

Universidades Lusíada

Moreira, Teresa Alexandra Coelho

Inteligência artificial nas relações de trabalho

<http://hdl.handle.net/11067/7848>

<https://doi.org/10.34628/6CFT-YC02>

Metadados

Data de Publicação

2025

Resumo

O texto aborda o impacto da Inteligência Artificial (IA) nas relações de trabalho, enfatizando os avanços e os desafios que esta tecnologia apresenta. Destaca-se o papel da IA Generativa, capaz de criar conteúdos originais, e as suas potenciais implicações no mercado laboral, incluindo a substituição de tarefas humanas. Além disso, são exploradas as desigualdades no acesso à IA, o impacto nos países em desenvolvimento e o papel central da regulamentação, como o Regulamento Europeu sobre Intelig...

The text addresses the impact of Artificial Intelligence (AI) on labour relations, emphasising the advances and challenges that this technology presents. It highlights the role of Generative AI, capable of creating original content, and its potential implications for the labour market, including the replacement of human task. In addition, the inequalities in access to AI, the impact on developing countries and the central role of regulation, such as the European Regulation on Artificial Intelli...

Editor

Universidade Lusíada Editora

Palavras Chave

Inteligência artificial - Direito e legislação - Países da União Europeia, Direito do trabalho - Países da União Europeia, Direitos humanos

Tipo

article

Revisão de Pares

Não

Coleções

[ULL-FD] Minerva, v. 14, n. 07 (2025)

Esta página foi gerada automaticamente em 2026-10-30T01:05:01Z com informação proveniente do Repositório

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Teresa Coelho Moreira

*Professora Associada com Agregação da Escola de Direito da Universidade do Minho
Investigadora Integrada do JusGov – Centro de Investigação em Justiça e Governação
Coordenadora do Grupo de Investigação em Direitos Humanos*

ORCID: 000-0003-1638-2800

email: tmoreira@direito.uminho.pt

DOI: <https://doi.org/10.34628/6CFT-YC02>



Professora Doutora Teresa Coelho Moreira

A rede é um extraordinário recurso no nosso tempo, fonte de relações e de conhecimentos antes impensáveis. Porém, se em geral parece que as primeiras duas décadas foram passadas a glorificar os seus benefícios, sem nos apercebermos dos seus limites, e a última a estigmatizar os limites, sem sublinhar mais os seus benefícios, ninguém, nem mesmo quem hoje se entusiasma em vão com uma retórica vagamente “lúdica” gostaria ou saberia, na prática, regressar a uma época pré-Internet.

Porém, por outro lado, são já muitíssimos os especialistas que evidenciam que a rede, sobretudo desde que aceitámos a concentração e a monetarização exasperada por parte de poucas corporações, se revela também um dos locais mais expostos à desinformação e à distorção consciente e direccionada dos factos e das relações interpessoais, que muitas vezes assume a forma de descrédito.

Também a democracia, aquela democracia pela qual os nossos avós lutaram em tantas partes do mundo, não parece gozar de ótima saúde, exposta também ela ao risco de uma virtualização que substitui a participação ou o vazio de significado. E nisto, um sistema informativo baseado nas redes sociais, nas mãos de poderosíssimas oligarquias de negócios, não pode deixar de representar um perigo ulterior, que nos deve encontrar desprotegidos.

PAPA FRANCISCO, Esperança – A autobiografia
Nascente, Lisboa, 2025, pp. 328-330

Por debaixo da superfície das maravilhas digitais existe todo um mundo de disrupção, agitação e dissidência. Muitas

das tensões do nosso tempo – entre prosperidade e instabilidade, interconexão e atomização, progresso e retrocesso – são, pelo menos em parte, resultado destas transformações tecnológicas.

FAREED ZAKARIA, Era de Revoluções – Progresso e retrocesso de 1600 até aos nossos dias

Gradiva, Lisboa, 2024, p. 248

Resumo: O texto aborda o impacto da Inteligência Artificial (IA) nas relações de trabalho, enfatizando os avanços e os desafios que esta tecnologia apresenta. Destaca-se o papel da IA Generativa, capaz de criar conteúdos originais, e as suas potenciais implicações no mercado laboral, incluindo a substituição de tarefas humanas.

Além disso, são exploradas as desigualdades no acesso à IA, o impacto nos países em desenvolvimento e o papel central da regulamentação, como o Regulamento Europeu sobre Inteligência Artificial e a Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, que visam garantir transparência, supervisão humana e proteção dos direitos fundamentais.

O texto também sublinha a importância de preparar trabalhadores e empregadores para a utilização ética e eficiente da IA, integrando formação específica nos contratos de trabalho. Conclui que uma abordagem regulatória abrangente e inclusiva é essencial para equilibrar inovação tecnológica com justiça social, promovendo um progresso que respeite os direitos humanos.

Palavras-chave: IA; Direito do Trabalho; Regulamento sobre Inteligência Artificial; Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais.

Abstract: *The text addresses the impact of Artificial Intelligence (AI) on labour relations, emphasising the advances and challenges that this technology presents. It highlights the role of Generative AI, capable of creating original content, and its potential implications for the labour market, including the replacement of human tasks.*

In addition, the inequalities in access to AI, the impact on developing countries and the central role of regulation, such as the European Regulation on Artificial Intelligence and the Directive on improving working conditions on digital platforms, which aim to guarantee transparency, human supervision and the protection of fundamental rights, are explored.

The text also stresses the importance of preparing workers and employers for the ethical and efficient use of AI by integrating specific training into labour contracts. It concludes that a comprehensive and inclusive regulatory approach is essential to balance technological innovation with social justice, promoting progress that respects human rights.

Keywords: AI; Labour Law; EU AI Act; Directive on improving working conditions in platform work.

1. Introdução

1.1. Não há dúvida de que a IA está a remodelar rapidamente o mundo do trabalho e estamos a viver uma revolução tecnológica que poderá impulsionar a produtividade, estimular o crescimento global e aumentar os rendimentos em todo o planeta¹. No entanto, poderá também substituir postos de trabalho² e aprofundar a desigualdade³.

1 De acordo com o WORLD ECONOMIC FORUM, *Future of Jobs Report 2025*, 2025, p. 5, "Broadening digital access is expected to be the most transformative trend – both across technology-related trends and overall – with 60% of employers expecting it to transform their business by 2030. Advancements in technologies, particularly AI and information processing (86%); robotics and automation (58%); and energy generation, storage and distribution (41%), are also expected to be transformative. These trends are expected to have a divergent effect on jobs, driving both the fastest-growing and fastest-declining roles, and fueling demand for technology-related skills, including AI and big data, networks and cybersecurity and technological literacy, which are anticipated to be the top three fastestgrowing skills".

2 Recentemente, de acordo com o diretor executivo da OpenAI, Sam Altman, os "trabalhadores virtuais" poderão juntar-se aos "trabalhadores físicos" este ano e transformar a forma como as empresas trabalham. Veja-se <https://www.theguardian.com/business/2025/jan/06/virtual-employees-could-join-workforce-as-soon-as-this-year-openai-boss-says>

3 Contudo, tenha-se em atenção o defendido pelo WORLD ECONOMIC FORUM, *op. cit.*, p. 6, "On average, workers can expect that two-fifths (39%) of their existing skill sets will be transformed or become outdated over the 2025-2030 period. However, this measure of "skill instability" has slowed compared to previous editions of the report, from 44% in 2023 and a high point of 57% in 2020 in the wake of the pandemic. This finding could potentially be due to an increasing share of workers (50%) having completed training, reskilling or

O rápido avanço da Inteligência Artificial (IA) tem cativado o mundo, causando tanto entusiasmo como alarme e levantando questões importantes sobre o seu potencial impacto na economia global. O resultado final é difícil de prever uma vez que a IA está em constante desenvolvimento, sobretudo com a denominada IA Generativa que é uma área da Inteligência Artificial que tem como objetivo criar conteúdo original e autónomo. Ela utiliza algoritmos avançados para gerar criações como textos, imagens, músicas, discursos, interações virtuais e códigos de programação. A IA Generativa diferencia-se da IA Tradicional, que apenas copia, imita ou reproduz algo que já existe. A IA Generativa, por outro lado, é capaz de criar coisas novas e originais a partir do que aprendeu.

Na verdade, o advento da IA generativa resultou numa mudança e aceleração da sua utilização e do seu impacto, que é agora uma tecnologia de uso geral suscetível de afetar todas as profissões e sectores da economia.

Por outro lado, a adoção desigual da IA é uma questão crítica que vai para além do crescimento económico. Tem impacto na equidade global, na justiça e no contrato social que está no cerne da justiça social. As disparidades no acesso a infraestruturas robustas, tecnologia avançada, educação e formação de qualidade estão a aprofundar as desigualdades existentes⁴. À medida que a economia mundial se orienta cada vez mais para a produção e a inovação impulsionadas pela IA, os países menos desenvolvidos correm o risco de ficar ainda mais para trás, agravando as clivagens económicas e sociais.

upskilling measures, compared to 41% in the report's 2023 edition".

4 Veja-se no ordenamento jurídico espanhol o *V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva* de 19 de maio de 2023 e onde, no capítulo XVI, se pode ler que "La introducción de nuevas tecnologías en la organización del trabajo es una inversión estratégica básica para el futuro de las empresas y para el incremento de su productividad y competitividad. La implantación de las tecnologías digitales aporta claros beneficios tanto para las empresas como para las personas trabajadoras en la medida que supone nuevas oportunidades de trabajo, aumento de la productividad, nuevas formas de organizar el trabajo, así como en la mejora de la calidad de los servicios y productos si bien, al mismo tiempo, comporta retos como consecuencia de su impacto en las condiciones de trabajo. **Con el objetivo de favorecer una transición justa, inclusiva y beneficiosa para todas las partes, es fundamental que los convenios colectivos sectoriales y de empresa incorporen medidas para hacer frente a estos retos**, en línea con lo recogido en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización y en este AENC, adaptándose estas medidas a las realidades de cada sector, actividad y empresa y anticipándose a sus impactos en los centros de trabajo". – negrito nosso.

Na verdade, como referido recentemente num relatório da OIT e da ONU⁵, “o rápido avanço da Inteligência Artificial (IA) promete transformações generalizadas nas nossas sociedades, nas nossas economias e no mundo do trabalho. Embora esses avanços ofereçam enormes oportunidades de inovação e produtividade, as taxas desiguais de investimento, de adoção e de utilização entre países correm o risco de exacerbar as já grandes disparidades de rendimento e de qualidade de vida. Está a emergir um “fosso da IA” pronunciado, em que os países com rendimentos elevados beneficiam desproporcionadamente dos avanços da IA, enquanto os países com rendimentos baixos e médios, ficam para trás. Pior ainda, este fosso irá aumentar se não forem tomadas medidas concertadas para promover a cooperação internacional em apoio dos países em desenvolvimento. A ausência de tais políticas não só aumentará as desigualdades a nível mundial, como corre o risco de desperdiçar o potencial da IA para servir de catalisador de um progresso social e económico generalizado.

Embora a IA possa vir a afetar muitos aspetos da nossa vida quotidiana, é provável que o seu impacto seja mais acentuado no local de trabalho. Os países mais ricos estão mais expostos aos potenciais efeitos da automatização criados pela IA no mundo do trabalho, mas também estão mais bem posicionados para realizar os ganhos de produtividade que ela oferece. Os países em desenvolvimento, por outro lado, podem estar temporariamente protegidos devido à falta de infraestruturas digitais, mas esta proteção corre o risco de se transformar num estrangulamento para o crescimento da produtividade e, mais importante ainda, para a prosperidade futura das suas populações.

1.2. Quase 40% do emprego global está exposto à Inteligência Artificial, com as economias avançadas em maior risco, mas também mais bem preparadas para explorar os seus benefícios do que os mercados emergentes e as economias em desenvolvimento. Nas economias avançadas, cerca de 60% dos empregos estão expostos à IA, devido à prevalência de empregos orientados para tarefas cognitivas.

Uma nova medida da potencial complementaridade deste tipo de inteligência sugere que, destes, cerca de metade podem ser afetados

5 *Mind the AI Divide: Shaping a Global Perspective on the Future of Work*, 2024, pp. 5-6.

negativamente pela IA, enquanto os restantes podem beneficiar de uma maior produtividade através da sua integração. A exposição global é de 40% nas economias de mercado emergentes e de 26% nos países de baixo rendimento. Embora muitas economias de mercado emergentes e em desenvolvimento possam sofrer perturbações menos imediatas relacionadas com a IA, também estão menos preparadas para aproveitar as suas vantagens o que poderá levar ao agravamento do fosso digital e da disparidade de rendimentos entre países⁶.

Contudo, como alerta também este relatório da ONU e da OIT, “a investigação sobre os possíveis efeitos da IA generativa no emprego em todo o mundo sugere que, embora seja provável que haja efeitos transformadores importantes em algumas profissões, os impactos em termos de perda de postos de trabalho são muito menores do que os números que aparecem nos cabeçalhos dos meios de comunicação social e não apontam, certamente, para um futuro sem emprego. De acordo com uma análise efetuada pela Organização Internacional do Trabalho sobre a potencial exposição das tarefas à tecnologia de IA generativa, os trabalhadores de apoio administrativo são o grupo profissional mais exposto, com 24% das tarefas nestes empregos associadas a um elevado nível de exposição à automatização e outros 58% com uma exposição de nível médio. Outros grupos profissionais estão menos expostos, com apenas 1 a 4% das tarefas consideradas como tendo um elevado potencial de automatização e as tarefas com uma exposição média não excedendo 25%. Isto significa que, embora certas tarefas nestas profissões possam ser potencialmente automatizadas, a maioria das tarefas continua a exigir a intervenção humana. Esta automatização parcial pode permitir ganhos de eficiência, permitindo que os seres humanos dediquem mais tempo a outras áreas de trabalho ou de lazer até”.

Por outro lado, é importante notar que a automatização de tarefas não implica necessariamente despedimentos, uma vez que a tecnologia também pode complementar ou aumentar o trabalho humano quando apenas algumas tarefas são automatizadas. O facto de a adoção da tecnologia conduzir à automatização, isto é, à perda de postos de trabalho,

6 Cf. MAURO CAZZANIGA, FLORENCE JAUMOTTE, LONGJI LI, GIOVANNI MELINA, AUGUSTUS J. PANTON, CARLO PIZZINELLI, EMMA ROCKALL, e MARINA M. TAVARES, *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work*, FMI, 2024, p. 4.

ou ao aumento - complementaridade de postos de trabalho - depende da centralidade da tarefa automatizada na profissão, da forma como a tecnologia é integrada nos processos de trabalho e o desejo dos gestores de manterem os seres humanos a executar ou supervisionar algumas das tarefas, apesar do potencial da automatização.

No entanto, a exposição potencial das mulheres aos efeitos da automatização da tecnologia de IA generativa é muito maior, devido à sua sobre representação em profissões consideradas de “escritório”. Na maioria das regiões, a exposição potencial das mulheres é mais do dobro da exposição dos homens. Embora a exposição potencial não se traduza necessariamente em despedimentos, é evidente que os avanços tecnológicos podem pôr em risco alguns destes empregos e afetar de forma desproporcionada as mulheres⁷. E tem de atender-se a tudo isto quando se analisa a IA nas relações de trabalho.

Por outro lado, a IA pode trazer benefícios significativos para o local de trabalho⁸. Na verdade, como aponta a OCDE⁹ não investir em IA e não a adotar no local de trabalho será uma oportunidade perdida para aumentar a produtividade e melhorar a qualidade do emprego.

7 Conforme escrevem CLAIRE MARZO e GUIDO SMORTO, “Gendering Platform Law. An introduction”, in *Labour & Law Issues*, vol. 10, n.º 2, 2024, p. IV, “Even though the law of digital platforms has been a much-discussed topic in the past few years, academic studies have generally overlooked the gender approach to law and digital technologies. This is hardly surprising. Studies on gender, which have grown since the 60s, have remained a relatively separate field from law and the same can be said about many other disciplines. Legal scholars usually do not include gender in their studies, and the law of digital platforms and digital technologies makes no exception. Given the absence of a real debate on the gender dimension of the platform economy, the lack of a gender approach to legal regulation of platform work is no surprise. Yet, a gender approach to the law of digital platforms is strongly needed, as it would help to unveil some of the most challenging aspects of the digital revolution. In contrast to the widespread celebration of ‘new’ and ‘emancipatory’ algorithmically-mediated work opportunities for women in the platform economy, there is a potential digital re-inscription of stubborn ‘analogue’ gendered labour market inequalities, forcing us to question the extent to which digital platforms, and especially, digital labour platforms genuinely challenge long-standing gendered labour market inequalities and exclusions that disproportionately affect women”.

8 Nos inquéritos da OCDE sobre a IA, quatro em cada cinco trabalhadores afirmaram que a IA tinha melhorado o seu desempenho no trabalho e três em cada cinco afirmaram que tinha aumentado o seu gosto no trabalho. Os trabalhadores também se mostraram positivos quanto ao impacto da IA na sua saúde física e mental, bem como a sua utilidade na tomada de decisões. *Vd. OCDE, Using AI in the workplace – Opportunities, risks and policy responses*, n.º 11, março 2024, p. 3.

9 Última *op. cit.*, p. 3.

Porém, tem de ter-se em atenção que a IA pode também afetar a desigualdade de rendimentos e de riqueza nos países. Poderemos assistir a uma polarização dentro dos escalões de rendimento, com os trabalhadores que podem tirar partido da IA a registarem um aumento da sua produtividade e dos seus salários, e os que não podem a ficar para trás.

1.3. Conforme sublinha a OCDE¹⁰, as organizações e os indivíduos dependem cada vez mais de serviços de armazenamento de dados baseados na *cloud* de terceiros que podem estar localizados fora do seu país, sendo que o *software* de processamento e análise de dados também está a tornar-se cada vez mais poderoso, sofisticado, onnipresente e barato, tornando a informação facilmente pesquisável, conectável e rastreável, o que significa que os dados pessoais são mais valiosos e mais propensos a utilizações imprevistas, aumentando o incentivo para os recolher e armazenar.

As violações de dados como o acesso ou divulgação não autorizados, a pirataria informática maliciosa, os ataques de *phishing* e a negação de serviço têm aumentado à medida que mais dados são recolhidos e armazenados, pelo que muitos países têm vindo a introduzir e a alterar as suas políticas de dados, adaptando-as à era digital e procurando garantir a privacidade e a proteção dos dados.

Na verdade, as tecnologias digitais colocaram à disposição do empregador novos meios de controlo da atividade laboral, permitindo um controlo muito mais intrusivo do que os tradicionais meios de controlo não digitais e possibilitando uma vigilância total e permanente do trabalhador, bem como um tratamento quase ilimitado de dados pessoais.

No final, se nada for feito, como escreve HILKE SCHELLMANN¹¹, “a vida parecerá uma entrevista de emprego interminável”, porque tudo o que fizermos será monitorizado por IA e será utilizado para calcular o potencial de carreira e de emprego. Na verdade, acrescenta que esta nova era de vigilância por algoritmos não só ameaça a nossa privacidade como também

10 *Digital Economy Outlook 2020*, in https://www.oecd-ilibrary.org/sites/bb167041-en/1/3/6/index.html?itemId=/content/publication/bb167041-en&_csp_=509e10cb8ea8559b6f9cc53015e8814d&itemGO=oecd&itemContentType=book

11 *The Algorithm – How AI can hijack your career and steal your future*, Hurst & Company, Londres, 2024, p. 269.

a nossa própria ideia de soberania humana ao retirar-nos o poder de ação e o livre arbítrio para escolhermos a nossa carreira e quem queremos ser.

Ora, a melhor maneira de tentar impedir esta possibilidade é agir. E agir agora. É neste contexto que temos vária legislação recentemente aprovada como o Regulamento Europeu sobre Inteligência Artificial¹², ou a Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais¹³. Precisamos realmente de impor a transparência e a regulamentação dos algoritmos para garantir que funcionam como anunciado e que nos ajudam a construir um futuro que preserva a nossa vontade de agir e mantém a nossa humanidade no centro do trabalho e da sociedade.

2. Regulamento Europeu sobre Inteligência Artificial

2.1. É neste contexto que surge o Regulamento Europeu sobre Inteligência Artificial (RIA), Regulamento 2024/1689, de 13 de junho de 2024. O RIA não foi especificamente concebido para reger o impacto da inteligência artificial no mundo do trabalho assumindo a forma de um quadro regulamentar intersectorial.

No entanto, tem inegáveis implicações significativas para as relações laborais, definindo a medida e os limites em que essa tecnologia pode ser desenvolvida e posta em serviço no local de trabalho. Assim, o regulamento tem impacto no exercício do poder de direção dos empregadores e na proteção dos direitos dos trabalhadores.

O RIA, tem por finalidade, tal como consta do art. 1.º, n.º 1, “melhorar o funcionamento do mercado interno e promover **a adoção de uma inteligência artificial centrada no ser humano e de confiança**”¹⁴, assegurando simultaneamente um elevado nível de proteção da saúde, da segurança e dos direitos fundamentais consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais, incluindo a democracia, o Estado de direito e a proteção

12 Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho de 13 de junho de 2024 que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial e que altera os Regulamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e as Diretivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (**Regulamento da Inteligência Artificial**).

13 Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2024

14 Negrito nosso.

do ambiente, contra os efeitos nocivos dos sistemas de inteligência artificial (“sistemas de IA”) na União, bem como apoiar a inovação”.

O Regulamento tem um vasto âmbito de aplicação, uma vez que adota uma definição ampla e flexível de “sistema de IA”, capaz de ter em conta a rápida evolução tecnológica e abrangendo uma vasta gama de tecnologias.

O objetivo expresso do Regulamento é encontrar um equilíbrio entre a promoção da Inteligência Artificial e o controlo dos seus perigos para as pessoas. Por um lado, o apoio à inovação, incentivando a expansão dos sistemas de Inteligência Artificial no interesse de um desenvolvimento económico mais poderoso; por outro, a criação de instrumentos de garantia para prevenir os seus efeitos nocivos para todos os que por ela sejam afetados, através da melhoria do funcionamento do mercado interno e promovendo o desenvolvimento da inteligência artificial, assim como o desenvolvimento de controlos fiáveis que garantam a proteção da saúde, da segurança e dos direitos fundamentais garantidos na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

Trata-se de um diploma de extrema importância, pois é o primeiro regulamento supranacional a abordar o desenvolvimento da Inteligência Artificial numa perspetiva transversal, com impacto em toda a atividade económica e empresarial, incluindo a vertente laboral. É também particularmente significativo devido à sua natureza de regulamento, uma vez que é automaticamente incorporado na legislação nacional, sem necessidade de transposição, como é exigido para as diretivas.

Este Regulamento, que garante a segurança e o respeito pelos princípios fundamentais da inteligência artificial, constitui, por isso, um marco legislativo na UE que regula uma abordagem baseada no risco, que garante a segurança e o respeito dos direitos fundamentais, ao mesmo tempo que promove a inovação.

Trata-se de um Regulamento extenso, com 180 considerandos, 113 artigos e 13 anexos.

O âmbito de aplicação deste Regulamento deixa várias matérias de fora, mas aplica-se às relações laborais.

À semelhança do Regulamento Geral sobre Proteção de Dados Pessoais – RGPD –, este Regulamento estabelece no art. 113.º, relativo à entrada em vigor e aplicação, que só será aplicável após 24 meses

da data da sua entrada em vigor. Este diferimento está relacionado, tal como no caso do RGPD, com a necessidade de adequação por parte dos Estados-Membros à sua complexidade, o que se compreende por um lado mas, dado estar a lidar-se com tecnologia que está constantemente a ser alterada e a evoluir, corre-se o risco de que, passados 24 meses, este Regulamento possa mostrar-se desadequado à realidade^{15 16}.

Nos termos do art. 3.º, n.º 1, define-se um sistema de IA como “um sistema baseado em máquinas concebido para funcionar com níveis de autonomia variáveis, que pode apresentar capacidade de adaptação após a implantação e que, para objetivos explícitos ou implícitos, e com base nos dados de entrada que recebe, infere a forma de gerar resultados, tais como previsões, conteúdos, recomendações ou decisões que podem influenciar ambientes físicos ou virtuais”¹⁷.

É interessante notar que o Regulamento, no art. 3.º, n.º 63, define o que deve entender-se por *modelo de IA de finalidade geral*, como sendo “um modelo de IA, inclusive se for treinado com uma grande quantidade de dados utilizando a autossupervisão em escala, que apresenta uma generalidade significativa e é capaz de executar de forma competente uma vasta gama de tarefas distintas, independentemente da forma como o modelo é colocado no mercado, e que pode ser integrado numa variedade de sistemas ou aplicações a jusante, exceto os modelos de IA que são utilizados para atividades de investigação, desenvolvimento ou criação de protótipos antes de serem lançados no mercado;”, referindo-se, assim, à inteligência artificial generativa que tem o ChatGPT como o exemplo que a todos ocorre.

15 No mesmo sentido, JESÚS MERCADER UGUINA, *El Reglamento de Inteligencia Artificial: frecuentemos el futuro*, in <https://www.aedtss.com/el-reglamento-de-inteligencia-artificial-frecuentemos-el-futuro/>

16 Notar, contudo, que relativamente aos capítulos I e II estes “são aplicáveis a partir de ... [seis meses a contar da data de entrada em vigor do presente regulamento]”, nos termos do art. 113.º, alínea a).

17 Esta noção encontra-se em concordância com a a definição de sistema de IA do grupo de peritos em IA da OCDE – AIGO –, in OECD, *Scoping the OECD AI Principles: Deliberations of the Expert Group on Artificial Intelligence at the OECD (AIGO)*, OECD Publishing, Paris, 2019, que refere que “sistema baseado em máquina que pode, para um determinado conjunto de objetivos, fazer previsões, recomendações ou decisões que influenciam ambientes reais ou virtuais. Usa entradas de máquina e / ou humanos para perceber ambientes reais ou virtuais; para extrair tais perceções em modelos (de forma automatizada, por exemplo com aprendizado de máquina ou manualmente); e para usar o modelo de inferência para formular opções de informação ou ação. Os sistemas de IA são projetados operar com vários níveis de autonomia”.

A chave interpretativa para analisar este Regulamento do ponto de vista do trabalho e do emprego é delineada no considerando 9, que sublinha que o Regulamento não afeta o quadro jurídico europeu e nacional existente em matéria de emprego e condições de trabalho e o exercício dos direitos fundamentais, incluindo o direito de contratação coletiva. Por outras palavras, o Regulamento cria um “sistema interligado” entre as suas disposições, a legislação de harmonização da União e as fontes jurídicas nacionais. A natureza complementar do Regulamento é ainda articulada no artigo 2.º, n.º 11, que estabelece que as instituições europeias e os Estados-Membros não estão impedidos de manter ou introduzir disposições mais favoráveis para os trabalhadores ou de promover a aplicação de convenções coletivas mais favoráveis para salvaguardar os direitos dos mesmos.

Neste contexto, o Regulamento continua a ser apenas uma faceta de um todo mais vasto, intrinsecamente ligado a outras disposições, especialmente as relativas ao tratamento de dados pessoais, à proteção da legislação em matéria de saúde e segurança e à igualdade de tratamento e não discriminação.

2.2. O RIA segue os passos do RGPD, fundamentando o quadro jurídico na abordagem baseada no risco. Desta forma, o Regulamento alinha-se com a perspetiva partilhada internacionalmente, segundo a qual a avaliação dos riscos e as medidas de atenuação adequadas devem ser adotadas principalmente pelos destinatários da regulamentação. Além disso, confirma a abordagem metodológica promovida a nível europeu pelos parceiros sociais no Acordo-Quadro sobre Digitalização de junho de 2021, bem como pela Declaração Europeia sobre os Direitos e Princípios Digitais para a Década Digital, assinada em 15 de dezembro de 2022¹⁸.

O Regulamento estabelece uma série de obrigações para a inteligência artificial com base nos seus riscos potenciais e no seu nível de impacto. Mais precisamente, distingue quatro níveis de risco e os prestadores e os responsáveis pela implantação de determinados sistemas de IA, destinados a interagir diretamente com pessoas singulares ou a

18 No mesmo sentido, CHIARA CRISTOFOLINI, “Navigating the impact of AI systems in the workplace: strengths and loopholes of the EU AI Act from a labour perspective”, in *Italian Labour Law e-Journal*, Issue 1, vol. 17, 2024, p. 82.

ter uma natureza generativa, devem cumprir requisitos de transparência adicionais, independentemente da categoria de risco, nos termos do Capítulo IV, artigo 50.º.

Além disso, proíbe certas aplicações de inteligência artificial que violam os direitos dos cidadãos, tais como, por exemplo, o reconhecimento de emoções no local de trabalho, os sistemas de pontuação dos cidadãos que manipulam o comportamento humano ou exploram as vulnerabilidades das pessoas.

Os chamados “riscos inaceitáveis” referem-se a sistemas de IA que violam os valores europeus e os direitos fundamentais, justificando assim a sua proibição. O Regulamento exclui, entre outros, a colocação no mercado, a entrada em serviço ou a utilização de sistemas de IA que explorem as “vulnerabilidades de uma pessoa singular ou de um grupo específico de pessoas devidas à sua idade, incapacidade ou situação socioeconómica específica”, nos termos do art. 5.º, n.º 1, alínea b). É igualmente proibida a recolha não direcionada de imagens faciais da Internet ou de imagens de circuito fechado de televisão, quando utilizadas para criar ou expandir bases de dados de reconhecimento facial - artigo 5.º, n.º 1, alínea e). Por último, é proibida a utilização de sistemas de reconhecimento de emoções no local de trabalho ou de sistemas de categorização biométrica que utilizem características sensíveis (por exemplo, convicções políticas ou religiosas, filiação sindical, orientação sexual, raça). Há, no entanto, uma ressalva destinada a legitimar a utilização de sistemas de IA que inferem emoções por razões de segurança e médicas (por exemplo, para evitar que um condutor adormeça) nos termos do artigo 5.º, n.º 1, alíneas f) e g)¹⁹.

¹⁹ Deve ter-se em atenção, contudo, que, numa carta aberta de 16 de janeiro de 2025, subscrita por 21 organizações da sociedade civil e quatro professores, incluindo *Access Now*, a Amnistia Internacional e a *European Digital Rights (EDRI)*, criticou-se o *draft* apresentado pela Comissão Europeia sobre as *guidelines* relativas à forma como as pessoas que criam e utilizam sistemas de IA podem interpretar as regras sobre os tipos de sistemas abrangidos e quais os sistemas que devem ser explicitamente proibidos. Na carta pode ler-se que “since the final AI Act presents various **loopholes** when it comes to the protection of fundamental rights, particularly in the areas of **policing and migration**, it is important the guidelines clarify that fundamental rights are the central guiding basis to enable meaningful AI Act enforcement”, e que “prohibitions of systems posing unacceptable risk to fundamental rights are clarified to **prevent the weaponisation of technology against marginalised groups and the unlawful use of mass biometric surveillance**”. Por outro lado, chamam a atenção para o facto de recearem que os criadores possam utilizar

Apesar da sua aparente clareza, a redação da alínea f) do n.º 1 do artigo 5.º contém ambiguidades, como bem nota CHIARA CRISTOFOLINI²⁰, uma vez que limita o âmbito de aplicação ao utilizar o termo na área do “local de trabalho”. Na verdade, uma interpretação restritiva desta disposição significaria que a proteção não se aplica durante as fases de recrutamento, apesar de estas situações serem reconhecidas entre as que têm maior impacto discriminatório. Esta exclusão cria um paradoxo em que as fases anteriores à contratação podem ser classificadas como de “alto risco”, enquanto a categoria de “risco inaceitável” só se aplica depois de estabelecida a relação de trabalho. Além disso, este quadro seria contrário à lógica subjacente a toda a legislação europeia sobre igualdade e não discriminação, que se aplicam tanto à relação de trabalho como ao acesso ao emprego. Consequentemente, parece-nos que a proibição de colocar no mercado, pôr em serviço ou utilizar sistemas de IA para inferir emoções deve ser entendida como aplicável tanto no acesso ao emprego como durante a relação de trabalho.

Por outro lado, devemos perguntar o que deve considerar-se por segurança e onde começa: e será que os trabalhadores têm uma palavra a dizer²¹?

É igualmente proibida, nos termos do art. 5.º, n.º 1, alínea g), “A colocação no mercado, a colocação em serviço para este fim específico, ou a utilização de sistemas de categorização biométrica que classifiquem individualmente as pessoas singulares com base nos seus dados biométricos

a definição de IA e os sistemas de IA de elevado risco para contornar as obrigações do Regulamento através da simplificação de um sistema sem alterar a sua funcionalidade. Veja-se tudo em <https://www.accessnow.org/press-release/upcoming-commission-guidelines-on-the-ai-act-implementation/>

²⁰ Op. cit., p. 83.

²¹ Veja-se o considerando 44 “Assim sendo, os sistemas de IA que identificam ou fazem inferências de emoções ou intenções de pessoas singulares com base nos seus dados biométricos podem conduzir a resultados discriminatórios e ser intrusivos nos direitos e liberdades das pessoas em causa. **Tendo em conta o desequilíbrio de poder no contexto do trabalho** ou da educação, combinado com a natureza intrusiva destes sistemas, **tais sistemas podem conduzir a um tratamento prejudicial ou desfavorável de certas pessoas singulares ou de grupos inteiros de pessoas singulares.** Por conseguinte, deverá ser proibida a colocação no mercado, a colocação em serviço ou a utilização de sistemas de IA concebidos para serem utilizados na deteção do estado emocional das pessoas em situações relacionadas com o local de trabalho e a educação. Essa proibição não deverá abranger os sistemas de IA colocados no mercado exclusivamente por razões médicas ou de segurança, como os sistemas destinados a utilização terapêutica.” – negrito nosso.

para deduzir ou inferir a sua raça, opiniões políticas, filiação sindical, convicções religiosas ou filosóficas, vida sexual ou orientação sexual; esta proibição não abrange rotulagens nem filtragens de conjuntos de dados biométricos legalmente adquiridos, tais como imagens, com base nesses dados ou na sua categorização no domínio da manutenção da ordem pública”.

2.3. Muitas das principais utilizações da IA no local de trabalho, que não se enquadram nesta primeira classificação, são suscetíveis de ser abordadas pela chamada categoria de *risco elevado*, nos termos do artigo 6.º. De facto, o Regulamento classifica explicitamente os sistemas de IA utilizados no domínio do “Emprego, gestão de trabalhadores e acesso ao emprego por conta própria” como de risco elevado nos termos do anexo III, n.º 4. Esta categoria inclui dois grandes grupos: alínea a) Sistemas de IA concebidos para serem utilizados no recrutamento ou na seleção de pessoas singulares, em especial para colocar anúncios de emprego direcionados, analisar e filtrar candidaturas a ofertas de emprego e avaliar os candidatos; e b) Sistemas de IA concebidos para serem utilizados na tomada de decisões que afetem os termos das relações de trabalho, a promoção ou a cessação das relações contratuais de trabalho, na atribuição de tarefas com base em comportamentos individuais, traços ou características pessoais, ou no controlo e avaliação do desempenho e da conduta de pessoas que são partes nessas relações.

A categoria relacionada com o emprego foi alargada de forma adequada em comparação com a proposta da Comissão relativa à IA, refletindo, assim, a vasta gama de sistemas de IA já utilizados como ferramentas no local de trabalho.

No entanto, os sistemas de IA no local de trabalho não são automaticamente considerados de elevado risco, podendo criar lacunas e incerteza jurídica. As condições e os critérios para identificar um sistema de IA de risco não elevado estão enumerados no artigo 6.º, n.º 3, alíneas a) a d) e incluem, entre outros, casos em que essa tecnologia se destina a executar uma tarefa processual restrita ou uma tarefa preparatória ou situações em que os sistemas de IA não substituem ou influenciam uma avaliação humana previamente concluída sem uma revisão humana adequada. No entanto, a redação das disposições é um pouco aberta à interpretação.

Parece-nos assim, e secundando o entendimento de Chiara Cristofolini²², que a questão decorrente da aplicação prática desta disposição deve ser abordada partindo do facto de o n.º 3 do artigo 6.º declarar expressamente que a lista constitui uma “derrogação” ao n.º 2. Com base neste facto, pode argumentar-se que as condições enumeradas devem ser interpretadas de forma restritiva. Isto significa que o termo “não representar um risco significativo” deve ser entendido como excluindo apenas as situações em que os sistemas de IA se limitam a acrescentar um nível suplementar às atividades humanas, com a consequente redução do risco.

Além disso, deve ser referido um outro elemento importante. O Regulamento especifica que os mecanismos de IA que executarem a definição de perfis de pessoas singulares devem ser sempre considerados de risco elevado nos termos do artigo 6.º, n.º 3, parte final, tendo em conta as graves consequências de resultados tendenciosos e efeitos discriminatórios, especialmente no caso de características sensíveis, *inter alia*, a idade, a etnia, a raça, o sexo, a orientação sexual, ou a deficiência. É muito provável que esta exceção abranja não só os sistemas de monitorização automatizados, mas também os processos de tomada de decisão automatizados utilizados no trabalho, uma vez que ambos dependem fortemente do tratamento de dados dos trabalhadores.

Com base em tudo isto poderia defender-se que a classificação dos sistemas de IA utilizados pelo empregador para exercer o seu poder de direção, controlo e disciplina, como apresentando *riscos limitados* ou *riscos mínimos*, se restringe apenas a circunstâncias específicas.

No entanto, apesar das cautelas interpretativas, a classificação a montante deixa outras lacunas problemáticas. Estas estão relacionadas com a aplicação da abordagem baseada no risco no domínio da IA, que exige que os fornecedores classifiquem o nível de risco da sua tecnologia antes de a colocarem no mercado. Ora, na prática, pode ser difícil classificar e determinar corretamente a “importância do risco de danos” na fase de desenvolvimento. Avaliar quais os direitos fundamentais a ter em conta, assim como avaliar a gravidade das violações desses direitos e o que constitui um compromisso aceitável entre risco e benefício, são fatores complexos e dependentes do contexto em concreto.

22 *Op. cit.*, p. 84.

Por outro lado, o Regulamento prevê um importante sistema de salvaguardas relacionadas com os sistemas de IA classificados de risco elevado. Assim, o art. 8.º consagra que “Os sistemas de IA de risco elevado devem cumprir os requisitos estabelecidos na presente secção, tendo em conta a sua finalidade prevista, bem como o estado da arte geralmente reconhecido em matéria de IA e de tecnologias conexas.”, sendo que o art. 9.º, n.º 1, consagra que “Deve ser criado, implantado, documentado e mantido um sistema de gestão de riscos em relação aos sistemas de IA de risco elevado”, que é um “processo iterativo contínuo, planeado e executado ao longo de todo o ciclo de vida de um sistema de IA de risco elevado, que requer revisões e atualizações sistemáticas regulares”. Também deve atender-se ao art. 10.º que trata de *dados e governação de dados*, assim como aos requisitos de *documentação técnica*, nos termos do art. 11.º, e à necessidade de *manutenção de registos*, assegurando um nível de rastreabilidade do funcionamento do sistema, nos termos do art. 12.º.

O princípio da transparência é essencial e encontra-se consagrado no art. 13.º do Regulamento que preconiza que “Os sistemas de IA de risco elevado devem ser concebidos e desenvolvidos de maneira a assegurar que o seu funcionamento seja suficientemente transparente para permitir aos responsáveis pela implantação interpretar os resultados do sistema e utilizá-los de forma adequada. Deve ser garantido um tipo e um grau adequado de transparência com vista a garantir o cumprimento das obrigações pertinentes que incumbem ao prestador e ao responsável pela implantação por força da secção 3”.

Um princípio que consideramos de fundamental importância é o do “ser humano no comando”, previsto no art. 14.º, com a epígrafe *supervisão humana*, onde logo no n.º 1 pode ler-se que “Os sistemas de IA de risco elevado devem ser concebidos e desenvolvidos de modo a poderem, nomeadamente por meio de ferramentas de interface homem-máquina apropriadas, ser eficazmente supervisionados por pessoas singulares durante o período em que estão em utilização”.

O art. 15.º consagra que “Os sistemas de IA de risco elevado devem ser concebidos e desenvolvidos de maneira que alcancem um nível apropriado de exatidão, solidez e cibersegurança e apresentem um desempenho coerente em relação a tais aspetos durante o seu ciclo de vida”.

2.4. Quando os sistemas de IA são considerados de risco elevado, o Regulamento impõe obrigações extensivas ao prestador e ao responsável pela implantação. O primeiro é, nos termos do art. 3.º, n.º 3, “uma pessoa singular ou coletiva, autoridade pública, agência ou outro organismo que desenvolva, ou mande desenvolver, um sistema de IA ou um modelo de IA de finalidade geral e o coloque no mercado, ou coloque o sistema de IA em serviço sob o seu próprio nome ou a sua própria marca, a título oneroso ou gratuito”. No contexto do emprego, pode tratar-se de empresas que desenvolvem ou adquirem programas abrangentes de gestão de trabalhadores, na medida em que tenham integrado ferramentas de IA.

O responsável pela implantação é definido no art. 3.º, n.º 4, como “uma pessoa singular ou coletiva, autoridade pública, agência ou outro organismo que utilize um sistema de IA sob a sua própria autoridade, salvo se o sistema de IA for utilizado no âmbito de uma atividade pessoal de carácter não profissional”. Este será o empregador que implementa um sistema de IA no local de trabalho, como um *software* de gestão de recursos humanos.

Embora o responsável pela implantação/empregador represente a figura principal do ponto de vista laboral, o seu papel e as suas ações são significativamente influenciadas pelo prestador. Esta influência é evidenciada pela delimitação das obrigações impostas a cada uma das partes pelo Regulamento. A montante, o prestador deve conceber e desenvolver sistemas de IA de forma a garantir que o seu funcionamento seja suficientemente transparente para permitir que os responsáveis pela implantação interpretem os resultados do sistema e os utilizem de forma adequada, de acordo com o artigo 13.º, n.º 1. Estas incluem dados sobre o objetivo pretendido, os níveis de exatidão, as métricas e a robustez, bem como quaisquer riscos conhecidos ou previsíveis para a saúde e a segurança ou para os direitos fundamentais, a fim de colocar o responsável pela implantação/empregador em posição de tomar decisões fundamentadas. A jusante, os responsáveis pela implantação são obrigados a utilizar esse sistema “em conformidade com as instruções de utilização” recebidas tendo em atenção o disposto no artigo 26.º, n.º 1. Por conseguinte, é o prestador que define a utilização, o funcionamento e os objetivos da IA, o que tem um impacto direto na organização do trabalho do empregador e nas operações de ferramentas de IA de alto risco no local de trabalho.

O Regulamento introduz aliás obrigações rigorosas para os prestadores de sistemas de IA de elevado risco, que incluem a adoção de medidas de governação de dados, o registo de sistemas de IA de alto risco numa base de dados a nível da UE, a realização de procedimentos de avaliação da conformidade para garantir que a tecnologia cumpre os requisitos pré-determinados e a implementação de uma gestão de risco reforçada, sendo estas duas últimas obrigações as que estão destinadas a assumir o maior significado na perspetiva laboral.

No que respeita ao requisito de gestão do risco, vale a pena recordar que a importância do dano deve ser avaliada à luz do potencial “dano à saúde, à segurança ou aos direitos fundamentais das pessoas singulares”, de acordo com o artigo 6.º, n.º 3. Por isso, o sistema de gestão dos riscos deve avaliar e neutralizar os riscos para esses direitos. No contexto do emprego, isto significa que os prestadores devem ter em conta os direitos dos trabalhadores e as obrigações dos empregadores decorrentes da legislação em vigor.

Ao contrário de outras ferramentas de IA, para os sistemas de IA de risco elevado relacionados com o emprego, isto é, os que dizem respeito ao emprego, gestão de trabalhadores e acesso ao emprego por conta própria, “os prestadores devem seguir o procedimento de avaliação da conformidade baseado no controlo interno a que se refere o anexo VI, que não prevê a participação de um organismo notificado” de acordo com o artigo 43.º, n.º 2. Isto significa que a entidade responsável pela avaliação do risco é também a que verifica se essa ferramenta de IA é segura, já que a legislação se baseia na autoavaliação do risco e na autorregulação sem o envolvimento obrigatório de uma autoridade independente.

Esta abordagem parece-nos, secundando o entendimento de Chiara Cristofolini²³, “questionável” devido ao “potencial excesso de confiança na autogovernança dos prestadores, que negligencia a assimetria de informação no desenvolvimento da IA, assim como os desequilíbrios de poder na relação de trabalho e a falta de conhecimentos técnicos dos trabalhadores”.

Assim, na esteira desta Autora, parece-nos que os sindicatos devem assumir uma posição mais ativa na matéria para reequilibrar estas diferen-

23 *Op. cit.*, p. 87.

ças, incluindo o reforço das aptidões e competências através de programas de formação específicos para os representantes dos trabalhadores.

Por outro lado, relativamente aos empregadores, uma das mais importantes obrigações é a de utilizar os sistemas de IA de elevado risco de acordo com as instruções recebidas do prestador e tomar as medidas técnicas e organizacionais adequadas para o efeito, nos termos do artigo 26.º, n.º 1. Parece, assim, poder inferir-se que o empregador será obrigado a utilizar o sistema de IA em conformidade com o objetivo pretendido especificado pelo fornecedor nas instruções e pode ser responsabilizado em caso de utilização indevida, por força do artigo 13.º, n.º 3, alínea b), subalínea i. Isto pode ter consequências significativas, tendo em conta que o objetivo pretendido pelos prestadores pode diferir da utilização efetiva pelo empregador. O Regulamento exige ainda que os responsáveis pela implantação, nos termos do art. 26.º, n.º 2, “devem atribuir a supervisão humana a pessoas singulares que possuam as competências, a formação e a autoridade necessárias, bem como o apoio necessário”. Esta obrigação foi concebida para defender o princípio do ser humano no comando, assegurando o controlo e a supervisão humanos, e é especialmente importante nas relações laborais, porque a supervisão será efetuada por um trabalhador ou um grupo de trabalhadores, que devem ter recebido formação específica.

2.5. Entre as novas características mais significativas desta legislação está a Avaliação de impacto dos sistemas de IA de risco elevado sobre os direitos fundamentais, que é muito importante para a forma como os empregadores terão de abordar a IA, tendo em atenção o artigo 27.º.

A avaliação deve ter em conta vários elementos, incluindo as categorias de indivíduos e grupos suscetíveis de serem afetados no contexto específico, os riscos específicos de danos suscetíveis de ter um impacto e as medidas a tomar em caso de materialização desses riscos, incluindo as disposições relativas à governação interna e aos mecanismos de apresentação de queixas, de acordo com o artigo 27.º, n.º 1. Esta avaliação é fundamental, uma vez que os responsáveis pela implantação estão mais bem posicionados para determinar como o sistema de IA de risco elevado será utilizado na vida real.

2.6. Por outro lado, o Regulamento de Inteligência Artificial introduz, no art. 4.º, o conceito de *literacia no domínio da IA*²⁴ que estabelece que “Os fornecedores e os responsáveis pela implantação de sistemas de IA adotam medidas para garantir, na medida do possível, que o seu pessoal e outras pessoas envolvidas na operação e utilização de sistemas de IA em seu nome dispõem de um **nível suficiente de literacia no domínio da IA, tendo em conta os seus conhecimentos técnicos, experiência, qualificações académicas e formação e o contexto em que os sistemas de IA serão utilizados**”²⁵, bem como as pessoas ou grupos de pessoas visadas por essa utilização”. Isto significa que, no contexto da relação de trabalho, caberá aos empregadores este papel. Por outro lado, deve atender-se ao previsto no art. 3.º, n.º 56, que define o que deve entender-se por *Literacia no domínio da IA*: “as competências, os conhecimentos e a compreensão que permitem que os fornecedores, os responsáveis pela implantação e as pessoas afetadas, tendo em conta os respetivos direitos e obrigações no contexto do presente regulamento, procedam à implantação dos sistemas de IA com conhecimento de causa e tomem consciência das oportunidades e dos riscos inerentes à IA, bem como dos eventuais danos que a IA pode causar”.

Na medida em que se deve entender por responsáveis pela implantação “uma pessoa singular ou coletiva, autoridade pública, agência ou outro organismo que utilize um sistema de IA sob a sua própria autoridade, salvo se o sistema de IA for utilizado no âmbito de uma atividade pessoal de caráter não profissional”, nos termos do art. 3.º, n.º 4, do RIA, não há dúvida de que entre esses responsáveis estarão os empregadores que têm os seus trabalhadores a utilizar sistemas de inteligência artificial para atividades empresariais. Confirmando o âmbito alargado desta obrigação, refira-se que o n.º 1 do art.º 3.º do RIA define, de forma muito ampla, o que deve entender-se por tais sistemas, abrangendo todos aqueles que se baseiam em “máquinas” e que são concebidos para funcionar com diferentes níveis de autonomia.

Consequentemente, dada esta qualificação jurídica, quer das entidades empregadoras responsáveis pela implantação de sistemas de IA,

24 Veja-se o considerando 20

25 Negrito nosso.

quer do estatuto de “pessoas afetadas” dos trabalhadores que operam tais sistemas no exercício das suas funções, pode afirmar-se que o dever de formação existente no contrato de trabalho assumirá uma nova e transcendental dimensão ao incorporar a “garantia” de literacia em IA a que se refere o art. 4.º do RIA.

Para conceptualizar e determinar o conteúdo e o alcance deste novo dever de literacia, deve partir-se da definição e dos elementos fornecidos tanto pelo art. 3.º, n.º 56, como pelo art. 4.º.

Assim, de acordo com o n.º 56 do artigo 3.º do RIA, entende-se por literacia “as competências, os conhecimentos e a compreensão que permitem que os prestadores, os responsáveis pela implantação e as pessoas afetadas, tendo em conta os respetivos direitos e obrigações no contexto do presente regulamento, procedam à implantação dos sistemas de IA com conhecimento de causa e tomem consciência das oportunidades e dos riscos inerentes à IA, bem como dos eventuais danos que a IA pode causar”.

O que o Regulamento estabelece é que esta garantia se refere à obrigação dos responsáveis pela implantação de sistemas de IA de fornecer “competências, conhecimentos e compreensão” básicos aos trabalhadores, uma vez que estes serão “afetados” por essa implantação.

Nesta base, não restam dúvidas de que, a partir de 2 de fevereiro de 2025, data da entrada em vigor deste artigo 4.º, nos termos do artigo 113.º do RIA, a garantia de literacia deve considerar-se incluída no direito à formação regulado no Código do Trabalho – arts.130.º a 134.º. E também, correlativamente, que há uma nova componente no dever de formação que recai sobre todos os trabalhadores para acompanharem e desenvolverem essa literacia, dado que nada menos do que a proteção no uso da IA dependerá não só dos seus direitos fundamentais, mas também dos de terceiros que por ela sejam “afetados”.

Desta forma, a formação do art. 4.º do Regulamento deve ser especificamente orientada para atividade de cada trabalhador, bem como ser adaptada à evolução dos riscos e ao aparecimento de novos, assim como repetida periodicamente, o que é totalmente pertinente e necessário em relação a sistemas tão mutáveis como os da IA.

Com base nesta necessária personalização, é difícil especificar em abstrato os componentes deste novo dever de literacia. No entanto, pa-

rece-nos que pode já adiantar-se que um desses elementos essenciais deve ser a formação dos trabalhadores para que, na sua relação com os sistemas de IA e nos contributos que lhes possam fornecer, sejam respeitados os direitos fundamentais de todas as pessoas que possam ser “afetadas” por esses sistemas, tanto dentro como fora da empresa.

Neste sentido, a partir do momento em que esses sistemas de IA na empresa vão ser implementados na gestão de pessoas e, ao mesmo tempo, têm esses trabalhadores como principais *alimentadores* desses sistemas, numa interação constante, é necessário que no desenvolvimento aplicacional *ad hoc* a realizar em cada empresa, a IA receba uma *educação* por parte dessas pessoas de acordo com a finalidade indicada no art. 1.º do Regulamento.

Desta forma, há um dever simultâneo de todas as pessoas interessadas em *alfabetizar humanamente* os sistemas de IA, sendo esta uma tarefa tão urgente quanto essencial para garantir o funcionamento *humanizado* da IA em todos os momentos e um progresso minimamente controlado dos seus potenciais efeitos negativos.

Assim é fundamental a importância de todo e qualquer empregador responsável pela implantação de sistemas de IA assumir como prioritário e essencial este dever de literacia integrando-o incontornavelmente na obrigação de formação inerente ao contrato de trabalho.

2.7. Contudo, este Regulamento, tal como o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, tem uma certa falta de sensibilidade para as especialidades e particularidades do Direito do Trabalho, negligenciando a dimensão coletiva e uma excessiva valorização do consentimento individual da pessoa, que no caso de um trabalhador, por mais bem informado que esteja, é por demais discutível, já que em quase todos os casos não é inteiramente livre.

No entanto, podemos encontrar alguma referência a instituições laborais centrais, como os sindicatos, que são reconhecidos como tendo um papel a desempenhar na proteção dos direitos dos trabalhadores.

Assim, o artigo 2.º, n.º 11, esclarece que “o presente regulamento não impede a União nem os Estados-Membros de manterem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis para os trabalhadores em termos de proteção dos seus

direitos no que diz respeito à utilização de sistemas de IA por empregadores, nem de incentivarem ou permitirem a aplicação de convenções coletivas mais favoráveis para os trabalhadores”²⁶.

26 Veja-se, a título de exemplo, no ordenamento jurídico português, o art. art. 106.º, relacionado com o dever de informação, que, no n.º 3, alínea s), consagra que o empregador tem o dever de informar os trabalhadores sobre “Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional”, que é igual ao que se adiciona no art. 424.º, n.º 1, relativo ao conteúdo do dever de informação às comissões de trabalhadores na alínea j), assim como ao art. 466.º, n.º 1, alínea d), quanto ao conteúdo do direito à informação e consulta dos delegados sindicais. Estas três alterações significam que o legislador tentou diminuir a opacidade dos algoritmos e a sua falta de transparência, quer ao consagrar um dever de informação individual aos trabalhadores, quer a nível coletivo às comissões de trabalhadores, quer aos delegados sindicais.

Também no ordenamento jurídico espanhol, o art. 64.º, n.º4, alínea d) do *Estatuto de los Trabajadores*, preconiza que o comité de empresa tem o direito de ser informado “por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”. Tendo isto em atenção, já há várias convenções coletivas a tratar desta questão. A título de exemplo, veja-se o *Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito*, de 3 de julho de 2024, onde o art. 5.º, com a epígrafe *Derechos ante la inteligencia artificial*, consagra que “Las nuevas herramientas basadas en algoritmos pueden aportar valor hacia una gestión más eficiente de las Empresas, ofreciendo mejoras en sus sistemas de gestión. Sin embargo, el desarrollo creciente de la aportación de la tecnología requiere de una implantación cuidadosa cuando se aplica en el ámbito de las personas. Por ello, las personas trabajadoras tienen derecho a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas, salvo en aquellos supuestos previstos por la Ley, así como derecho a la no discriminación en relación con las decisiones y procesos, cuando ambos estén basados únicamente en algoritmos, pudiendo solicitar, en estos supuestos, el concurso e intervención de las personas designadas a tal efecto por la Empresa, en caso de discrepancia. Las Empresas informarán a la RLT sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana. Dicha información, como mínimo, abarcará los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados.”

Também o *XXI Convenio General de la Industria Química*, de 26 de novembro de 2024, adaptado já ao RIA e com referência expressa ao mesmo, consagra no art. 10.º, com a epígrafe - *Nuevas Tecnologías e inteligencia artificial*, que “Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para las personas trabajadoras modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de las personas trabajadoras en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo, aspectos éstos sobre los que deberán ser consultados. Asimismo, se facilitará a las personas trabajadoras afectadas la formación adecuada y precisa para el desarrollo de su nueva función. En el supuesto de que las nuevas tecnologías a introducir se basen en sistemas de inteligencia artificial (IA), la información a facilitar a los representantes legales de las personas

Contudo, concordamos com algumas das críticas apontadas pela European trade union confederation²⁷ na parte em que entende que o Regulamento “não consegue dar resposta à realidade que os trabalhadores têm de enfrentar e às medidas específicas de que necessitam”. Para colmatar esta lacuna, apela a uma diretiva específica sobre sistemas algorítmicos no local de trabalho. Esta diretiva é considerada necessária “para defender o princípio do controlo humano e dar aos sindicatos e aos representantes dos trabalhadores o poder de influenciar as decisões de implementação da IA” o que, sem dúvida, nos parece uma melhor solução que, juntamente com este Regulamento, completaria melhor o quadro do impacto da IA nas relações de trabalho²⁸.

3. A Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais

trabajadoras se referirá, al menos, a las siguientes cuestiones: - Sistema concreto de IA a implantar. - Objetivos y razones para la implantación del sistema de IA. - Evaluación de los posibles impactos en el empleo, especificando los puestos de trabajo que puedan verse afectados. - Análisis de los posibles cambios en las condiciones de trabajo. - Parámetros, reglas e instrucciones en los que se basen los algoritmos o sistemas de IA que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles, al objeto de evaluar su impacto sobre el empleo y las condiciones de trabajo.

A estos efectos y de conformidad con el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del 9 Consejo, de 13 de junio de 2024, son sistemas de IA aquellos basados en una máquina que están diseñados para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales. Los representantes de las personas trabajadoras podrán emitir en un plazo de 10 días un informe con sus observaciones y sugerencias sobre la implantación de la nueva tecnología o sistema de IA, que deberá ser valorado por la dirección de la empresa con carácter previo a proceder con la implementación. La introducción de nuevas tecnologías o sistemas de IA comportará, si procede, la actualización de la evaluación de riesgos laborales. Los sistemas de IA garantizarán que no se produzcan prejuicios ni discriminaciones y que el principio rector del mismo deberá ser el control humano. En todo caso, de producirse modificación sustancial de condiciones de trabajo como consecuencia de la implantación de nuevas tecnologías y sistemas de IA, deberá seguirse el trámite del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 28.5 del presente Convenio Colectivo.”

27 <https://www.etui.org/news/political-agreement-has-been-reached-artificial-intelligence-act>

28 Tenha-se em atenção que as orientações políticas da Comissão Europeia para 2024-2029 mencionam que o novo Plano de Ação sobre a implementação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais incluirá “iniciativas que analisam como a digitalização está a impactar o mundo do trabalho, desde a gestão da IA ao teletrabalho e o impacto de uma cultura ‘sempre ativa’ na saúde mental das pessoas”.

3.1. A Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, diretiva n.º 2024/2831, de 23 de outubro, tem um capítulo próprio sobre gestão algorítmica, o capítulo III, dividido em “sistemas automatizados de monitorização” e “sistemas automatizados de tomada de decisões”²⁹. Os primeiros são utilizados para apoiar ou efetuar o controlo, a supervisão ou a avaliação do desempenho das “pessoas que executam trabalhos em plataformas”. Os segundos são utilizados para “tomar ou apoiar decisões que afetam significativamente as pessoas que executam trabalho em plataformas, incluindo as suas condições de trabalho: recrutamento, acesso e organização de tarefas de trabalho, rendimentos e preços, segurança e saúde, tempo de trabalho, formação, promoção ou equivalente, estatuto contratual (incluindo restrição de contas) e suspensão ou rescisão”³⁰.

Este capítulo pormenorizado sobre gestão algorítmica pode vir a ter realmente um valor acrescentado. Trata-se da primeira tentativa da União Europeia de regulamentar os algoritmos no contexto do trabalho. Ao contrário do Regulamento sobre Inteligência Artificial não se baseia na autorregulação, mas impõe obrigações e proibições específicas às plataformas. É um capítulo bastante ambicioso e a maioria das suas disposições aplica-se também aos trabalhadores independentes, adotando assim uma abordagem holística.

3.2. As disposições deste Capítulo visam aumentar a transparência e exigir uma avaliação humana de decisões tomadas ou apoiadas por um sistema automatizado de tomada de decisões, assim como de monitorização que afetam as condições de trabalho dos trabalhadores de plataforma, referindo-se, particularmente, à obrigação de informar os trabalhadores sobre o facto de tais sistemas estarem a ser utilizados e as características principais dos sistemas automatizados de monitorização e de tomada de decisão, bem como disponibilizar essa informação às

29 Encontra-se referência aos mesmos em inúmeros considerandos. Vejam-se, a título de exemplo, os considerandos 4, 8, 15 ou 39.

30 Artigo 2.º, n.ºs 8 e 9.

autoridades laborais e aos trabalhadores das plataformas³¹.

A diretiva visa assegurar o acompanhamento humano do respeito das condições de trabalho, consagrando a visão do *human in command* no art. 10.º, com a epígrafe *supervisão humana dos sistemas automatizados*, e conferindo o direito de contestar decisões automatizadas nos termos do art. 11.º - *Revisão humana*-, sendo que estes novos direitos serão concedidos tanto aos trabalhadores por conta de outrem, como aos verdadeiros trabalhadores independentes ou às pessoas em situações equiparadas³².

O capítulo III reflete o desejo “urgente”, conforme salientam SILVIA RAINONE e ANTONIO ALOISI³³, de serem abordadas as limitações do RGPD nas relações de trabalho. As exclusões relacionadas com o emprego em disposições importantes desafiam, de facto, a adequação do RGPD para regular determinadas decisões de gestão algorítmica relacionadas com proibições definitivas do tratamento de determinadas categorias de dados; uma efetiva transparência; e regimes de participação mais fortes para os representantes dos trabalhadores³⁴.

31 Isto é essencial pois, conforme estabelece o considerando 8 “As pessoas que trabalham nas plataformas e que estão sujeitas a essa gestão algorítmica, muitas vezes, não têm acesso a informações sobre o funcionamento dos algoritmos, os dados pessoais utilizados e a forma como o seu comportamento afeta as decisões tomadas pelos sistemas automatizados. Os representantes dos trabalhadores, os outros representantes das pessoas que trabalham nas plataformas, os serviços de inspeção do trabalho e outras autoridades competentes também não têm acesso a estas informações. Além disso, as pessoas que trabalham nas plataformas muitas vezes não conhecem os motivos das decisões tomadas ou apoiadas pelos sistemas automatizados nem têm a possibilidade de obter uma explicação para essas decisões, de as debater com uma pessoa de contacto, de as contestar, de pedir que sejam retificadas, ou de recorrer das mesmas.”

32 Veja-se o considerando 53 “Os trabalhadores por conta própria representam uma parte das pessoas que trabalham nas plataformas. O impacto dos sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões utilizados pelas plataformas de trabalho digitais na proteção dos dados pessoais e na possibilidade de remuneração destas pessoas é semelhante ao impacto sofrido pelos trabalhadores das plataformas. Por conseguinte, os direitos previstos na presente diretiva relativos à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais no contexto da gestão algorítmica, nomeadamente os relativos à transparência dos sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões, às restrições ao tratamento ou recolha de dados pessoais, ao controlo humano e à revisão de decisões significativas, deverão aplicar-se igualmente às pessoas que trabalham nas plataformas sem uma relação de trabalho”.

33 The EU Platform Work Directive What's new, what's missing, what's next?, in *ETUI Policy Brief*, 2024,, p. 5.

34 Veja-se MARCO PERUZI, *Intelligenza artificiale e diritto. Uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*, Giappichelli, Turim, 2023.

Desde logo, a diretiva proíbe o tratamento de quaisquer dados pessoais relacionados com o estado emocional ou psicológico nos termos da alínea a), do n.º 1, do artigo 7.º, assim como de dados relacionados com conversas privadas, incluindo trocas de impressões com representantes sindicais - alínea b), do n.º 1, do artigo 7.º, bem como de atividades realizadas para efeitos de previsão do exercício do direito fundamental de associação, do direito de negociação coletiva e do direito à informação e consulta - alínea d), do n.º 1, do artigo 7.º. Além disso, aplica-se uma limitação temporal: não podem ser recolhidos dados enquanto a pessoa que efetua o trabalho de plataforma não estiver a trabalhar ou a procurar trabalho nos termos da alínea c), do n.º 1, do artigo 7.º.

A diretiva recapitula e alarga as proibições relativas ao tratamento de quaisquer dados pessoais para obter informações como origem racial ou étnica, o estatuto migratório, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas, a deficiência, o estado de saúde, incluindo a doença crónica ou o estatuto serológico VIH, o estado emocional ou psicológico, a filiação sindical, a vida sexual ou a orientação sexual de uma pessoa - artigo 7.º, n.º 1, alínea e), bem como o tratamento de quaisquer dados biométricos para determinar a identidade de uma pessoa, como no caso do reconhecimento facial em práticas de início de sessão - artigo 7.º, n.º 1, alínea f). Embora o RGPD também proíba estas práticas no art. 9.º, n.º 2, alínea b), prevê exceções no que se refere à prerrogativa do responsável pelo tratamento de dados de exercer determinados direitos no domínio do emprego. A diretiva adota uma posição decisivamente mais ampla, uma vez que o n.º 3, do artigo 7.º, especifica que essas proibições rigorosas se aplicam aos sistemas que afetam as pessoas que executam trabalhos de plataforma “de alguma forma”.

A diretiva proíbe igualmente as decisões de limitar, suspender ou cessar a relação contratual ou a conta, ou “qualquer outra decisão de prejuízo equivalente”, a menos que sejam tomadas por um ser humano de acordo com o artigo 10.º, n.º 5. Trata-se de um avanço significativo em relação ao RGPD, que prevê a proibição de decisões “baseadas exclusivamente no tratamento automatizado, incluindo a definição de perfis, que produza efeitos na esfera jurídica ou que a afete significativamente de forma similar”, mas permite exceções em virtude de uma cláusula de “necessidade contratual” nos termos do artigo 22.º, n.º 2. Além disso, o RGPD deixa

margem para ambiguidades, uma vez que não consegue captar de forma eficaz os sistemas de gestão algorítmica que combinam componentes automatizados e humanos. O artigo 10.º da diretiva ultrapassa esta situação e refere-se a “decisões tomadas ou apoiadas” por sistemas de gestão automatizados de monitorização e tomada de decisões.

A diretiva também introduz uma proibição de sistemas automatizados que exerçam pressão indevida sobre os trabalhadores ou que criem riscos para a sua segurança e saúde física e mental de acordo com o n.º 3 do artigo 12.º. Contudo, esta restrição aplica-se apenas às pessoas que têm uma relação de trabalho com a plataforma de trabalho digital, o que não nos parece a melhor abordagem³⁵.

Por outro lado, a diretiva consagra no art. 9.º que as plataformas digitais de trabalho devem fornecer informações sobre a utilização de práticas automatizadas de monitorização e de tomada de decisões. É verdade que os direitos de transparência em si não são novos na legislação da União Europeia, tendo sido estabelecidos em várias disposições do RGPD. No entanto, alguns preceitos do mesmo são de certa forma desadequados se aplicáveis no Direito do Trabalho. Ora, mais uma vez, a diretiva parece clarificar esta situação ao consagrar no art. 9.º, n.º 1, “todos os tipos de decisões apoiadas ou tomadas por sistemas automatizados de tomada de decisões, inclusive quando esses sistemas apoiam ou tomam decisões que não afetam as pessoas que trabalham nas plataformas de forma significativa”. Além disso, o âmbito do direito à informação é tão vasto que inclui, para além da mera notificação da adoção, as categorias de dados e ações monitorizadas, supervisionadas ou avaliadas por esses sistemas, as categorias de decisões tomadas ou apoiadas pelos mesmos, os parâmetros principais e o peso relativo de cada parâmetro, estendendo-se igualmente aos processos de recrutamento ou seleção nos termos do n.º 5 do artigo 9.º, sendo “concisas e dizem apenas respeito aos sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões utilizados nesse procedimento e são fornecidas antes do início desse procedimento.”

35 No mesmo sentido veja-se MARIA GIOVANNONE, “EU acts on platform work: what protection for the selfemployed?”, in <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2024/06/05/eu-acts-on-platform-work-what-protection-for-the-self-employed/>, que considera “anachronistic because it runs counter to the universalist vocation of the right to a safe and healthy working environment, which has recently been raised to an international core labour standard”.

A diretiva exige que as plataformas justifiquem as decisões e, por isso, devem fornecer uma explicação para qualquer decisão tomada ou apoiada por um sistema automatizado de tomada de decisões sem demora injustificada, tendo em conta o previsto no artigo 11.º, n.º 1, que consagra que deve ser feito de “forma transparente e inteligível, utilizando uma **linguagem clara e simples**”³⁶. Mais, consagra-se também neste artigo que “Os Estados-Membros asseguram que as plataformas de trabalho digitais preveem o acesso das pessoas que nelas trabalham a uma pessoa de contacto, designada pela plataforma, para analisar e clarificar os factos, as circunstâncias e os motivos que levaram à decisão. As plataformas de trabalho digitais asseguram que essas pessoas de contacto dispõem da competência, formação e autoridade necessárias para exercer essa função.”

Isto abrange um vasto leque de decisões que afetam a relação contratual, desde a suspensão ou cessação da conta, à recusa de pagamento e a alterações do estatuto profissional. É igualmente estabelecido o direito de rever e obter a retificação dessas decisões nos termos do artigo 11.º, n.º 3³⁷.

Os sistemas automatizados terão de ser supervisionados de perto pelos trabalhadores das plataformas - com a participação dos representantes dos trabalhadores - para evitar a discriminação e os riscos profissionais.

Nomeadamente, de acordo com a diretiva, os representantes dos trabalhadores receberão informações relevantes, de forma completa, acessível e detalhada, e terão direitos de informação e consulta sobre quando e como são utilizados. As plataformas serão obrigadas a avaliar, juntamente com os representantes dos trabalhadores das plataformas, os riscos de discriminação que podem resultar da utilização de tecnologias baseadas em algoritmos³⁸.

36 Negrito nosso.

37 “Caso a decisão a que se refere o n.º 1 viole os direitos de uma pessoa que trabalha na plataforma, a plataforma de trabalho digital retifica-a sem demora e, em qualquer caso, no prazo de duas semanas a contar da adoção da decisão. Se tal retificação não for possível, a plataforma de trabalho digital oferece uma indemnização adequada pelos danos sofridos. Em qualquer caso, a plataforma de trabalho digital toma as medidas necessárias, incluindo, se adequado, uma alteração do sistema automatizado de tomada de decisões ou a interrupção da sua utilização, a fim de evitar tais decisões no futuro”.

38 Note-se que, nos termos do art. 14.º que “Caso não existam representantes dos trabalhadores das plataformas, os Estados-Membros asseguram que as plataformas de trabalho digitais informam diretamente os trabalhadores das plataformas em causa sobre as decisões suscetíveis de conduzir

4. Conclusão:

O avanço da Inteligência Artificial representa uma transformação profunda nas relações laborais, exigindo respostas regulatórias que garantam o equilíbrio entre inovação tecnológica e proteção dos direitos fundamentais. Embora a legislação recente, como o Regulamento Europeu sobre Inteligência Artificial e a Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, seja um passo importante, ainda há lacunas significativas, especialmente no âmbito das relações de trabalho.

A necessidade de regulamentação específica para a gestão algorítmica no local de trabalho é clara, considerando os impactos potenciais sobre a equidade, a privacidade, a igualdade e a proibição de discriminação. É essencial promover o envolvimento ativo de todos, como os sindicatos, na implementação e supervisão destas tecnologias, bem como garantir a formação contínua e a literacia em IA para trabalhadores e para os empregadores.

Esta transição exige um compromisso conjunto de todos os envolvidos para moldar um futuro onde a IA seja utilizada de forma responsável, assegurando que o progresso tecnológico caminhe lado a lado com o respeito pelos valores humanos. Apenas com uma abordagem holística será possível aproveitar os benefícios da IA e mitigar os seus riscos.

à introdução de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões ou a alterações substanciais na sua utilização. As informações são prestadas sob a forma de um documento escrito, que pode ser em formato eletrónico, e apresentadas de **forma transparente, inteligível e facilmente acessível, utilizando uma linguagem clara e simples.**" – negrito nosso.