

RIDT®

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

ANO IV / DEZEMBRO 2024 / ESPECIAL / 2184-8815

idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

Diretor Fundador / Founding Director
Pedro Romano Martinez (1959-2023)

Diretor
Luís Gonçalves da Silva

Director
Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora
Cláudia Madaleno

Assistant Director
Cláudia Madaleno

Secretária-Geral
Sara Leitão

Secretary-General
Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta
Maria Leonor Ruivo

Deputy Secretary-General
Maria Leonor Ruivo

Propriedade
Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
NIPC 504992392

Ownership
Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
ID No. 504992392

Morada IDT / Sede de Redação
Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Address IDT / Head Office
Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade
Semestral

Periodicity
Semiannual

Nº Registo ERC
127529

ERC Registration No.
127529

Depósito Legal
480082/21

Legal Deposit
480082/21

ISSN
2184-8815

ISSN
2184-8815

Conceção Gráfica e Paginação
22 Design e Comunicação
www.vinteedois.pt

Graphic Design and Pagination
22 Design and Communication
www.vinteedois.pt



IT'S THE END OF THE WORK AS WE KNOW IT (AND I FEEL FINE)? INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E DIREITO DO TRABALHO¹

*IT'S THE END OF THE WORK AS WE KNOW IT (AND I FEEL FINE)?
ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND LABOUR LAW*

Teresa Coelho Moreira*

Sumário: 1. Introdução; 2. Regulamento Europeu sobre Inteligência Artificial; 3. A Diretiva sobre melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais; 4. O caso Português; 5. Conclusão.

Resumo:

Este artigo analisa o impacto da Inteligência Artificial (IA) no mercado de trabalho e nas relações laborais.

A IA está a transformar profundamente mundo do trabalho e se, por um lado, pode aumentar a produtividade e melhorar a qualidade do emprego, também apresenta riscos como o desemprego tecnológico, a intensificação do trabalho e a vigilância constante dos trabalhadores.

A IA tem o potencial de substituir tanto atividades rotineiras como funções cognitivas, exacerbando as desigualdades entre economias desenvolvidas e em desenvolvimento.

Aborda-se a legislação recente da União Europeia, incluindo o Regulamento Europeu sobre Inteligência Artificial e a Diretiva sobre a melhoria das condições

¹ Baseamo-nos aqui no título de uma canção dos R.E.M. "It's the end of the world as we know it (and I feel fine)", do Álbum *Document*, de 1987.

* Doutora em Direito. Professora Associada com Agregação da Escola de Direito da Universidade do Minho. Membro integrado do JusGov - Centro de Investigação em Justiça e Governança e Coordenadora do Grupo de Investigação em Direitos Humanos do mesmo. ORCID n.º 0000-0003-1638-2800. tmoreira@direito.uminho.pt

de trabalho nas plataformas digitais que tentam equilibrar a promoção da IA com a proteção dos direitos dos trabalhadores, introduzindo medidas de transparência, supervisão humana e proteção contra discriminação.

Em conclusão, o artigo sugere que o futuro do trabalho não é o seu fim, mas uma transformação contínua que exigirá uma regulamentação adaptativa para proteger os trabalhadores e garantir que a IA seja utilizada de forma ética e responsável.

Abstract:

This article analyses the impact of Artificial Intelligence (AI) on the labour market and labour relations.

AI is profoundly transforming the world of work and while it can increase productivity and improve job quality, it poses risks such as technological unemployment, labour intensification and constant surveillance of workers.

AI has the potential to replace both routine activities and cognitive functions, exacerbating inequalities between developed and developing economies.

Recent European Union legislation is addressed, including the European Regulation on Artificial Intelligence and the Directive on improving working conditions on digital platforms, which attempt to balance the promotion of AI with the protection of workers' rights by introducing transparency measures, human supervision and protection against discrimination.

In conclusion, the article suggests that the future of work is not its end, but a continuous transformation that will require adaptive regulation to protect workers and ensure that AI is used ethically and responsibly.

Palavras-chave: Trabalho; Inteligência Artificial; Regulamento sobre Inteligência Artificial; Plataformas Digitais

Keywords: Labour; Artificial Intelligence; Artificial Intelligence Regulation; Digital Platforms

1. Introdução

1.1. Atualmente, a Inteligência Artificial veio para ficar e incide sobre inúmeros aspetos da vida das pessoas, em geral, e dos trabalhadores,

em especial, desde o momento de formação do contrato de trabalho, passando pela sua execução e terminando na sua cessação².

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 benefícios da mesma 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 negativamente pela IA, enquanto os restantes podem beneficiar de uma maior produtividade através da integração desta. 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 vantagens desta o que poderá levar ao agravamento do fosso digital e da disparidade de rendimentos entre países³.

² Conforme escreve o Papa Francisco “Inteligência Artificial e Paz”, *Mensagem do Santo Padre Francisco para o Dia Mundial da Paz, 1.º de janeiro de 2024*, “A inteligência artificial tornar-se-á cada vez mais importante. Os desafios que coloca não são apenas de ordem técnica, mas também antropológica, educacional, social e política. Deixa esperar, por exemplo, poupança de esforços, produção mais eficiente, transportes mais fáceis e mercados mais dinâmicos, bem como uma revolução nos processos de recolha, organização e verificação de dados. Precisamos de estar conscientes das rápidas transformações em curso e geri-las de forma a salvaguardar os direitos humanos fundamentais, respeitando as instituições e as leis que promovem o progresso humano integral. A inteligência artificial deveria estar ao serviço dum melhor potencial humano e das nossas mais altas aspirações, e não em competição com eles.

³ 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.

Por outro lado, os decisores políticos de todo o mundo estão a debater-se com a rápida evolução das tecnologias de inteligência artificial e a sua adoção no local de trabalho. Mesmo antes do advento da IA generativa, registaram-se progressos impressionantes numa série de domínios, incluindo a visão por computador, o raciocínio, assim como a resolução de problemas.

Os empregadores estão cada vez mais a utilizar aplicações de IA para analisar currículos, interagir com os clientes, atribuir, dirigir e avaliar o trabalho e identificar e dar formação.

Por outro lado, os trabalhadores estão a utilizar a IA num número crescente de tarefas.

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.

A IA pode trazer benefícios significativos para o local de trabalho⁴. Na verdade, como aponta a OCDE⁵ 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. A desigualdade no acesso e na utilização da IA no local de trabalho pode conduzir a um aumento das disparidades entre empresas e trabalhadores, bem como entre países.

⁴ 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.

⁵ Última *op. cit.*, p. 3.

Porém, para aproveitar estas oportunidades, é necessário abordar os riscos que a mesma representa para o mercado de trabalho, tais como o receio do desemprego. Na verdade, a automatização originou a perda de emprego para muitos, não só dos que ocupavam atividades rotineiras e com baixa formação, mas também dalguns com formação média ou, até, elevada, o que faz ressurgir a velha questão do *desemprego tecnológico*⁶, hoje ainda com mais intensidade já que há sectores que desaparecem totalmente, falando-se, inclusive do *fim do trabalho*. Na verdade, se a questão do *desemprego tecnológico* não surgiu com o advento do mundo digital, bastando pensar que já em 1930 KEYNES⁷ manifestou alguma preocupação relativamente ao risco associado à “descoberta de novos mecanismos que economizem trabalho mais rapidamente do que a descoberta de novas utilizações para esse trabalho”⁸, ela adquire *novas roupagens*

⁶ Numa conversa apócrifa que teve lugar na década de 50 entre Henry Ford II, na altura *chairman* da *Ford Motor Company*, e Walther Reuther, o dirigente da *United Automobile Workers*, mostra-se a relação que existe entre tecnologia, por um lado, e o emprego por outro. Esta conversa teve lugar numa fábrica recentemente automatizada e onde Ford terá perguntado a Reuther “Walter, como vai conseguir que estes *robots* paguem as quotas do sindicato?”, ao que Reuther respondeu “Henry, como vai conseguir que eles lhe comprem os carros?”. Vide MARTIN FORD, *Robôs - A Ameaça de um Futuro sem Emprego*, Bertrand Editora, Lisboa, 2016, p. 245. Esta conversa mostra como os seres humanos não podem tornar-se economicamente irrelevantes porque, mesmo que tenham problemas em concorrer com a inteligência artificial no local de trabalho, farão sempre falta enquanto consumidores.

⁷ “Economic Possibilities for our Grandchildren”, in *Essays in Persuasion*, W.W.Norton & Co., New York, 1963.

⁸ Contudo, há que fazer a distinção no pensamento de KEYNES de uma visão a curto prazo: “For the moment the very rapidity of these changes is hurting us and bringing difficult problems to solve. Those countries are suffering relatively which are not in the vanguard of progress. We are being afflicted with a new disease of which some readers may not yet have heard the name, but of which they will hear a great deal in the years to come—namely, technological unemployment. This means unemployment due to our discovery of means of economising the use of labour outrunning the pace at which we can find new uses for labour”; de uma visão de

com o desenvolvimento do que se denomina de *machine learning* através da inteligência artificial, aumentando de forma exponencial as probabilidades de automatização do emprego⁹.

Creemos, no entanto, que deve fazer-se uma distinção entre as atividades que podem ser automatizadas e as atividades que vão ser automatizadas - a diferença entre o *could* e o *would*¹⁰. Também seria

longo prazo, onde defendeu que iriam existir ganhos de produtividade e uma melhoria na vida de todos e que, por volta de 2030, a sociedade teria produzido riqueza suficiente para o trabalho, reduzido a 15h semanais, se tornar uma questão de realização pessoal. A Humanidade - “livre da obsessão pela acumulação” - reaprenderia a viver em função do prazer e da cultura.

⁹ Também na década de 60 do século passado, o Presidente dos EUA da altura, JOHN F. KENNEDY considerou, perante a pergunta que lhe tinha sido colocada que se estimava que aproximadamente em cada ano existiria a substituição de 1,8 milhões de trabalhadores e que a questão do pleno emprego era um dos maiores desafios que o país atravessava devido à crescente automatização das funções que estavam a substituir o trabalho humano - “it is a fact that we have to find, over a ten-year period, 25,000 new jobs every week to take care of those who are displaced by machines, and those who are coming into the labor market, so that this places a major burden upon our economy and on our society. It is one to which we will have to give a good deal of attention in the next decade. I regard it as a very serious problem. [...] I regard it as the major domestic challenge, really, of the ‘60s, to maintain full employment at a time when automation, of course, is replacing men” - in <https://www.jfklibrary.org/archives/other-resources/john-f-kennedy-press-conferences/news-conference-24> .

Também o Prémio Nobel da Economia HERBERT SIMON defendeu em 1956 que “Machines will be capable, within twenty years, of doing any work a man can do”, acrescentando em 1960 que “My research activities during the past decade have brought me in contact with developments in the use of electronic digital computers. These computers are startling even in a world that takes atomic energy and prospects of space travel in its stride. The computer and the new decision-making techniques associated with it are bringing changes in white-collar, executive, and professional work as momentous as those the introduction of machinery has brought to manual jobs” in OIT, *The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work*, 2018, p. 1.

¹⁰ No mesmo sentido veja-se VALERIO DE STEFANO, “Introduction: Automation, Artificial Intelligence, and Labour Protection”, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 41, No. 1, 2019, assim como CYNTHIA ESTLUND, “What should we do after work? Automation and employment law”, *Yale Law Journal*, vol. 128, n.º 2, pp. 254 e ss., 2018.

loucura querer boicotar a automatização só para proteger os empregos dos seres humanos. O que devemos tentar proteger sempre são os seres humanos.

Como pode ver-se, já há muito que existem múltiplas vozes que preconizam o desaparecimento do trabalho humano! E ele não desapareceu. As pessoas continuam a trabalhar. Porém, o que parece certo, é que, conforme defende DANIEL SUSSKIND¹¹, “as máquinas não farão tudo no futuro, mas farão mais [...] ainda haverá trabalho durante bastante tempo. Mas, à medida que o tempo passa, esse mesmo trabalho estará fora do alcance de cada vez mais pessoas. E, conforme vamos avançando no século XXI, a procura de trabalho humano irá desaparecer pouco a pouco”¹², podendo estar-se perante o fim, do mundo do trabalho, pelo menos parcial, como o conhecemos.

Os trabalhadores também manifestam preocupações relativamente ao aumento da intensidade do trabalho e da recolha e utilização de dados, assim como, *inter alia*, preconceitos e discriminação, impacto desigual nos trabalhadores, falta de controlo humano, bem como a falta de transparência, explicabilidade e responsabilização.

1.2. O conceito de IA ou, pelo menos, o termo surgiu numa série de conferências que tiveram lugar no *Dartmouth College* em 1956.

¹¹ *Um Mundo sem trabalho - como responder ao avanço da tecnologia*, Ideias de Ler, Porto, 2020, p. 13.

¹² O Papa Francisco, no Documento *The Common Good in the Digital Age*, deu como exemplo a robótica no local de trabalho. Por um lado, “pode acabar com alguns trabalhos cansativos, perigosos e repetitivos - basta pensar no que aconteceu no início da revolução industrial do século XIX - que geralmente causam sofrimento, tédio e estupefação. No entanto, por outro lado, a robótica pode tornar-se uma ferramenta puramente eficiente: usada apenas para aumentar os lucros, privando milhares de pessoas do seu trabalho e, com isso, comprometendo a sua dignidade”.

Nessa altura vários cientistas reuniram-se para tentarem ensinar as máquinas a resolverem problemas que, à época, apenas os humanos conseguiam resolver. Por outro lado, há IA que são consideradas *fracas* e outras *fortes*. A IA *forte* significa que estes sistemas têm a mesma capacidade intelectual que os humanos, podendo mesmo exceder-la. A IA *fraca* está vocacionada para a solução de problemas específicos, utilizando a matemática e as ciências de computação para avaliar e conseguir que os sistemas tenham capacidade de se otimizarem. Para conseguir este desiderato, certos aspetos da inteligência humana são mapeados e formalmente descritos e os sistemas são concebidos e estimulados para suportar o pensamento humano. E este último tipo de IA foi a que intrigou muitos ao longo dos tempos. Desde logo, ALAN TURING, que em 1950 colocou a questão “Será que as máquinas conseguem pensar?”¹³.

1.3. A introdução das novas tecnologias associadas ao computador, à informática e à digitalização no local de trabalho aumentou nas últimas décadas a eficiência e a produtividade, embora também comporte inúmeros perigos. As inovações tecnológicas conseguiram que atividades anteriormente realizadas manualmente passassem a ser feitas mecanicamente ou digitalmente e criaram-se métodos de comunicação antes inimagináveis. De facto, cada vez são criados maiores e mais rápidos métodos de comunicação, permitindo às empresas coordenar os trabalhadores e as operações que fazem em qualquer local.

¹³ Vide, para maiores desenvolvimentos, TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho na Era Digital*, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023.

Por outro lado, nestas mudanças tecnológicas, ligadas tanto à digitalização estritamente considerada como à automação, encontram-se inovações associadas aos processos produtivos, como a manufatura aditiva ou a produção assistida por computador, bem como as mudanças mais amplas ligadas ao aprofundamento dos sistemas de robótica. Mas assiste-se também ao desenvolvimento incessante das tecnologias de informação e digitais e o modo como, por si ou em interação com espaços físicos, elas interagem com as diferentes dimensões da economia e da sociedade como, *inter alia*, as plataformas da *cloud*, o armazenamento e uso de dados em larga escala, os sistemas de gestão aos mais diversos níveis, sistemas de sensores, a chamada *Internet of Things* (IoT), que está a moldar a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos com o mundo à nossa volta, abrindo caminho para um futuro cada vez mais conectado e inteligente¹⁴, tecnologias como *machine learning*¹⁵ ou as tecnologias imersivas - *mixed reality*-. Este conjunto amplo, e ele próprio mutável, de focos de inovação tecnológica tem na Inteligência Artificial e nos algoritmos¹⁶ duas das frentes mais estruturantes e ativas da mudança

¹⁴ De acordo com o *site Statistica*, prevê-se que o número de dispositivos da Internet das Coisas a nível mundial quase duplique, passando de 15,1 mil milhões em 2020 para mais de 29 mil milhões de dispositivos da IoT em 2030. Em 2030, o maior número de dispositivos da IoT encontrar-se-á na China, com cerca de 8 mil milhões de dispositivos de consumo. Os dispositivos de consumo representam cerca de 60% de todos os tipos de dispositivos ligados à IoT em 2020. Prevê-se que esta percentagem se mantenha a este nível nos próximos dez anos. In <https://www.statista.com/statistics/1183457/iot-connected-devices-worldwide/>

¹⁵ O *machine learning* é uma aplicação da inteligência artificial que possibilita que os sistemas tenham a capacidade de aprender automaticamente e melhorarem a partir de experiências passadas sem a necessidade de serem previamente programadas.

¹⁶ Um algoritmo é uma sequência de raciocínios, instruções ou operações para alcançar um objetivo sendo necessário que os passos sejam finitos e operados sistematicamente, contando, assim, com a entrada - *input*, saída - *output*, de infor-

e, em particular, da mudança com um potencial de impactos elevados no mercado de trabalho. Ainda que com ritmos distintos, quer a Inteligência Artificial, quer os algoritmos e o uso de dados em larga escala por eles, estão hoje cada vez mais impregnados nos processos produtivos e de mercado, nas tomadas de decisão dos agentes económicos e, por consequência, nas próprias relações de trabalho, sobre as quais têm impactos e riscos¹⁷.

Na verdade, os vastos dados que estão à disposição dos empregadores, a rápida evolução da tecnologia e a falta de clareza de diretrizes - incluindo a incorporação de Inteligência Artificial afetiva, emocional e biométrica nos sistemas de gestão algorítmica - podem conduzir ao “*function creep*”. Assim, se inicialmente são introduzidos para um determinado fim, a tecnologia e os dados por ela gerados passam a ser utilizados para outros, como, *inter alia*, avaliações durante os despedimentos e avaliações de desempenho e vigilância.

Conforme sublinha a OCDE¹⁸, 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

mações mediadas pelas instruções. Por sua vez, um sistema de decisão automatizado é um processo automatizado que utiliza dados e algoritmos para otimizar a tomada de decisões. Um sistema de decisão automatizado pode ser composto por um ou vários algoritmos. Vide MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL, *Información algorítmica en el ámbito laboral - guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, maio de 2022, p. 6.

¹⁷ Vide TERESA COELHO MOREIRA e GUILHERME DRAY, *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*, GEP, 2022, p. 77.

¹⁸ *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&item-IGO=oecd&itemContentType=book

também está a tornar-se cada vez mais poderoso, sofisticado, omnipresente 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.

A revolução digital e o seu impacto no mercado de trabalho e nas relações laborais são suscetíveis de gerar riscos em termos de privacidade e de proteção de dados pessoais, nomeadamente no teletrabalho e no trabalho à distância, através de plataformas digitais ou envolvendo meios de monitorização da atividade do trabalhador por parte do empregador.

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 SCHELLMANN¹⁹, “a vida parecerá uma entrevista de emprego interminável”, porque tudo o que fizermos será monitorizado por IA e será utilizado para

¹⁹ *The Algorithm - How AI can hijack your career and steal your future*, Hurst & Company, Londres, 2024, p. 269.

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 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 várias legislações recentemente aprovadas como o Regulamento Europeu sobre Inteligência Artificial que foi aprovado pelo Parlamento Europeu a 13 de março ou a Diretiva sobre melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais aprovada pelo Parlamento Europeu a 24 de abril. 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.

1.4. Ninguém sabe exatamente o que o futuro nos reserva. Nenhum ser humano foi capaz de prever o futuro, mas quando se trata de inteligência artificial, acreditamos de alguma forma que, com acesso a milhares de dados, um computador pode fazer exatamente isso. Mas mesmo quando os utilizamos nada aponta para que a previsão do futuro possa ser fiável.

Além disso, muitos algoritmos de aprendizagem automática utilizam redes neurais profundas, pelo que os resultados são muitas vezes difíceis de explicar, o que torna os algoritmos opacos mesmo para os programadores.

Por outro lado, a neurociência está a avançar a uma velocidade incrível e estamos nos primórdios de tempos em que as máquinas estão a aprender a ler os nossos pensamentos.

Hoje, com a análise preditiva e a neurociência, enfrentamos enormes desafios à própria ideia de sermos indivíduos autónomos.

Os criadores de sistemas baseados em IA acreditam que, no fundo, somos guiados por padrões e que os algoritmos podem encontrar esses padrões. Continuamos a ser livres de pensar o que quisermos, mas os nossos pensamentos, preferências e comportamentos podem ser previstos pela inteligência artificial.

À medida que os algoritmos de previsão penetram em aspetos cada vez mais sensíveis e privados das nossas vidas, outros algoritmos baseados em interfaces cérebro-computador podem agora ler literalmente os nossos pensamentos e emoções.

É uma perspetiva sombria - um sistema em que os algoritmos definem quem somos, onde nos destacamos e onde temos dificuldades. O que está em causa é a nossa forma de viver. Mas e se os algoritmos se enganarem?

E se os algoritmos eliminarem a variabilidade humana²⁰?

²⁰ Segue-se de perto o defendido por HILKE SCHELLMANN, *op. cit.*, p. 284.

2. Regulamento Europeu sobre Inteligência Artificial²¹

No dia 13 de março de 2024 foi aprovado por larga maioria²² pelo Parlamento Europeu o Regulamento Inteligência Artificial²³ que tem

²¹ De notar que no dia 11 de março deste ano foi aprovada na ONU, por 193 Estados-Membros uma resolução para reger a Inteligência Artificial intitulada “*Seizing the opportunities of safe, secure and trustworthy artificial intelligence systems for sustainable development*”. A Assembleia das Nações Unidas apelou a todos os Estados-Membros e partes interessadas para que “se abstenham ou cessem a utilização de sistemas de inteligência artificial que sejam impossíveis de operar em conformidade com o direito internacional dos direitos humanos ou que representem riscos indevidos para o gozo dos mesmos”. Defendeu, também, que “os mesmos direitos que as pessoas têm *offline* também devem ser protegidos *online*, incluindo ao longo do ciclo de vida dos sistemas de inteligência artificial”. E instou todos os Estados, o setor privado, a sociedade civil, as organizações de pesquisa e os meios de comunicação social a desenvolver e apoiar abordagens e estruturas regulatórias e de governança relacionadas ao uso seguro e confiável da IA. Também reconheceu “igualmente que a conceção, o desenvolvimento, implantação e utilização incorretos ou maliciosos de sistemas de inteligência artificial, nomeadamente sem salvaguardas adequadas ou de forma incompatível com o Direito Internacional, representam riscos que podem impedir os progressos no sentido da realização da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e dos seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nas suas três dimensões - económica, social e ambiental; alargar as clivagens digitais entre países e no interior dos mesmos; reforçar as desigualdades estruturais e preconceitos; conduzir à discriminação; comprometer a integridade da informação e o acesso à informação; prejudicar a proteção, a promoção e o usufruto dos direitos humanos e fundamentais, incluindo o direito de não ser sujeito a interferências ilegais ou arbitrárias da sua privacidade; e aumentar o risco potencial de acidentes e ameaças compostas de atores maliciosos”.

Ver, também, que no âmbito do Conselho da Europa no seguimento da Resolução 2341 (2020), de 22 de outubro de 2020, sobre “A necessidade de uma governança democrática da inteligência artificial”, da Assembleia Parlamentar, desde 2022 estão em curso os trabalhos tendentes à consecução de uma *Convention on Artificial Intelligence, Human Rights, Democracy and the Rule of Law*, cuja última versão de trabalho foi publicada em dezembro de 2023.

²² O Regulamento foi aprovado pelos eurodeputados com 523 votos a favor, 46 contra e 49 abstenções.

²³ Resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 13 de março de 2024, sobre a proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial (Regulamento Inteligência Artificial) e altera determinados atos legislativos da união (COM(2021)0206 - C9-0146/2021 - 2021/0106(COD)).

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**²⁴, 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 do ambiente, contra os efeitos nocivos dos sistemas de inteligência artificial (“sistemas de IA”) na União, bem como apoiar a inovação”.

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 lado, 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

²⁴ Negrito nosso.

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.

Ele estabelece uma série de obrigações para a inteligência artificial com base nos seus riscos potenciais e no seu nível de impacto.

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.

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.

Este Regulamento, à semelhança do Regulamento Geral sobre Proteção de Dados Pessoais - RGPD -, 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 EM's à complexidade do mesmo, o que se compreende por um lado mas, dado estar a lidar-se com tecnologia que está cons-

tantemente a ser alterada e a evoluir, corre-se o risco de que, passados 24 meses, este Regulamento possa mostrar-se desadequado à realidade^{25 26}.

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”²⁷.

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

²⁵ 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/>

²⁶ 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).

²⁷ 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 percepções 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”.

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 ChapGPT como o exemplo que a todos ocorre.

Por outro lado, o Regulamento de Inteligência Artificial introduz o conceito de “literacia no domínio da IA”²⁸ no art. 4.º 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 utilizados²⁹, 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

²⁸ Veja-se o considerando 20

²⁹ Negrito nosso.

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”.

Importante atender que relativamente ao seu âmbito de aplicação previsto no art. 2.º, o Regulamento estabelece, e bem quanto a nós, no n.º 11 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”.

Por outro lado, não pode deixar de ter-se em atenção que o considerando 9 estabelece que “no contexto do emprego e da proteção dos trabalhadores, o presente regulamento não deverá, por conseguinte, afetar o direito da União em matéria de política social nem a legislação laboral nacional, em conformidade com o direito da União, no que diz respeito ao emprego e às condições de trabalho, incluindo a saúde e a segurança no trabalho e a relação entre empregadores e trabalhadores. O presente regulamento também não deverá prejudicar o exercício dos direitos fundamentais reconhecidos pelos Estados-Membros e a nível da União, incluindo o direito ou a liberdade de fazer greve ou a liberdade de realizar outras ações abrangidas pelos sistemas específicos de relações laborais dos Estados-Membros, os direitos de negociação, de celebração e execução de convenções coletivas, ou de realização de ações coletivas de

acordo com o direito nacional”, assim como “O presente regulamento não deverá afetar as disposições destinadas a melhorar as condições de trabalho nas plataformas digitais estabelecidas na Diretiva (UE) 2024/... do Parlamento Europeu e do Conselho”³⁰.

Um dos aspetos que consideramos mais importante do Regulamento é o de entender como risco elevado, a que se refere o art. 6.º, n.º 2, e que se encontra no anexo III, 4., as matérias relativas a emprego, gestão de trabalhadores e acesso ao emprego por conta própria, entendendo na 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 relações³¹.

³⁰ Refere-se à Diretiva sobre melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais.

³¹ Vejam-se os considerandos 48 “A dimensão das repercussões negativas causadas pelo sistema de IA nos direitos fundamentais protegidos pela Carta é particularmente importante quando se classifica um sistema de IA como sendo de risco elevado. Esses direitos incluem o direito à dignidade do ser humano, o respeito da vida privada e familiar, a proteção de dados pessoais, a liberdade de expressão e de informação, a liberdade de reunião e de associação, a não discriminação, o direito à educação, a defesa dos consumidores, os direitos dos trabalhadores, os direitos das pessoas com deficiência, a igualdade de género...”, e 57 “Os sistemas de IA utilizados nos domínios do emprego, da gestão de trabalhadores e do acesso ao emprego por conta própria, em especial para efeitos de recrutamento e seleção de pessoal, de tomada de decisões que afetem os termos da relação de trabalho, de promoção e cessação das relações contratuais de trabalho, de atribuição de tarefas com base em comportamentos individuais, traços ou características pessoais, e de controlo ou avaliação de pessoas no âmbito de relações contratuais de

Contudo, se nos termos do art. 5.º, n.º 1, alínea f), se consagra a proibição das seguintes práticas de IA: “A colocação no mercado, a colocação em serviço para esta finalidade específica ou a utilização de sistemas de IA para **inferir emoções**³² de uma pessoa singular no **local de trabalho**³³ e nas instituições de ensino”, por outro lado permite-se nos “ casos em que o sistema de IA se destine a ser instalado ou introduzido no mercado por razões médicas ou de segurança”. Ora, desde logo pergunta-se o que deve considerar-se por segurança e onde esta começa, e será que os trabalhadores têm uma palavra a dizer³⁴?

trabalho também deverão ser classificados como sendo de risco elevado, uma vez que podem ter um impacto significativo nas perspetivas de carreira, na subsistência dessas pessoas e nos direitos dos trabalhadores. O conceito de "relações contratuais de trabalho" deverá abranger de forma significativa os funcionários e as pessoas que prestam serviços por intermédio de plataformas a que se refere o programa de trabalho da Comissão para 2021. Ao longo do processo de recrutamento e na avaliação, promoção ou retenção de pessoal em relações contratuais de trabalho, esses sistemas podem perpetuar padrões históricos de discriminação, por exemplo, contra as mulheres, contra certos grupos etários, contra as pessoas com deficiência ou contra pessoas de uma determinada origem racial ou étnica ou orientação sexual. Os sistemas de IA utilizados para controlar o desempenho e o comportamento dessas pessoas podem ainda comprometer os seus direitos fundamentais à proteção de dados pessoais e à privacidade.”

³² Nos termos do considerando 18 “O conceito de “sistema de reconhecimento de emoções” a que se refere o presente regulamento deverá ser definido como um sistema de IA concebido para identificar ou inferir emoções ou intenções de pessoas singulares com base nos seus dados biométricos. O conceito refere-se a emoções ou intenções como a felicidade, a tristeza, a raiva, a surpresa, a repugnância, o embaraço, o entusiasmo, a vergonha, o desprezo, a satisfação e o divertimento. Não inclui estados físicos, como dor ou fadiga; não se refere, por exemplo, aos sistemas utilizados para detetar o estado de fadiga dos pilotos ou motoristas profissionais para efeitos de prevenção de acidentes. Também não inclui a mera deteção de expressões, gestos ou movimentos rapidamente visíveis, a menos que sejam utilizados para identificar ou inferir emoções. Essas expressões podem ser expressões faciais básicas, tais como franzir a testa ou sorrir, ou gestos como o movimento das mãos, dos braços ou da cabeça, ou características da voz de uma pessoa, por exemplo, ao levantar a voz ou sussurrar”.

³³ Negrito nosso.

³⁴ 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

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 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 em dados biométricos ou na categorização de dados biométricos no domínio da manutenção da ordem pública”.

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”. Por isso deve ser criado, implantado, documentado e mantido um sistema de gestão de riscos, que é um “processo iterativo contínuo, planeado e executado ao longo de todo o ciclo de vida de

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**.

um sistema de IA de risco elevado, que requer revisões e atualizações sistemáticas regulares”, nos termos do art. 9.º. 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 - art. 12.º.

O princípio da transparência é essencial e encontra-se consagrado no art. 13.º 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”.

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”.

Nos termos do art. 26.º, n.º 7, “antes da colocação em serviço ou da utilização de um sistema de IA de risco elevado no local de

trabalho, os responsáveis pela implantação que sejam empregadores **devem informar os representantes dos trabalhadores e os trabalhadores afetados de que estarão sujeitos à utilização do sistema de IA de risco elevado**³⁵. Essas informações devem ser fornecidas, se for o caso, em conformidade com as regras e os procedimentos estabelecidos na legislação e nas práticas da União e nacionais em matéria de informação dos trabalhadores e dos seus representantes³⁶.

Para além disto, o art. 86.º consagra o direito a explicações sobre as decisões individuais, sendo que se pode ler no n.º 1 que “Qualquer pessoa afetada sujeita a uma decisão tomada pelo responsável pela implantação com base nos resultados de um sistema de IA de risco elevado enumerado no anexo III, com exceção dos sistemas enumerados no ponto 2 desse anexo, e que produza efeitos jurídicos ou analogamente afete num grau significativo essa pessoa, de forma que considere ter repercussões negativas na sua saúde, segurança ou direitos fundamentais, tem o direito de exigir ao responsável pela implantação explicações claras e pertinentes sobre o papel do sistema

³⁵ Negrito nosso.

³⁶ Veja-se, neste sentido, o considerando 92 “O presente regulamento não prejudica a obrigação de os empregadores informarem ou de informarem e consultarem os trabalhadores ou os seus representantes, nos termos do direito e das práticas da União ou nacionais, incluindo a Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores, sobre as decisões de colocação em serviço ou de utilização de sistemas de IA. Continua a ser necessário garantir a informação dos trabalhadores e dos seus representantes sobre a implantação prevista de sistemas de IA de risco elevado no local de trabalho quando não estiverem cumpridas as condições para essas obrigações de informação ou de informação e consulta previstas noutros instrumentos jurídicos. Além disso, esse direito de informação é acessório e necessário ao objetivo de proteção dos direitos fundamentais subjacente ao presente regulamento. Por conseguinte, o presente regulamento deverá estabelecer um requisito de informação para esse efeito, sem afetar os direitos existentes dos trabalhadores”.

de IA no processo de tomada de decisão e sobre os principais elementos da decisão tomada”.

Este Regulamento, tal como o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, tem uma certa falta de sensibilidade para as especificidades e particularidades do Direito do Trabalho, negligenciando a dimensão coletiva e com 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 um consentimento prestado de forma livre.

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

Contudo, concordamos com algumas das críticas apontadas pela ETUC³⁷ 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”.

³⁷ <https://www.etui.org/news/political-agreement-has-been-reached-artificial-intelligence-act>

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

3.1. A Diretiva, aprovada por larga maioria pelo Parlamento Europeu no dia 24 de abril³⁸, tem um capítulo próprio sobre gestão algorítmica, o capítulo III, dividido em “sistemas automatizados de monitorização” e “sistemas automatizados de tomada de decisões”³⁹. 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”⁴⁰.

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 a Diretiva 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*.

³⁸ 554 votos a favor, 56 votos contra e 24 abstenções.

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

⁴⁰ Artigo 2.º, n.ºs 8 e 9.

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 autoridades laborais e aos trabalhadores das plataformas⁴¹.

No fundo, as disposições deste capítulo relacionam-se com a obrigação de transparência e de tratamento de dados pessoais, de controlo humano e avaliação das decisões tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados com o direito a revisão humana.

3.2. Na verdade, este capítulo distingue-se por ser único. Introduce o direito de todas as pessoas que executam trabalhos em plataformas, incluindo, portanto, os trabalhadores independentes, e não apenas quem tem um contrato de trabalho ou os que, por força da

⁴¹ 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.”.

aplicação da presunção do art. 5.º, passam a ter, receberem informações adequadas sobre os algoritmos utilizados para as contratar, controlar e disciplinar⁴².

O âmbito de aplicação deste imperativo de transparência é vasto. Todos os trabalhadores, independentemente do seu estatuto profissional, devem ser informados sobre as categorias de decisões tomadas ou apoiadas por tecnologias. Cabe às plataformas divulgar - para além da própria existência de monitorização e tomada de decisões automatizadas - os tipos de ações monitorizadas, os objetivos da monitorização e os destinatários dessas informações.

No que diz respeito aos recursos humanos automatizados, as categorias de decisões apoiadas por *software* ou a ele subcontratadas devem ser reveladas aos trabalhadores, juntamente com os parâmetros subjacentes e a sua importância relativa.

As medidas de transparência abrangem também os fundamentos das decisões de restrição, suspensão ou encerramento de contas ou de recusa de pagamento, bem como as decisões relativas ao estatuto contratual ou que tenham um impacto crítico na vida e nos meios de subsistência dos indivíduos⁴³.

⁴² Veja-se o considerando 18 “As disposições em matéria de gestão algorítmica que estão relacionadas com o tratamento de dados pessoais deverão aplicar-se igualmente às pessoas que trabalham nas plataformas e não têm um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho”.

⁴³ De acordo com o art. 11.º. com a epígrafe *Revisão Humana* “A plataforma de trabalho digital fornece às pessoas que nela trabalham uma declaração escrita dos motivos de qualquer decisão apoiada ou, se for caso disso, tomada por um sistema automatizado de tomada de decisões que restrinja, suspenda ou encerre a conta da pessoa que trabalha na plataforma, de qualquer decisão de recusa do pagamento pelo trabalho realizado pela pessoa que trabalha na plataforma, de qualquer decisão que afete a situação contratual da pessoa que trabalha na plataforma, de qualquer decisão com efeitos semelhantes ou de qualquer outra decisão que afete os aspetos essenciais do trabalho ou de outras relações contratuais, sem

No fundo, a diretiva visa aumentar a transparência na utilização de algoritmos pelas plataformas assegurando 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 equiparadas⁴⁴.

3.3. A maioria destas disposições, para além de ser consistente com os requisitos estabelecidos no RGPD, vai além deste, pois a Diretiva reconhece que o trabalho através de plataformas digitais coloca questões relativas à proteção de dados pessoais que não são suficientemente resolvidas pelo Regulamento⁴⁵. Por isso, é importante

demora injustificada, e, o mais tardar, no dia em que essa decisão produzir efeitos”.

⁴⁴ 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”.

⁴⁵ Veja-se o Considerando 39 “Embora o Regulamento (UE) 2016/679 estabeleça um quadro geral para a proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais, é necessário estabelecer regras específicas que respondam às preocupações relacionadas com o tratamento de dados pessoais por meio de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões no contexto do trabalho nas plataformas digitais. O artigo 88.º do Regulamento (UE)

notar que a Diretiva requer que as plataformas digitais forneçam informações também em casos em que a sua tomada de decisão é **apoiada**⁴⁶ por sistemas automatizados nos termos do art. 11.º, n.º 1⁴⁷, enquanto o RGPD rege especificamente os instrumentos de tomada de decisão totalmente automatizados. Esta visão parece-nos muito positiva e capaz de resolver alguns dos problemas de interpretação que resultam do art. 22.º do RGPD.

Além disso, a Diretiva estipula regras mais específicas sobre o tratamento de dados pessoais das plataformas relativamente aos trabalhadores, assim como aos seus representantes, nos termos do art. 9.^{o48}.

2016/679 já prevê que os Estados-Membros podem estabelecer, no seu ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral. A presente diretiva prevê salvaguardas mais específicas relativamente ao tratamento de dados pessoais por meio de sistemas automatizados no contexto do trabalho nas plataformas digitais, proporcionando assim um nível mais elevado de proteção dos dados pessoais das pessoas que trabalham nas plataformas. Em especial, a presente diretiva estabelece regras mais específicas em relação ao Regulamento (UE) 2016/679 no que diz respeito à utilização e à transparência de sistemas automatizados de tomada de decisões. A presente diretiva estabelece igualmente medidas adicionais ao Regulamento (UE) 2016/679 no contexto do trabalho nas plataformas digitais, a fim de salvaguardar a proteção dos seus dados pessoais, em especial quando as decisões são tomadas ou apoiadas pelo tratamento automatizado de dados pessoais. Neste contexto, os termos relativos à proteção de dados pessoais na presente diretiva deverão ser entendidos à luz das definições constantes do Regulamento (UE) 2016/679”.

⁴⁶ Negrito nosso.

⁴⁷ “Os Estados-Membros asseguram que as pessoas que trabalham nas plataformas têm o direito de obter, sem demora injustificada, uma explicação da plataforma de trabalho digital sobre qualquer decisão tomada ou apoiada por um sistema automatizado de tomada de decisões”.

⁴⁸ No considerando 51 pode ler-se que “A informação e a consulta dos representantes dos trabalhadores, regulamentadas a nível da União ao abrigo da Diretiva 2002/14/CE, são fundamentais para promover um diálogo social eficaz. Uma vez que a introdução ou a alteração substancial da utilização de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões pelas plataformas de trabalho digitais têm um impacto direto na organização do trabalho e nas condições de trabalho individuais dos trabalhadores das plataformas, são necessárias medidas adicionais

Considera-se, ainda, importante o que consta do art. 20.º, com a epígrafe *Canais de comunicação para as pessoas que trabalham nas plataformas* pois impõe uma obrigação às plataformas digitais de criar um canal de comunicação através das suas infraestruturas ou meios digitais igualmente eficazes no campo dos direitos coletivos de gestão algorítmica⁴⁹.

3.4. A inovação neste domínio inclui os limites impostos à recolha e ao tratamento de dados no âmbito do controlo e da tomada de decisões. As plataformas estão proibidas de utilizar sistemas automatizados para processar dados sobre os estados emocionais e men-

para assegurar que as plataformas de trabalho digitais informam e consultam eficazmente os representantes dos trabalhadores das plataformas antes de essas decisões serem tomadas, ao nível adequado. Dada a complexidade técnica dos sistemas de gestão algorítmica, as informações deverão ser prestadas em tempo útil para permitir que os representantes dos trabalhadores das plataformas se preparem para a consulta, com a assistência de um perito escolhido pelos trabalhadores das plataformas ou pelos seus representantes de forma concertada, se necessário. As medidas de informação e consulta previstas na Diretiva 2002/14/CE não são afetadas pela presente diretiva.”. Também o art. 13.º, com a epígrafe *Informação e Consulta* estabelece no n.º 2 que “Para além do cumprimento das diretivas referidas no n.º 1 do presente artigo, os Estados-Membros asseguram que a informação e a consulta, na aceção do artigo 2.º, alíneas f) e g), da Diretiva 2002/14/CE, dos representantes dos trabalhadores pelas plataformas de trabalho digitais abrangem igualmente as decisões suscetíveis de conduzir à introdução ou a alterações substanciais na utilização de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões. Para efeitos do presente número, a informação e a consulta dos representantes dos trabalhadores são efetuadas de acordo com as mesmas modalidades relativas ao exercício dos direitos de informação e consulta que as estabelecidas na Diretiva 2002/14/CE”.

⁴⁹ “Os Estados-Membros adotam as medidas necessárias para assegurar que as plataformas de trabalho digitais oferecem às pessoas que trabalham nas plataformas os canais necessários para contactarem e comunicarem entre si de forma segura e privada, e contactarem ou serem contactadas pelos seus representantes, através de infraestruturas digitais das próprias plataformas ou outros meios igualmente eficazes, cumprindo simultaneamente as disposições do Regulamento (UE) 2016/679. Os Estados-Membros exigem que as plataformas de trabalho digitais se abstenham de aceder ou monitorizar esses contactos e comunicações.”.

tais dos trabalhadores, dados relativos aos seus direitos de negociação coletiva e de greve ou conversas com representantes e quaisquer dados gerados quando não estão ligados. Também é proibido o tratamento de dados sensíveis que abranjam motivos tradicionalmente protegidos pela legislação contra a discriminação nos termos do art.7.º⁵⁰.

Com base no modelo do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, deve ser efetuada uma avaliação de impacto sobre a proteção de dados sempre que as práticas baseadas em algoritmos resultem num elevado risco para os direitos e liberdades, de acordo com o art. 8.º⁵¹.

⁵⁰ “1. As plataformas de trabalho digitais não devem, por meio de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões:

a) Tratar dados pessoais sobre o estado emocional ou psicológico das pessoas que trabalham nas plataformas;

b) Tratar dados pessoais relacionados com conversas privadas, incluindo intercâmbios com outras pessoas que trabalham nas plataformas ou os seus representantes;

c) Recolher dados pessoais quando as pessoas que trabalham nas plataformas não estejam a oferecer ou executar um trabalho nas plataformas digitais;

d) Tratar dados pessoais para prever o exercício dos direitos fundamentais, nomeadamente os direitos sociais, como o direito de associação, o direito de negociação e ação coletivas ou o direito de informação e consulta, tal como definidos na Carta;

e) Tratar quaisquer dados pessoais para inferir a 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;

f) Tratar quaisquer dados biométricos, na aceção do artigo 4.º, ponto 14, do Regulamento (UE) 2016/679, de uma pessoa que trabalha na plataforma para determinar a identidade dessa pessoa, comparando esses dados com os dados biométricos de pessoas singulares armazenados numa base de dados.”

⁵¹ “1. O tratamento de dados pessoais por uma plataforma de trabalho digital através de sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões é um tipo de tratamento suscetível de conduzir a um elevado risco para os direitos e liberdades das pessoas singulares, na aceção do artigo 35.º, n.º 1, do Regulamento (UE) 2016/679. Ao realizar, nos termos do artigo 35.º, n.º 1, do referido regulamento, uma avaliação do impacto do tratamento de dados pessoais por sistemas

A diretiva confere aos trabalhadores o direito de obter justificações, solicitar uma revisão humana e contestar ou retificar as decisões que violem os seus direitos. Na verdade, estas salvaguardas de *processo equitativo* são muito necessárias nesta era digital.

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 algoritmos⁵².

Devem também garantir, de acordo com o art. 12.º, que os sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões não forcem os trabalhadores a adotar um ritmo de trabalho insustentável

automatizados de monitorização e tomada de decisões na proteção dos dados pessoais das pessoas que trabalham nas plataformas, incluindo as limitações ao tratamento estabelecidas no artigo 7.º da presente diretiva, as plataformas de trabalho digitais, na qualidade de responsáveis pelo tratamento na aceção do artigo 4.º, ponto 7, do mesmo regulamento, procuram obter os pontos de vista das pessoas que trabalham nas plataformas e dos seus representantes.”

⁵² 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 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.

que os coloque em risco físico ou psicossocial, notando-se aqui uma preocupação com a segurança e a saúde dos mesmos.

3.5. Consideramos, assim, que estamos perante a primeira proposta de regulamentação da inteligência artificial no domínio do trabalho, ainda que cingido ao trabalho nas plataformas digitais, mas que poderá servir de precursor para a regulamentação noutros domínios do Direito do Trabalho.

4. O caso Português

4.1. A nível nacional o *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*⁵³ estabeleceu algumas linhas de reflexão para políticas públicas sobre esta matéria, consagrando que se deve “**Regulamentar a utilização de algoritmos, nomeadamente na distribuição de tarefas, organização do trabalho, avaliação de desempenho e progressão**, em particular no âmbito do trabalho prestado através de plataformas, que representa um redobrado distanciamento entre empregador e trabalhador, tanto físico como pela intermediação tecnológica da relação, evitando assim potenciais enviesamentos e discriminações”, assim como “**Regular a utilização de algoritmos nas suas diferentes dimensões**, de modo a promover a transparência e responsabilidade do seu uso, nomeadamente no âmbito das relações de trabalho; **Incentivar, em particular, a regulação da utilização dos algoritmos em sede de negociação coletiva, envolvendo os parceiros**

⁵³ TERESA COELHO MOREIRA e GUILHERME DRAY, *op. cit.*.

sociais e assegurando o tratamento da matéria ao nível das convenções coletivas de trabalho, de forma a garantir uma adequação adequada da IA e a refletir as necessidades específicas de cada setor; **Introduzir disposições na legislação que minimizem os novos riscos associados ao comportamento autónomo da IA**, estabelecendo requisitos para assegurar a proteção da privacidade e dos dados pessoais, da igualdade e não-discriminação, da ética, da transparência e da explicabilidade dos sistemas baseados em algoritmos, quer ao nível da seleção de candidatos a emprego, quer ao nível da execução do contrato de trabalho e da fiscalização da atividade profissional do trabalhador”, e ainda **“Prevenir mecanismos e práticas discriminatórias no uso de inteligência artificial e de algoritmos”**⁵⁴ no quadro das relações de trabalho, ponderando a criação de um sistema que responsabilize os respetivos utilizadores ou criadores, em caso de comportamentos ilícitos”.

4.2. No mesmo sentido, o Código do Trabalho, na alteração introduzida pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, consagrou algumas regras nesta matéria desde a fase de formação do contrato de trabalho, passando pela sua execução, até a sua cessação e quanto a nós bem, ainda que consideremos que a redação pudesse ser melhor sobretudo ao parecer equiparar algoritmos a inteligência artificial, o que não corresponde à realidade.

Assim, acrescentou uma nova alínea o) no art. 3.º, n.º 3, relativamente ao “Uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias co-

⁵⁴ Negritos nossos.

nexas, nomeadamente, no âmbito do trabalho nas plataformas digitais”, o que significa que as normas legais reguladoras destas matérias só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em sentido mais favorável aos trabalhadores. Desta forma, os preceitos legais sobre utilização de algoritmos e sistemas de inteligência artificial gozam de imperatividade mínima.

Tem-se, ainda, no n.º 3, do art. 24.º, relacionado com a igualdade e não discriminação, uma parte primeira que estabelece que “O disposto nos números anteriores também se aplica no caso de tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial”⁵⁵. Significa isto que o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento do trabalhador ou candidato a emprego assim como a proibição de discriminação, consagrados nos números 1 e 2 do art. 24.º, se aplicam também no caso de tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial. Assim, o recurso a estas ferramentas tecnológicas não justifica quaisquer decisões discriminatórias por parte do empregador.

No art. 106.º, relacionado com o dever de informação, adita-se uma nova alínea, alínea s), com o seguinte teor: “Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos

⁵⁵ Refira-se que o número anterior estabelece que: “2 - O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

- a) A critérios de selecção e a condições de contratação, em qualquer sector de actividade e a todos os níveis hierárquicos;
- b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
- c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para selecção de trabalhadores a despedir;
- d) A filiação ou participação em estruturas de representação colectiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.”.

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 nova alínea, 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 trabalhadores⁵⁶, quer a nível coletivo às comissões de trabalhadores, quer aos delegados sindicais. Contudo, não podemos deixar de mostrar alguma estranheza quanto ao diferente âmbito nesta matéria relativa à comissão de trabalhadores - que parece ter somente um direito de informação, e não de consulta já que nada consta do art. 425.º - e dos delegados sindicais - que têm reconhecido os dois nos termos do art. 466.º⁵⁷.

Por outro lado, pode questionar-se o que deve ser entendido por este dever de informação.

⁵⁶ Não esquecer que, de acordo com os arts. 107.º, n.º 4, e 109.º, n.º 1ª informação deve ser prestada, por escrito, aos trabalhadores no prazo de um mês a contar do início da execução do contrato de trabalho ou, no caso de alteração relativa a esta informação durante a execução do contrato de trabalho, até à data em que essa alteração produza efeitos.

⁵⁷ No mesmo sentido, JOSÉ JOÃO ABRANTES e ISABEL VALENTE DIAS, “Regulação do uso do algoritmo nas relações laborais”, *in QL*, n.º 63, nota n.º 16.

Socorrendo-nos do que consta do documento do MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL⁵⁸, podemos referir que a referência a parâmetros, os critérios, as regras e as instruções deve ser interpretada - sem prejuízo da falta de consenso técnico na interpretação destes termos - como a obrigação da empresa de fornecer informações sobre (a) as variáveis e parâmetros, entendidos como a importância relativa de cada variável no algoritmo; e b) As regras e instruções, referentes às regras de programação que conduzem ao processo de tomada de decisão. No fundo, a referência conjunta a “parâmetros, regras e instruções” deve ser entendida como referindo-se à lógica, às características de funcionamento do algoritmo e às suas consequências⁵⁹.

É interessante salientar o disposto na *Carta Portuguesa dos Direitos Humanos na Era Digital*⁶⁰, que no art. 9.º, com a epígrafe *Uso da inteligência artificial e de robôs*, estabelece esta transparência, auditabilidade e controlo ao consagrar nos números 1 e 2 que “A utilização da inteligência artificial deve ser orientada pelo respeito dos direitos fundamentais, garantindo um justo equilíbrio entre os princípios da explicabilidade, da segurança, da **transparência** e da responsabilidade, que atenda às circunstâncias de cada caso concreto e estabeleça processos destinados a evitar quaisquer preconceitos e formas de discriminação” “2 - As decisões com impacto significativo na esfera dos destinatários que sejam tomadas mediante o uso de

⁵⁸ *Op. cit.*, p. 11.

⁵⁹ Sobre isto veja-se JÚLIO GOMES, “O dever de informação do empregador em matéria de algoritmos e outros sistemas de inteligência artificial”, in *XXVI Congresso Nacional de Direito do Trabalho - In Memoriam Pedro Romano Martinez*, (COORD. ANTÓNIO JOSÉ MOREIRA E TERESA COELHO MOREIRA), Almedina, Coimbra, 2024, pp. 149 e ss..

⁶⁰ Lei n.º 27/2021, de 17 de maio.

algoritmos devem ser comunicadas aos interessados, sendo suscetíveis de recurso e auditáveis⁶¹, nos termos previstos na lei”⁶².

5. Conclusão

1. A IA é uma tecnologia em rápida evolução e, embora consideremos bastante positiva toda a regulamentação recentemente aprovada, é evidente que subsistem lacunas, especialmente tendo em conta o ritmo muito rápido do desenvolvimento daquela. Por isso, é necessário continuar a monitorizar os riscos da IA à medida que vão surgindo e se vão manifestando no mercado de trabalho.

2. O Regulamento sobre Inteligência Artificial devido ao seu carácter transversal a todas as competências da UE, afeta diretamente as relações laborais e, em particular, a sua aplicação no exercício dos poderes do empregador em relação aos trabalhadores. Ele abrange todas as esferas, desde os processos de recrutamento e contratação até aos despedimentos, passando pelo exercício dos poderes de organização, controlo e disciplinar; há mesmo uma menção expressa à vertente da atividade sindical, com garantias em matéria de negociação coletiva. Acresce que, pelo seu carácter transversal, o Regulamento ultrapassa o âmbito tradicional da política social europeia, centrada no trabalho subordinado, e estende-se também ao trabalho independente.

⁶¹ Negrito nosso.

⁶² Para maiores desenvolvimentos *vide* TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho...*, cit.

3. A Diretiva sobre a melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais é um sinal claro de que a gestão algorítmica não deve ficar sem regulamentação. Trata-se de uma iniciativa de *hard law* com alguma *suavidade*. A eficácia da mesma na proteção das pessoas que operam nas plataformas de trabalho dependerá, portanto, em grande medida, da sua implementação e aplicação a nível nacional, que variará, inevitavelmente, em toda a União Europeia.

É igualmente importante ver a evolução da legislação, a forma como a Diretiva é transposta, e analisar a jurisprudência. Por último, existe uma necessidade fundamental de coordenação a nível internacional para promover a interoperabilidade transfronteiriça e evitar lacunas regulamentares.

4. Há muita incerteza em torno do futuro do trabalho à medida que este é transformado pela digitalização. As implicações da inteligência artificial para o trabalho e para os trabalhadores são difíceis de compreender.

Por isso, voltando ao título deste artigo, não nos parece que seja *o fim do trabalho como o conhecemos* mas sim o fim de *um certo trabalho* e temos sérias dúvidas que *todos nos sintamos bem* com essa realidade.

Vila Nova de Gaia, abril 2024

Bibliografia:

ABRANTES, JOSÉ JOÃO; DIAS, ISABEL VALENTE - “Regulação do uso do algoritmo nas relações laborais”, *in QL*, n.º 63

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

FORD, MARTIN - *Robôs - A Ameaça de um Futuro sem Emprego*, Bertrand Editora, Lisboa, 2016

GOMES, JÚLIO - “O dever de informação do empregador em matéria de algoritmos e outros sistemas de inteligência artificial”, *in XXVI Congresso Nacional de Direito do Trabalho - In Memoriam Pedro Romano Martinez*, (coord. António José Moreira e Teresa Coelho Moreira), Almedina, Coimbra, 2024

KEYNES - “Economic Possibilities for our Grandchildren”, *in Essays in Persuasion*, W.W.Norton & Co., New York, 1963

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL - *Información algorítmica en el ámbito laboral - guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, maio de 2022

MOREIRA, TERESA COELHO - *Direito do Trabalho na Era Digital*,
2.^a edição, Almedina, Coimbra, 2023

MOREIRA, TERESA COELHO; DRAY, GUILHERME - *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*, GEP, 2022

OCDE - *Using AI in the workplace - Opportunities, risks and policy responses*, n.º 11, março 2024

OECD - *Scoping the OECD AI Principles: Deliberations of the Expert Group on Artificial Intelligence at the OECD (AIGO)*, OECD Publishing, Paris, 2019

OIT - *The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work*, 2018

PAPA FRANCISCO - “Inteligência Artificial e Paz”, *Mensagem do Santo Padre Francisco para o Dia Mundial da Paz, 1.º de janeiro de 2024*, 2024

SCHELLMANN; HILKE - *The Algorithm - How AI can hijack your career and steal your future*, Hurst & Company, Londres, 2024

STEFANO, VALERIO DE - “Introduction: Automation, Artificial Intelligence, and Labour Protection”, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 41, No. 1, 2019

SUSSKIND, DANIEL - *Um Mundo sem trabalho - como responder ao avanço da tecnologia*, Ideias de Ler, Porto, 2020

MERCADER UGUINA, JESÚS - *El Reglamento de Inteligencia Artificial: frecuentemos el futuro*, in <https://www.aedtss.com/el-reglamento-de-inteligencia-artificial-frecuentemos-el-futuro/>

WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa