

Avanço em IA é usado contra preconceito em recrutamento de profissionais

Inteligência artificial Avanço da tecnologia

Na hora de contratar, IA vira aliada das empresas contra o preconceito

Com o uso de novos sistemas para tentar eliminar vieses na seleção, é possível fazer todo o processo anonimamente, com avatares que mudam a imagem e a voz do candidato

JAYANNE RODRIGUES

As empresas têm usado cada vez mais os recursos da inteligência artificial, a exemplo da ATS (sistema de rastreamento de candidato), para selecionar currículos e contratar profissionais. Trata-se de uma alternativa para acelerar o recrutamento, mas os robôs - que são programados por humanos - podem falhar e reproduzir preconceitos de raça, gênero e outros.

Para evitar isso, novos sistemas que recorrem a avanços em IA já permitem que todo o processo seja feito de forma anônima, por meio de avatares que mudam a imagem e a voz do candidato numa entrevista virtual. Com esse aprimoramento do sistema, nem o robô nem o selecionador humano conseguem saber se é uma pessoa negra ou branca, mulher ou homem e qual o sotaque dela, por exemplo.

Recrutamento Antes, no Sírio-Libanês, o processo sempre começava com abordagens por questões pessoais

O Hospital Sírio-Libanês, em São Paulo, usa o sistema em alguns departamentos. "O viés inconsciente é um galtilho cerebral que leva as pessoas a cometerem atos preconceituosos. Quando falamos que a tecnologia pode ser preconceituosa, é porque temos seres humanos abastecendo essas máquinas", diz Camilla Yochabell, CEO e fundadora da Jobecam, plataforma de recursos humanos que oferece ferramentas com vídeos e currículos anônimos para empresas como o Sírio. Em 2018, a Amazon enfrentou um problema de preconceito automatizado. O algoritmo desenvolvido para selecionar candidatos não era neutro e priorizava homens. O dispositivo analisa com notas baixas currículos que tinham a palavra "mulher". Após repercussão internacional, a companhia

admitiu que a tecnologia incitava discriminação de gênero. Hoje, ainda existem sistemas que buscam profissionais semelhantes aos que já existem em uma empresa específica, prejudicando a diversidade. "Esse é o viés inconsciente de afinidade. É um dos motivos para haver tantos homens heteros, cis (gênero de nascença) e brancos em cargos de liderança", afirma Camilla.

COMPETÊNCIAS. A inteligência artificial que combate o preconceito foca nas habilidades e competências do candidato, deixando de lado a análise de aspectos como gênero, raça e etnia. Um detalhe importante é que, em todos os processos, o rosto se transforma em um avatar, o nome da pessoa é adaptado para de uma cidade ou país e a voz é robotizada (com até quatro opções de modulação). "Descaracterizamos as pessoas que são candidatas (drugas) para enfatizar as suas competências", afirma a fundadora da Jobecam. Durante o processo da entrevista aovivo, a empresa escolhe se revela o rosto do candidato após dez minutos de conversa ou se mantém o anonimato.

INICIATIVA. O Sírio-Libanês é uma das empresas que adotam o modelo em alguns departamentos da companhia. "Essa mudança veio com a nossa pauta de oferecer um ambiente mais diverso para o setor hospitalar, onde há uma série de critérios. Estamos focados em trazer o profissional certo para a posição certa, independentemente do sexo, da cor, da orientação sexual e da crença religiosa", diz Pida Lamin, diretora de Pessoas e Cultura do Sírio-Libanês. De agosto de 2022 a março deste ano, mais de 90 profissionais participaram desse tipo de seleção. Foram contratados 21, na seguinte proporção: 90% são mulheres, 51% representam negros, 30% LGBTQIA+ e 10% são profissionais com mais de 50 anos. O hospital diz não ter dados do percentual de contratação antes desse sistema, porque não utilizava auto-

declaração de gênero e raça entre os candidatos. Antes, o Sírio usava o modelo tradicional: envio de currículo, o recrutador ligava para o profissional e depois havia entrevistas. O gestor sempre sabia se o candidato era homem ou mulher e se tinha filhos. "Era o modelo de começar pelas questões pessoais. Agora, modificamos o processo para focar nas habilidades técnicas para desempenhar bem a função", afirma Pida.

RECRUTADOR 'TREINA' FERRAMENTA PARA EVITAR DISTORÇÕES. PÁG. B2

Só competências

Passos virtuais na nova forma de recrutamento

Curriculo anônimo Foto e informações pessoais dos candidatos são ocultadas dos recrutadores. A análise é focada nas habilidades e experiências do candidato

Entrevista pré-gravada anônima

Com o uso da inteligência artificial, não há interação entre recrutador e profissional na entrevista. As características da pessoa são reveladas somente após aprovação para uma etapa seguinte do processo seletivo. Entrevista ao vivo anônima Os selecionadores têm interação em tempo real com os candidatos à vaga. Esse tipo de conversa é usada para dinâmica em grupo ou com gestores

Inteligência artificial Avanço da tecnologia

Recrutador consegue 'treinar' ferramenta para evitar distorções

Accionar filtros específicos 'ensina' a inteligência artificial a evitar vieses na hora da escolha do candidato

JAYANNE RODRIGUES

O esforço para combater o preconceito na hora das contratações também pode passar pelo "treinamento" das ferramentas de seleção. Este é o caso da Portão 3, plataforma de gerenciamento de despesas corporativas. O setor de RH utiliza o LinkedIn como porta de captação. "Nós direcionamos os filtros para que não exista uma triagem específica, por exemplo, para gênero, cor e raça", diz Marcello Amaro, diretor de RH da Portão 3. Ele afirma que essas escolhas partem do recrutador, já que os campos escolhidos nesta etapa podem gerar vieses inconscientes da IA durante a seleção. "É muito mais o RH quebrando vieses, ensinando a inteligência artificial a trabalhar, do que a própria IA sendo a responsável pelo negócio", defende Amaro.

Em uma seleção hipotética, sem o sistema automatizado, Amaro gastaria cinco minutos por currículo. Com a IA, o recrutador já recebe os candidatos com perfil de experiência conforme o que a vaga exige.



Exemplo de currículo só com dados sobre a carreira do candidato

Especialistas dizem que a responsabilidade não é exatamente da inteligência artificial, mas de quem a programa. Uma das soluções é identificar preconceitos das pessoas. "Nosso papel é mitigar vieses inconscientes que alimentam as

"É muito mais o RH quebrando vieses, ensinando a inteligência artificial a trabalhar" Marcello Amaro, Diretor de RH da Portão 3

máquinas, principalmente, nas seleções de talentos", diz Camilla Yochabell, CEO e fundadora da Jobecam, ferramenta que seleciona candidatos por IA.

Ela afirma que é necessário equilibrar a eficiência da IA e o que pode se tornar preconceito no recrutamento.

TRIAGEM. No caso do Hospital Sírio-Libanês, ocorreu também uma mudança na triagem. Agora, o gestor tem acesso somente às experiências prévias e a quanto elas atendem à vaga. Informações pessoais, como nome, gênero, localidade e fotografia, são ocultadas. O que vale para os filtros gerados na IA são as habilidades técnicas e comunicacionais, como assertividade, proatividade e comunicação eficazes. O profissional só é eliminado caso não tenha nenhuma característica para o perfil técnico do cargo.

Veículo: Impresso -> Jornal -> Jornal O Estado de S. Paulo

Seção: Economia & Negócios **Caderno:** B **Página:** 1 e 2