificar algoritmos discriminatórios é por meio de sites de pesquisa, os quais selecionam em maior preponderância brancos na figura masculina ao buscar cargos de liderança:

Imagem 1: Pesquisa por "gerente" no google

Fonte: (GOOGLE, 2021)

Dessa maneira, questiona-se sobre o perigo dos algoritmos para permanência de uma sociedade discriminatória, principalmente quando se trata no meio de trabalho em que já se verifica um cenário de muita desigualdade.

3. MERCADO DE TRABALHO, PÚBLICO FEMININO E PANDEMIA

Como exposto anteriormente, foram explicitados os conceitos de *big data* e *machine learning*. Além disso, foi explicado como os algoritmos influenciam no cotidiano e na contratação de novos empregados, principalmente, em grandes empresas e em cargos de liderança.

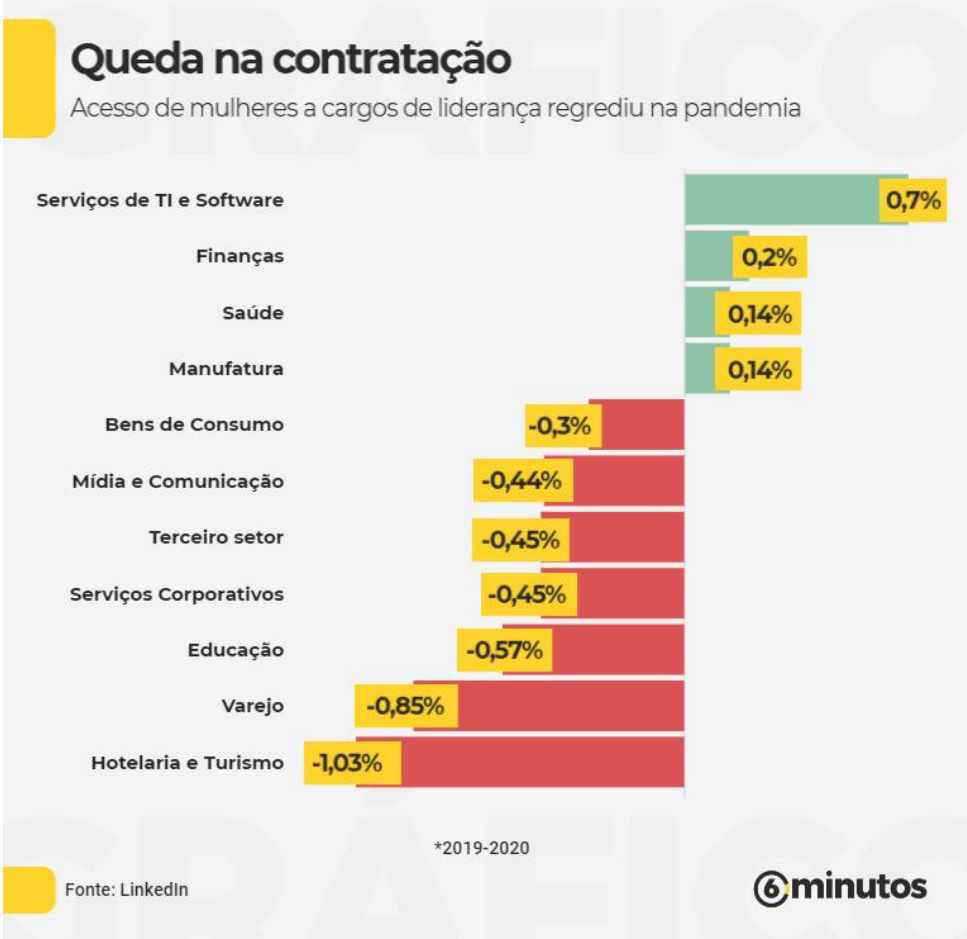
Em consequência, tais algoritmos infringem o que é garantido pela Constituição Federal do Brasil de 1988, visto que essa expõe, em seu artigo 5º, que "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à

propriedade.” (BRASIL, 1988). Desse modo, os algoritmos retiram do gênero feminino a oportunidade de começar de modo igual ao gênero masculino.

Por outro viés, no contexto atual de pandemia do COVID-19, é fato que ficou ainda mais difícil a contratação feminina no mercado de trabalho. Perguntas como “Você tem filhos?” ou “Tem interesse em engravidar?” ficaram mais frequentes nos últimos dois anos. O que acaba produzindo dados e tornando os algoritmos menos suscetíveis a escolhas de mulheres para cargos profissionais.

Como demonstrado pelo site 6 minutos, houve queda na contratação de mulheres para cargos de liderança.

Imagem 2: Queda na contratação



Fonte: (VIEIRA, 2021)

Em consonância, não houve somente uma queda na contração, mas também uma queda na procura de empregos pelo público feminino. Conforme o jornal Estadão, em sua maior parte, as tarefas domésticas, bem como cuidar dos filhos e dos idosos, recaem sobre a figura feminina por causa de um pensamento machista e patriarcalista de que esses deveres são obrigações das

mulheres (DYNIEWICZ, 2020). Corroborando, assim, com a ausência dessa parcela da sociedade do mercado de trabalho.

Não obstante, todos esses fatores são transformados em dados bases para os algoritmos das empresas e contratadoras de serviços, aumentando, mesmo que não intencionalmente, a discriminação com o público feminino na hora de conseguir trabalho. Logo, os direitos das mulheres à igualdade de oportunidades não funciona tão bem na prática quanto na teoria.

Por fim, faz-se necessária a fala do distinto sociólogo Byung-Chu Han:

> Algo semelhante ocorre com a mídia digital. Somos desprogramados por meio dessa nova mídia, sem que possamos compreender inteiramente essa mudança radical de paradigma. Arratamo-nos atrás da mídia digital, que, aquém da decisão consciente, transforma decisivamente nosso comportamento, nossa percepção, nossa sensação, nosso pensamento, nossa vida em conjunto. Embriagamo-nos hoje em dia da mídia digital, sem que possamos avaliar inteiramente as consequências dessa embriaguez. Essa cegueira e a estupidez simultânea a ela constituem a crise atual (HAN, 2020, p. 10).

Assim, deixa explicito que as pessoas estão tão imersas na mídia virtual no contexto atual, mas não compreendem por completo essa mudança que nos foi imposta de maneira radical nas últimas décadas. Desse jeito, é preciso que o ser humano produza maiores estudos para combater os algoritmos discriminatórios, a fim de garantir o posto pela Constituição de 1988 e fornecer oportunidades iguais ao público feminino.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da pesquisa apresentada, é possível perceber o quadro em que a população está inserida, no qual apresenta constante preponderância da tecnologia, inclusive com uso de sistemas de algoritmos e big data no cotidiano para captar padrões da sociedade e analisá-los. Todavia, embora a Inteligência Artificial (IA) seja uma potencialidade para comunidade, envolve incertezas, como a produção de algoritmos discriminatórios. Sobretudo, tal problemática é de suma importância por demonstrar como os sistemas atuais podem corroborar para falta da efetivação de um dos direitos fundamentais da Constituição Federal, que seria o direito à igualdade. Dessa forma, constata-se que os recursos tecnológicos, como “machine learning”, colaboram para a manutenção de um cenário patriarcal, principalmente no mercado de trabalho, espaço pelo qual utilizam da IA para agilizar processos seletivos.

De outro modo, nota-se a dificuldade que o público feminino enfrenta por conviver em uma sociedade de viés sexista desde períodos passados. No mais, hodiernamente, ainda vigora um característico quadro de desigualdade, em específico demonstra-se uma diferença no campo

profissional, área em que a oportunidade volta-se a homens brancos em maior proporção. Sendo assim, a utilização de máquinas para tomada de decisões nessa área torna-se falha, por não ter um parâmetro pretérito adequado. Logo, conclui-se preliminarmente, que por meio dos algoritmos, Big data e IA, pode-se detectar padrões discriminatórios, ocorrendo a manutenção desses na sociedade.

Por fim, a pesquisa encontra-se em estágio inicial de desenvolvimento e apresenta presumivelmente como resultado que a utilização de algoritmos pode ser preocupante, uma vez que ao utilizar como base dados passados, pode contribuir para permanência de uma sociedade desigual. Portanto, vê-se como finalidade a análise da ameaça da Inteligência Artificial e dos algoritmos para mulheres que buscam espaço no mercado de trabalho patriarcalista, a fim de que se garanta o direito à isonomia, principalmente no contexto atual de pandemia do Corona Vírus.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASCOM. *Pesquisa mostra que 82,7% dos domicílios brasileiros têm acesso à internet.* 14 abr. 2021. Disponível em: encurtador.com.br/bvCGN. Acesso em: 21 jul 2021.

BARBOSA, Tales Schmidke. *Inteligência artificial e discriminação algorítmica*. 10 jan. 2021. Disponível em: https://www.jota.info/coberturas-especiais/inova-e-acao/inteligencia-artificial-e-discriminacao-algoritmica-10012021. Acesso em: 21 jul 2021.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 mar. 2021.

CETAX. *Big Data: O que é, conceito e definição*. 07 ago. 2020. Disponível em: https://www.cetax.com.br/blog/big-data/. Acesso em: 30 mar. 2021.

DYNIEWICZ, Luciana. *Com pandemia, participação das mulheres no mercado de mulheres é a menor em 30 anos*. Estadão. 24 out. 2020. Disponível em: https://www.estadao.com.br/infograficos/economia,com-pandemia-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-a-menor-em-30-anos,1130056. Acesso em: 3 jul. 2021.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca; NICÁCIO, Camila Silva. *(Re)pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática.* 5ª. ed. São Paulo: Almedina, 2020.

HAN, Byung-Chul. *No enxame: Perspectivas do Digital*. 3ª ed. Petrópolis - Rio de Janeiro: Editora Vozes. 2020.

INDÚSTRIA 4.0: que tecnologias marcarão a Quarta Revolução Industrial. 2021. Disponível em: https://www.iberdrola.com/inovacao/quarta-revolucao-industrial. Acesso em: 12 abr. 2021.

MENÁRGUEZ. Ana Torres. Os privilegiados são analisados por pessoas; as massas, por máquinas. 23 nov 2018. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2018/11/12/tecnologia/1542018368_035000.html. Acesso em: 21 jul 2021.

NÚMERO de usuários de Internet no mundo chega aos 4,66 bilhões. 03 fev 2021. Disponível em: https://www.istoedinheiro.com.br/numero-de-usuarios-de-internet-no-mundo-chega-aos-466-bilhoes/. Acesso em: 21 jul 2021.

O'NEIL, Cathy. Algoritmos de destruição em massa: como o Big Data aumenta a desigualdade e ameaça à democracia. Tradução: Rafael Abraham. 1ª edição. Santo André. São Paulo. 2020.

VIEIRA, Letícia. *Contratação de mulheres para liderança regrediu até 2 anos com pandemia, mostra LinkedIn*. 6 minutos. 22 jul. 2021. Disponível em: https://6minutos.uol.com.br/carreira/contratacao-de-mulheres-para-lideranca-regrediu-ate-2-anos-com-pandemia-mostra-linkedin/. Acesso em: 23 jul. 2021.