

## A relevância do novo Regulamento da Inteligência Artificial no contexto laboral



Luísa Pestana Bastos  
ASSOCIADA SÉNIOR

### I. Introdução

No passado dia 12 de julho foi publicado no Jornal Oficial da União Europeia o 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 (Regulamento da Inteligência Artificial, adiante “**Regulamento**” ou “**RIA**”).

Trata-se do primeiro documento normativo a nível mundial que trata e regulamenta o desenvolvimento, a implementação e a utilização da inteligência artificial (adiante “**IA**”), tendo como objetivo a melhoria do funcionamento do mercado interno da União Europeia (adiante “**UE**”) através do estabelecimento de um regime jurídico uniforme conforme aos valores da UE, a fim de promover a adoção de uma inteligência artificial segura e respeitadora dos direitos fundamentais, sem descartar o apoio à inovação.

Nos termos do Regulamento, considera-se “sistema de IA” «*um sistema baseado em máquinas concebido para funcionar com níveis de autonomia variáveis, e 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*» (artigo 3.º, n.º 1 do RIA).

De acordo com o Eurostat, 8% das empresas da UE com 10 ou mais trabalhadores utilizou inteligência artificial em 2023 para prever, recomendar ou decidir - com diferentes níveis de autonomia - a melhor opção para atingir objetivos de negócio específicos <sup>1</sup>.

O contexto laboral não é imune ao desenvolvimento tecnológico e, conseqüentemente, tende a ser permeável à utilização de sistemas IA. Para tal, basta pensarmos na utilização de tais sistemas, por exemplo, nas decisões de recrutamento e seleção de candidatos

<sup>1</sup> Cfr. Eurostat, 8% of EU enterprises used AI technologies in 2023, Maio de 2024, disponível em <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240529-2>

a emprego. Com efeito, o Regulamento em apreço prevê um conjunto de normas com reflexos no contexto das relações de trabalho.

O RIA aplica-se, grosso modo, a:

- Prestadores que coloquem no mercado ou coloquem em serviço sistemas de IA ou que coloquem no mercado modelos de IA de finalidade geral no território da UE, independentemente de estarem estabelecidos ou localizados na UE ou num país terceiro;
- Responsáveis pela implantação de sistemas de IA que tenham o seu local de estabelecimento ou que estejam localizados na UE;
- Prestadores e responsáveis pela implantação de sistemas de IA que tenham o seu local de estabelecimento ou estejam localizados num país terceiro, se o resultado produzido pelo sistema de IA for utilizado na UE;
- Importadores e distribuidores de sistemas de IA;
- Fabricantes de produtos que coloquem no mercado ou coloquem em serviço um sistema de IA juntamente com o seu produto e sob o seu próprio nome ou a sua própria marca;
- Mandatários dos prestadores que não estejam estabelecidos na União;
- Pessoas afetadas localizadas na União.

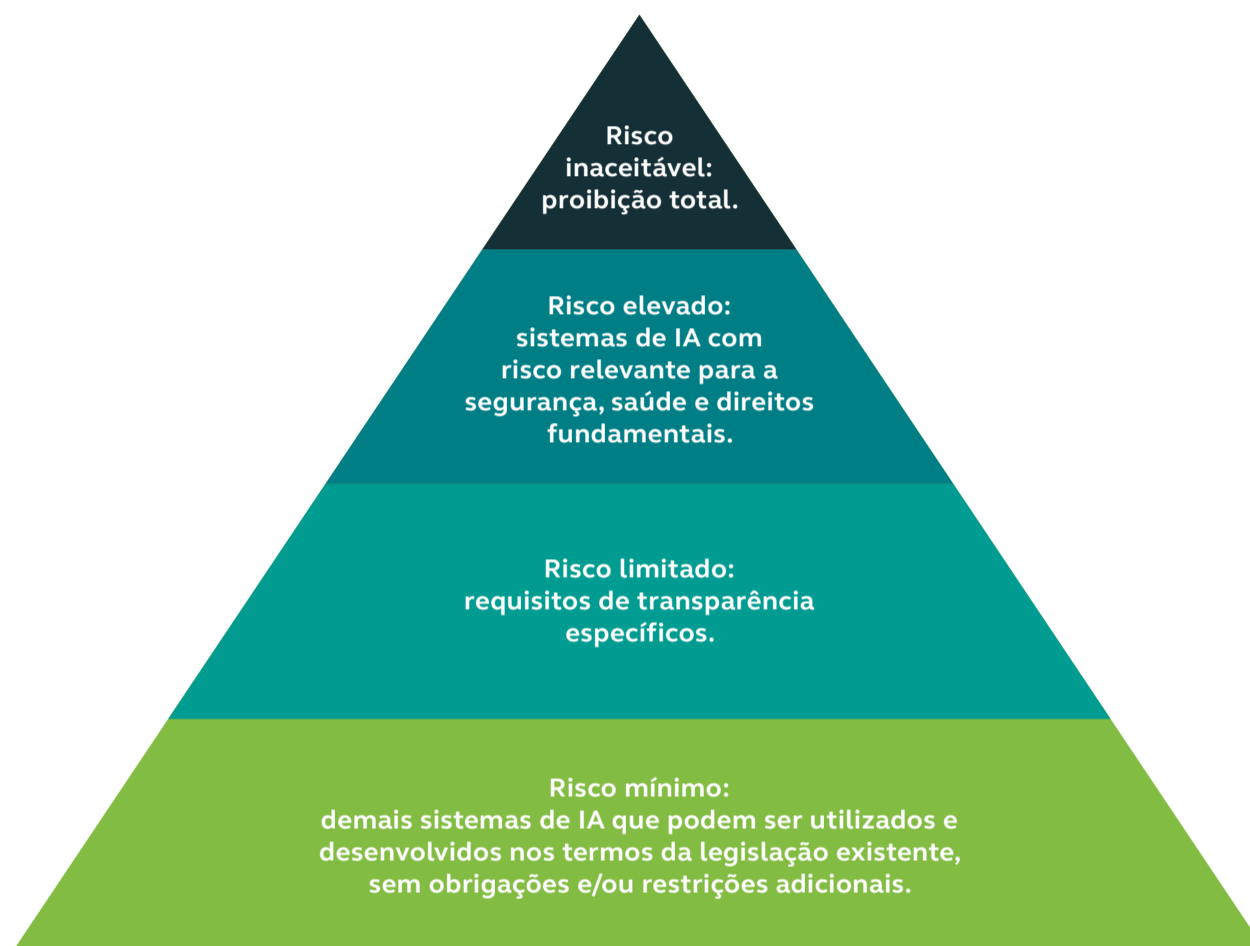
*(artigo 2.º, n.º 1 do RIA)*

Com especial relevo para as relações laborais, o Regulamento é designadamente aplicável ao responsável pela implantação de IA, isto é, 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 *(artigo 3.º, n.º 4 do RIA)* - e ainda a qualquer pessoa afetada pela IA localizada na UE.

Assim, o Regulamento será aplicável aos empregadores que estejam localizados na UE ou, ainda que não se encontrem estabelecidos na UE, utilizem dados gerados por IA no território da UE, e que sejam utilizadores de um sistema de IA que faça uso de dados de trabalhadores e/ou participe ou tome decisões concernentes ao trabalho, designadamente, efetue análises, trace perfis, acompanhe o desempenho e conduta profissionais dos trabalhadores e/ou interaja com estes.

## II. Níveis de utilização de IA e classificação de riscos

O Regulamento classifica as utilizações de IA através de níveis de risco, impondo para cada nível regras distintas com graus de exigência distintos:



### 1. Práticas proibidas por risco inaceitável

No elenco de **práticas proibidas** por apresentarem um risco considerado **inaceitável** com impacto nas relações laborais encontra-se a utilização de sistemas de IA para inferir emoções de uma pessoa singular no local de trabalho e 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 (artigo 5.º, n.º 1, alíneas f) e g) do RIA).

O legislador europeu classificou tais práticas como inaceitáveis, uma vez que as mesmas são suscetíveis de gerar resultados altamente discriminatórios e intrusivos nos direitos e liberdades dos trabalhadores, podendo conduzir, face ao desequilíbrio tendencial que existe nas relações de trabalho entre empregador e trabalhador, a um tratamento prejudicial ou desfavorável de certas pessoas singulares ou de grupos inteiros de pessoas singulares.

## 2. Práticas com risco elevado

No que concerne à utilização IA de risco qualificado como **elevado**, encontramos, no âmbito do emprego, a gestão de trabalhadores e o acesso ao emprego por conta própria, sistemas criados para serem utilizados no recrutamento ou na seleção de pessoas singulares, nomeadamente para colocar anúncios de emprego direcionados, analisar e filtrar candidaturas a ofertas de emprego e avaliar os candidatos e 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 dos trabalhadores ou candidatos a emprego.

De salientar que está em causa a proteção do direito à dignidade do ser humano, da salvaguarda da vida privada e familiar, do direito à proteção de dados pessoais, da liberdade de expressão, da liberdade de reunião e de associação, do direito à não discriminação e demais direitos dos trabalhadores, direitos fundamentais previstos não só na ordem jurídica interna, como na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

Ademais, o legislador reconhece expressamente que, no âmbito das relações pré-laborais e laborais, nomeadamente no recrutamento e seleção de pessoal, na tomada de decisões que afetem os termos da relação de trabalho, na promoção e cessação das relações contratuais de trabalho, na atribuição de tarefas com base em comportamentos individuais, traços ou características pessoais, e no controlo ou avaliação de pessoas no âmbito de relações contratuais de trabalho, a utilização de sistemas de IA pode afetar de maneira relevante a progressão de carreira, a subsistência e os direitos dos trabalhadores.

É especialmente patente a preocupação do legislador europeu com a prevenção de práticas discriminatórias e com a potencialidade de se verificar uma perpetuação de padrões históricos de discriminação, designadamente, em função do sexo (mulheres), idade, contra pessoas com deficiência, pessoas com certas origens raciais e étnicas ou determinada orientação sexual.

É precisamente pela extensão das repercussões negativas que a utilização de sistemas IA pode ter nos direitos acima referidos que as práticas *supra* identificadas são consideradas de risco elevado.

No âmbito da implantação de sistemas de IA de risco elevado, impendem sobre os responsáveis – utilizadores –, nomeadamente, os seguintes deveres e obrigações:

- Adoção de medidas técnicas e organizativas adequadas para garantir que utilizam esses sistemas de acordo com as instruções de utilização que os acompanham;
- Atribuição de supervisão humana a pessoas singulares que possuam as competências,

- a formação e a autoridade necessárias, bem como o apoio necessário;
- Cumprimento do dever de informação aos representantes dos trabalhadores e aos trabalhadores afetados de que estarão sujeitos à utilização de IA, previamente à colocação em serviço ou da utilização do sistema de IA no local de trabalho;
  - Adoção de medidas que garantam que as pessoas envolvidas na utilização de sistemas de IA e as pessoas visadas por essa mesma utilização adquiram, na medida do possível, um nível de suficiente de literacia no domínio da IA;
  - Em certos casos, realização de uma avaliação do impacto da utilização do sistema de IA que se pretende implementar.
- .....

### III. Legislação nacional

O legislador interno também não foi alheio aos avanços da IA e aos efeitos da sua utilização no contexto laboral.

Assim, com as últimas alterações ao Código do Trabalho Decorrentes da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, foram tipificadas normas que versam sobre esta temática. Normas estas que devem ser articuladas no RIA até porque este remete, por diversas vezes, tanto para o direito da UE como para o direito nacional de cada Estado-Membro.

Assim:

- Aditou-se ao conjunto de matérias sobre as quais os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho pode dispor, desde que em sentido mais favorável aos trabalhadores, afastando o disposto na legislação laboral, a utilização de algoritmos, IA e matérias conexas, designadamente no âmbito do trabalho nas plataformas digitais;
- Positivou-se que a tomada de decisões fundada na utilização de algoritmos e de outros sistemas de IA não pode prejudicar o direito à igualdade no acesso a emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo discriminar positiva ou negativamente, designadamente, em função de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
- Passaram a figurar do dever de informação ao trabalhador e à comissão de trabalhadores e aos delegados sindicais – e ainda do direito de consulta destes últimos dois – 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.

- Positivou-se ainda que, no caso de trabalho em plataforma digital, esta não pode estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade, incluindo na gestão algorítmica, mais desfavoráveis ou de natureza discriminatória para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para as pessoas singulares ou coletivas que atuem como intermediários da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.

## IV. Regime sancionatório

O incumprimento das normas do Regulamento fica sujeito, designadamente, à aplicação de coimas:

- Até Eur. 35 000 000 (trinta e cinco milhões de euros) ou, se o infrator for uma empresa, até 7 % do seu volume de negócios anual a nível mundial no exercício anterior, consoante o que for mais elevado, no caso de incumprimento de proibição das práticas de IA (risco inaceitável);
- Até Eur. 15 000 000 (quinze milhões de euros) ou, se o infrator for uma empresa, até 3 % do seu volume de negócios anual a nível mundial no exercício anterior, consoante o que for mais elevado, no caso de violação de outras obrigações;
- Até Eur. 7 500 000 (sete milhões e meio de euros) ou, se o infrator for uma empresa, até 1 % do seu volume de negócios anual a nível mundial no exercício anterior, consoante o que for mais elevado, em caso de prestação de informações incorretas, incompletas ou falaciosas às autoridades competentes.

## V. Entrada em vigor e aplicabilidade

O Regulamento entrou em vigor no passado dia 1 de agosto, tendo passado a ser aplicável, na sua generalidade, desde **2 de agosto de 2026**.

Não obstante, foram estabelecidos prazos de aplicabilidade diferentes consoante as matérias:

- **2 de fevereiro de 2025:** práticas proibidas por risco inaceitável;
- **2 de agosto de 2025:** para certas disposições que versam sobre governação; e
- **2 de agosto de 2027:** para determinadas normas referentes a sistemas de risco elevado relacionados com a legislação de harmonização da UE em matéria de segurança dos produtos. <sup>CS</sup>