



***O FUTURO DO TRABALHO E A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: UM
OLHAR SOBRE O REGULAMENTO (UE) 2024/1689, DO
PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO, DE 13 DE JUNHO DE
2024***

***THE FUTURE OF WORK AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE: A
LOOK AT REGULATION (EU) 2024/1689 OF THE EUROPEAN
PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL OF 13 JUNE 2024***

***EL FUTURO DEL TRABAJO Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL:
UNA MIRADA AL REGLAMENTO (UE) 2024/1689 DEL PARLAMENTO
EUROPEO Y DEL CONSEJO DE 13 DE JUNIO DE 2024***

ANA CATARINA LOUREIRO

Doutoranda em Ordenação Jurídica do Mercado – Faculdade de Direito da Universidade de Vigo. Mestre em Direito Judiciário – Escola de Direito da Universidade do Minho. Licenciada em Direito – Universidade Portucalense Infante D. Henrique. Advogada. Docente Assistente Convidada no Instituto Politécnico do Cávado e do Ave. ORCID iD <https://orcid.org/0009-0006-5525-4528>

RESUMO

A crescente presença de sistemas de inteligência artificial (IA) no ambiente laboral tem suscitado debates sobre seu impacto nas relações de trabalho e nos direitos dos trabalhadores. O Regulamento (UE) 2024/1689, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, marca um avanço significativo ao estabelecer regras harmonizadas para o uso de IA visando garantir transparência, segurança e responsabilidade no seu desenvolvimento e aplicação. No entanto, apesar das intenções de uniformizar práticas e proteger os utilizadores, esta regulamentação também levanta novas questões e desafios no contexto laboral, particularmente no uso de algoritmos para gestão de recursos humanos, avaliação de desempenho e tomada de decisões automatizadas. Este artigo explora as resoluções propostas e discute as problemáticas emergentes, destacando as implicações legais para empregadores e trabalhadores.

Palavras-chave: inteligência artificial; algoritmos; risco; contrato de trabalho; proteção de dados.





ABSTRACT

The growing presence of artificial intelligence (AI) systems in the workplace has sparked debate about their impact on labour relations and employee's rights. Regulation (EU) 2024/1689, of the European Parliament and the Council, June 13th 2024, marks a significant step forward by establishing harmonised rules for the use of AI, aimed at ensuring transparency, safety and responsibility in its development and application. However, despite the intentions to standardise practices and protect users, this regulation also raises new issues and challenges in the labour context, particularly in the use of algorithms for human resource management, performance evaluation and automated decision-making. This article explores the proposed resolutions and discusses the emerging issues, highlighting the legal implications for employers and workers.

Keywords: artificial intelligence; algorithms; risk; labour contract; data protection.

RESUMEN

La creciente presencia de sistemas de inteligencia artificial (IA) en el lugar de trabajo ha suscitado un debate sobre su impacto en las relaciones laborales y los derechos de los trabajadores. El Reglamento (UE) 2024/1689, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, supone un importante paso adelante al establecer normas armonizadas para el uso de la IA, destinadas a garantizar la transparencia, la seguridad y la responsabilidad en su desarrollo y aplicación. Sin embargo, a pesar de las intenciones de normalizar las prácticas y proteger a los usuarios, este reglamento también plantea nuevas cuestiones y retos en el contexto laboral, en particular en el uso de algoritmos para la gestión de los recursos humanos, la evaluación del rendimiento y la toma de decisiones automatizada. Este artículo explora las resoluciones propuestas y analiza las cuestiones emergentes, destacando las implicaciones jurídicas para empleadores y trabajadores.

Palabras clave: inteligencia artificial; algoritmos; riesgo; contrato laboral; protección de datos.

1 INTRODUÇÃO

O Regulamento Europeu de IA – Regulamento (UE) 2024/1689 –, publicado em junho de 2024, visa assegurar que a inteligência artificial (IA) desenvolvida e utilizada na União Europeia seja confiável, protegendo saúde, segurança e direitos fundamentais dos cidadãos. Trata-se de uma legislação de aplicabilidade direta em todos os Estados-Membros, classificando sistemas de IA em quatro categorias de risco: mínimo, específico, elevado e inaceitável.

No contexto laboral, os algoritmos, indissociáveis da IA, e utilizados para automação e decisões gerenciais, podem acelerar processos e aparentam maior equidade, mas apresentam desafios. Falta de transparência, reprodução de vieses





históricos e ausência de empatia são algumas críticas levantadas. O Regulamento considera sistemas de IA usados em gestão e emprego como de alto risco, exigindo supervisão humana, avaliações de impacto sobre direitos fundamentais e consultas prévias aos trabalhadores.

Adicionalmente, a Diretiva (UE) 2024/2831, publicada em outubro de 2024, melhora as condições de trabalho em plataformas digitais, impondo supervisão humana sobre decisões automatizadas e proteção mais robusta dos dados dos trabalhadores. Juntas, essas legislações visam equilibrar inovação tecnológica e direitos fundamentais no ambiente laboral.

2 REGRAS GERAIS DO REGULAMENTO

A proposta de um regulamento destinado à criação de normativos legais que fizessem face a eventuais riscos para a saúde, a segurança e direitos fundamentais dos cidadãos europeus nasceu, em abril de 2021, pelas mãos da Comissão Europeia e foi aprovada pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho em dezembro de 2023. A forma encontrada de se assegurar que a IA desenvolvida e utilizada na UE é fiável foi garantida com a imposição do cumprimento de diversos requisitos e obrigações aos responsáveis pela implantação no que respeita às utilizações da IA. E sob a forma de um regulamento porque, conforme consignado no artigo 288.º do TFUE, os regulamentos, que contêm normas de carácter geral, gozam de aplicabilidade direta. Portanto, a sua aprovação pelos órgãos de Direito da União Europeia, seguida da respetiva publicação e entrada em vigor, determina a produção imediata de efeitos no direito interno dos estados-membros da UE. Assim, a partir da respetiva entrada em vigor, passam a vincular diretamente todos os poderes públicos e os particulares, ainda que nenhuma lei nacional que o determine, que é o caso do regulamento ora analisado.

KAPLAN e HAENLEIN (2019) definem inteligência artificial (doravante IA) como *“a system’s ability to correctly interpret external data, to learn from such data, and to use those learnings to achieve specific goals and tasks through flexible adaptation”* (p. 15). Tendo por base o impacto que a IA tem tido no dia-a-dia da utilização de tecnologias, nomeadamente as que envolvam processos de automação e digitalização, o Regulamento teve como propósito a criação de um regime jurídico





uniforme “em particular para o desenvolvimento, a colocação no mercado, a colocação em serviço e a utilização de sistemas de inteligência artificial (sistemas de IA) na União, em conformidade com os valores da União, a fim de promover a adoção de uma inteligência artificial (IA) centrada no ser humano e de confiança, assegurando simultaneamente um elevado nível de proteção da saúde, da segurança, dos direitos fundamentais consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia”. E por sistemas de IA entendeu-se, em 1) do artigo 3.º do Regulamento, “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”.

Para cumprimentos dos seus propósitos, o Regulamento desenvolveu, assim, um quadro uniforme em todos os Estados-Membros da UE, baseado no risco dos sistemas de IA, subdividindo-os em a) *Sistemas de risco mínimo*, no qual se encaixa a maioria dos sistemas de IA – p. ex.: filtros de correio eletrónico não solicitado e os videojogos –, os quais não estão sujeitos a qualquer obrigação mas os responsáveis poderão adotar voluntariamente códigos de conduta de utilização da IA; b) *Sistemas de risco específico em matéria de transparência*, caso dos robôs de conversação, que têm o dever específico de informar os utilizadores de que as comunicações estão a ser estabelecidas com um sistema de IA; c) *Sistemas de risco elevado*, caso de softwares médicos baseado em IA ou os sistemas de IA utilizados para recrutamento, devem cumprir requisitos exigentes, nomeadamente formas de atenuação dos riscos, através da prestação de informações claras aos utilizadores ou supervisão humana, entre outros; d) *Sistemas de risco inaceitável*, como sistemas de IA que permitam “pontuação social” por parte órgãos públicos ou entidades privadas, os quais são tidos como ameaças aos direitos fundamentais (COMISSÃO EUROPEIA, 2024).

Grande parte das regras do Regulamento da IA começará a ser aplicável em 2 de agosto de 2026, porém as proibições de sistemas de IA considerados como apresentando um risco inaceitável já se encontram em aplicação desde 13 de dezembro, enquanto as regras dos denominados modelos de IA de finalidade geral serão aplicáveis a partir de 13 de junho de 2025. No entanto, e dado o lapso de tempo que decorrerá até à data da plena aplicação, a Comissão Europeia lançou o Pacto para a IA, iniciativa esta que convida os criadores de IA a adotarem voluntariamente





as principais obrigações do Regulamento da IA antes de cessados os prazos legais. Por outro lado, a Comissão Europeia está em processo de elaboração de orientações para melhor e mais correta aplicação do Regulamento, nomeadamente quanto à interpretação das normas ou criação de códigos de conduta.

3 A IA NAS RELAÇÕES LABORAIS

Naturalmente que, associados à utilização de sistemas de IA no âmbito laboral, estão os denominados algoritmos, que a EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS (2018) define como “*sequências de comandos que permitem a um computador receber entradas e produzir saídas, sendo certo que a sua utilização pode acelerar os processos e produzir resultados mais consistentes*”. De forma idêntica, a Encyclopedia of Mathematics (2024), define algoritmo como “*Detailed instructions defining a computational process (which is then said to be algorithmic), which begins with an arbitrary input (out of a certain number of inputs which are possible for the given algorithm), and with instructions aimed at obtaining a result (or output) which is fully determined by the input*”. Assim, com recurso a algoritmos, os sistemas de aprendizagem automática são uma das formas mais usuais de IA, que identificam padrões nos dados disponíveis e, subsequentemente, aplicam conhecimentos adquiridos mediante acesso a novos dados. Como tal, quanto maior for o conjunto de dados cedidos a estes sistemas, melhor a IA pode “aprender” e descobrir relações subtis nos dados. Os sistemas algorítmicos são, por conseguinte, considerados uma ferramenta eficaz na avaliação de um extenso conjunto de indivíduos e dos dados que lhes respeitam de forma idêntica e, aparentemente, evitando discriminações. Dito isto, facilmente se depreende que a conjunção destes dois mecanismos, permite ao empregador a tomada de decisões automatizadas, de forma célere e, repetimos, aparentemente mais equitativa, mediante a mera inserção nos programas informáticos que os utilizam, de um conjunto de dados. O recurso a algoritmos pode ser considerado AM quando os dados sobre os trabalhadores ou o processo de trabalho “alimentam” os algoritmos, os algoritmos processam esses dados e elaboram-nos, e estes dois elementos apoiam a coordenação e o controlo dos trabalhadores exercidos pelo empregador (BAIOCCO, FERNÁNDEZ-MACÍAS, RANI e PESOLE, 2022, P. 20).





A utilização de algoritmos no âmbito laboral pode ser denominada, em inglês, sob a sigla “AM”, de “*Algorithmic Management*”, e que importa a delegação de tarefas de gestão em algoritmos, tendo como potencial a otimização de operações, aumento da produtividade, simplificação da tomada de decisões e fornecimento de informações baseadas em dados. A AM veio permitir, assim, um *upgrade* das tecnologias já existentes e utilizadas pelo empregador no local de trabalho, aditando-lhes a possibilidade de análise de grandes volumes de dados, de aprendizagem automática, de geolocalização, entre outros, com o propósito de, por exemplo, seguir e vigiar os trabalhadores medindo o desempenho físico do trabalho (através de smartphones, aplicações baseadas em GPS, *wearables*), registar os movimentos dos trabalhadores, o seu ritmo de trabalho e as suas pausas; monitorizar a saúde física e o estado mental dos trabalhadores, por exemplo, através de dispositivos portáteis equipados com sensores que medem o ritmo cardíaco e a pressão sanguínea dos trabalhadores; fazer suposições ou tomar decisões sobre os trabalhadores, evitando as formas estabelecidas de controlo e de participação dos trabalhadores ou dos seus representantes (PARLAMENTO EUROPEU, 2024).

Portanto, a problemática essencial na questão da utilização de sistemas que recorrem a algoritmos prende-se com dois fatores. O primeiro, relacionado com o facto de os trabalhadores e/ou entidades representativas dos trabalhadores, bem como os serviços de inspeção e controlo jurisdicional de decisões, não terem acesso a informações sobre o funcionamento dos algoritmos, nem à motivação por trás das decisões tomadas ou apoiadas pelos sistemas automatizados, por forma a poderem coloca-las em causa. O segundo, conforme descrito num estudo da UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES UGT (2021), “*los algoritmos no son empáticos: no descifran, ni comprenderán a corto plazo, los conceptos de humanidad o probidad. No olvidan, no perdonan, no poseen conciencia de su propia falibilidad. No poseen escala de valores, ni distinguen las diferencias culturales o sociales intrínsecas a los mismos. No presentan sentido común e incluso (...). Y por si esto no fuese suficiente, no se autocorrigen bajo criterios de comprensión, equilibrio, justicia, ética, moralidad u otredad. Hoy por hoy, la comprensión humana sigue, y seguirá siéndolo a largo plazo, imprescindible para tomar decisiones bajo criterios justos y equitativos*” (P. 3); além do mais, conforme destaca MOREIRA (2022), “*Os algoritmos são, no final, construções humanas: eles são criados, programados e treinados por seres humanos. (...) Além disso, os algoritmos são treinados com dados históricos.*





Se esses dados forem tendenciosos contra certos indivíduos ou grupos, o algoritmo replicará o viés humano e aprenderá a discriminá-los.” (PP. 556 e 557).

Sem prejuízo das garantias já concedidas pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados (Regulamento (UE) 2016/679, de 27/04), – nomeadamente no seu artigo 88.º –, é certo que este novo Regulamento tem uma relação estreita com aquele, atentas as remissões dele contantes. De facto, o RGPD impõe ao empregador a obrigatoriedade de partilhar, de forma transparente, informações sobre o seu tratamento de dados, conferindo aos “titulares de dados” diversos direitos em matéria de informação e de acesso aos respetivos dados pessoais. CASTILLO (2020) vai mais longe ao defender que, perante a insuficiência do artigo 88.º do RGPD, em algumas situações práticas no local de trabalho mostram-se necessárias novas disposições para responder às exigências dos trabalhadores quanto ao acesso aos seus dados e quanto à forma como esses dados são utilizados, armazenados ou partilhados fora da relação de trabalho. Por outro lado, deve ser dado aos sindicatos, a nível nacional, o poder cooperar com as autoridades nacionais de proteção de dados, prestar-lhes aconselhamento sobre as situações específicas dos trabalhadores e incentivá-los a desenvolver orientações sobre a proteção de dados e a privacidade no local de trabalho.

E em momento algum é vedada aos empregadores a introdução de IA no âmbito laboral, desde que os direitos e interesses fundamentais dos titulares dos dados, mormente os trabalhadores, tenham sido ponderados. Porque o funcionamento da IA depende dos dados disponíveis, o RGPD fornece um conjunto de requisitos básicos que visam atenuar as consequências negativas da IA no trabalho, estabelecendo os princípios da legalidade, equidade, transparência, limitação da finalidade, minimização e exatidão dos dados – que melhor abordaremos no capítulo III deste trabalho. No entanto, e porque o conteúdo do RGPD já se mostra limitado para a proteção dos titulares de dados, o novo Regulamento, o primeiro vinculativo do mundo em matéria de IA, visa estabelecer regras precisas para regulamentar a utilização e o fornecimento de sistemas de IA na EU, resolvendo os problemas acima propostos, e, desde logo, começa por classificar os sistemas de IA de acordo com os seus riscos potenciais e o nível de impacto nos indivíduos e na sociedade.

Posto isto, dada a intenção do novo Regulamento de “*minimizar o risco de discriminação algorítmica, em particular no que diz respeito à conceção e à qualidade*





dos conjuntos de dados utilizados no desenvolvimento de sistemas de inteligência artificial” (ABRANTES e DIAS, 2023, P. 47), destaquemos o que veio a ser abordado com importância para o âmbito laboral. De forma esclarecedora, o Regulamento começa por definir o que se considera um sistema de IA, no artigo 3.º, 1), “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”.

Nesse seguimento, impõe, no âmbito da utilização destes sistemas, determina o Regulamento, como prática proibida, no artigo 5.º, n.º 1, al. f), “A colocação no mercado, a colocação em serviço para esta finalidade específica ou a utilização de sistemas de IA para inferir emoções de uma pessoa singular no local de trabalho e nas instituições de ensino, exceto nos casos em que o sistema de IA se destine a ser instalado ou introduzido no mercado por razões médicas ou de segurança”. Tal imposição, conforme explicita o considerando 44, vem no seguimento das “sérias preocupações quanto à base científica dos sistemas de IA que visam identificar ou inferir emoções, especialmente porque a expressão de emoções varia consideravelmente entre culturas e situações, e até num mesmo indivíduo”, o que, “Tendo em conta o desequilíbrio de poder no contexto do trabalho ou da educação, combinado com a natureza intrusiva destes sistemas, (...) podem conduzir a um tratamento prejudicial ou desfavorável de certas pessoas singulares ou de grupos inteiros de pessoas singulares.”.

Assim, e indo mais além na proteção dos trabalhadores, o Regulamento classifica, no seu artigo 6.º, n.º 2 e anexo III, os sistemas de IA incluídos no domínio de emprego, gestão de trabalhadores e acesso ao emprego por contra própria como “sistemas de IA de risco elevado”, sendo o risco definido no artigo 3.º, 2) como “a combinação da probabilidade de ocorrência de danos com a gravidade desses danos;”. Mais segue identificando, nas als. a) e b) do anexo III, estes sistemas como os “concebidos 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 os “concebidos para serem utilizados na tomada de decisões que afetem os termos das relações de trabalho, a promoção ou a cessação das relações contratuais de trabalho, na





atribuição de tarefas com base em comportamentos individuais, traços ou características pessoais, ou no controlo e avaliação do desempenho e da conduta de pessoas que são partes nessas relações.”.

Como resulta do considerando 57 “Os sistemas de IA utilizados nos domínios do emprego, da gestão de trabalhadores e do acesso ao emprego por conta própria, nomeadamente 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 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”. Além disso, e de forma inovadora, o considerando estende o conceito de “relações contratuais de trabalho” a “funcionários e as pessoas que prestam serviços por intermédio de plataformas”.

Pretende-se assim, com este regulamento, evitar estes sistemas, que, por um lado, “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”, e, por outro, ao serem 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”. O artigo 26.º, sob a epígrafe “Obrigações dos responsáveis pela implantação de sistemas de IA de risco elevado”, consigna uma série de obrigações que incidem sobre o empregador que pretenda a implantação de sistemas de IA no local de trabalho, nomeadamente a necessidade de supervisão humana de pessoas singulares que possuam as competências, a formação e a autoridade necessárias (n.º 2) ou a manutenção de registos gerados automaticamente pelo sistema de IA, mas desde que esses registos estejam sob o seu controlo e por um período adequado à respetiva finalidade, de pelo menos seis meses (n.º 6). CRISTOFOLINI (2024) identifica como uma das mais importantes obrigações do empregador, na utilização de sistemas de IA de alto risco, que o faça seguindo estritamente as instruções recebidas do fornecedor e tomando as medidas técnicas e organizativas adequadas para o efeito, conforme resulta expresso do artigo 26.º, n.º 1 do Regulamento. Mais acrescenta que pode inferir-se desta disposição que o





empregador se encontra vinculado à utilização do sistema de IA em conformidade com o objetivo determinado pelo fornecedor, nas suas instruções, como sendo o pretendido e especificado – artigo 13.º, n.º 3, alínea b), subalínea i), do Regulamento – ficando vedada a sua utilização para a finalidade para a qual o sistema de IA foi criado (P. 89).

Porém, o Regulamento esclarece, no seu considerando 92, que incide sobre os empregadores os deveres de informação e consulta, quer dos trabalhadores, quer dos seus representantes, *“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”*, constituindo um requisito necessário à utilização desses sistemas. Tal resulta inequívoco do n.º 7 do já mencionado artigo 26.º: *“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. Essas informações devem ser prestadas, 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 representantes.”*. Por outro lado, antes de implementarem um sistema de IA de risco elevado os empregadores devem conduzir uma avaliação sobre o impacto que a utilização desse sistema pode ter nos direitos fundamentais dos trabalhadores, conforme decorre do artigo 27.º do Regulamento. A Essa avaliação deve tomar em consideração vários elementos, nomeadamente as categorias de indivíduos abrangidos e grupos suscetíveis de serem afetados no contexto específico de utilização dos sistemas, bem como os *“riscos específicos de danos suscetíveis de terem impacto”* e as *“medidas a tomar caso esses riscos se materializem, incluindo as disposições relativas à governação interna e aos mecanismos de apresentação de queixas.”* Sucede que esta imposição de avaliação encontra-se restringida a responsáveis de implantação que são organismos de direito público, que são entidades privadas que prestam serviços públicos, e empregadores que implantam determinados sistemas de IA de alto risco. CRISTOFOLINI (2024) critica esta restrição, não se encontrando justificação para o facto de os empregadores





privados que não prestam serviços públicos e que utilizam sistemas gerais de IA no local de trabalho terem ficado inexplicavelmente isentos da realização desta avaliação. A mesma autora destaca que o legislador deu primazia à imposição de avaliação aos responsáveis de implementação no âmbito da proteção dos direitos fundamentais dos utilizadores e dos consumidores, ficando utilização da IA relacionada com as relações laborais fica em segundo plano (P. 16).

Diretamente relacionada com o impacto do Regulamento nas relações laborais, destaque-se a também recente Diretiva (UE) 2024/2831, do Parlamento Europeu e do Conselho, publicada em 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais, a qual deve ser incorporada nos ordenamentos jurídicos internos do Estados-membros até 2 de dezembro de 2026. A Diretiva visa *“melhorar as condições de trabalho e a proteção dos dados pessoais no trabalho em plataformas digitais através: a) Da introdução de medidas para facilitar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas; b) Da promoção da transparência, da equidade, da supervisão humana, da segurança e da responsabilização na gestão algorítmica do trabalho em plataformas digitais; e c) Da melhoria da transparência relativa ao trabalho em plataformas digitais, inclusive em situações transfronteiriças.”*, conforme resulta expresso do seu artigo 1.º.

Resulta notório que a necessidade de implementação desta Diretiva nasceu do aumento exponencial, nos últimos anos, do trabalho prestado com recurso a plataformas digitais e da precariedade associada a esse trabalho. A Diretiva define, na al. a) do n.º 1 do artigo 2.º, como *“plataforma de trabalho digital”*, *“uma pessoa singular ou coletiva que presta um serviço que satisfaz cumulativamente os seguintes requisitos: i) é prestado, pelo menos em parte, à distância, através de meios eletrónicos, como um sítio Web ou uma aplicação móvel, ii) é prestado a pedido de um destinatário do serviço, iii) implica, como componente necessária e essencial, a organização do trabalho efetuado por pessoas a título oneroso, independentemente de esse trabalho ser executado em linha ou num local determinado, iv) implica a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões”*.

Como tal, além de introduzir uma presunção de relação de trabalho a favor do trabalhador, por oposição a meros contratos de prestação de serviço pelo trabalho prestado *on demand*, a Diretiva, nos artigos 9.º a 11.º, cria regras que visam evitar a tomada de decisões por um algoritmo ou com base num sistema automatizado de





tomada de decisões, impondo, por outro lado, a supervisão humana de todas as decisões importantes que afetem diretamente quem trabalha nas plataformas, nomeadamente no que se reporta às condições de trabalho, a saúde e a segurança ou em caso de alteração das condições da relação de trabalho. Desta forma, a Diretiva, aliada aos normativos do Regulamento já citados, impõe que os sistemas de aprendizagem automática utilizados no âmbito laboral, equipamentos mais comuns de IA, sejam supervisionados por humano.

Ainda, a Diretiva introduz regras que protegem de forma mais sólida os dados dos trabalhadores das plataformas digitais, somando-se às normas consignadas no Regulamento Geral de Proteção de Dados mas indo mais além, sendo proibido o tratamento de determinados tipos de dados pessoais, como sejam o estado emocional ou psicológico e as conversas privadas (artigos 7.º e 8.º).

4 CONCLUSÕES

O Regulamento da IA na União Europeia veio estabelecer normas gerais diretamente aplicáveis nos Estados-Membros, promovendo uma IA confiável, centrada no ser humano, que respeite os valores da União Europeia, criando uma classificação de sistemas de IA com base no risco (mínimo, específico, elevado, inaceitável) e regulando os seus usos conforme os potenciais impactos em direitos fundamentais dos cidadãos.

A gestão algorítmica (AM) é eficaz para tomada de decisões e otimização, mas enfrenta críticas por falta de empatia e riscos de perpetuar preconceitos históricos, razão pela o Regulamento, na senda de minimizar o risco de discriminação algorítmica, proíbe sistemas de IA para inferir emoções no local de trabalho e exige consulta aos trabalhadores antes de implantar sistemas de IA.

O Regulamento de IA vem complementar o RGPD ao reforçar a transparência e minimizar riscos de discriminação, introduzindo normas específicas para proteger trabalhadores e seus dados.

Consequentemente, os sistemas de IA no âmbito de um contrato de trabalho são classificados como de "*risco elevado*" devido à sua influência em decisões críticas, como recrutamento, gestão e avaliação de desempenho. Como tal, na respetiva





utilização exige-se transparência e supervisão humana, bem como avaliações de impacto sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Importa, ainda, no âmbito do contrato de trabalho nas plataformas digitais, conciliar o Regulamento com a Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais (2024/2831), que promove melhores condições de trabalho e proteção de dados em plataformas digitais, introduzindo presunção de relação de trabalho e proibindo decisões automatizadas sem supervisão humana, e proíbe tratamento de dados sensíveis.

É patente a pretensão do legislador europeu de equilibrar os avanços tecnológicos com a proteção dos direitos dos cidadãos e trabalhadores, minimizando riscos e assegurando a responsabilidade no uso da IA.

Resulta, portanto, notório que os empregadores que pretendam recorrer a estes sistemas de IA terão que cumprir uma série de exigências, de carácter restrito, naturalmente condicionadas pela necessidade cada vez mais premente da proteção dos trabalhadores na tomada de decisões de vão desde a seleção, às promoções, cessações ou até avaliação e controlo de distribuição de compensações consoante o trabalho prestado.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, José João; DIAS, Isabel Valente (2023). Regulação do uso do algoritmo nas relações laborais. *QL, Ano XXX, n.º 63*, 37-50.

BAIOCCO, Sara; FERNÁNDEZ-MACÍAS, Enrique; RANI, Uma; PESOLE, Annarosa (2022). The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts. *Background Paper Series of the Joint European Commission-International Labour Organization Project "Building Partnerships on the Future of Work"*, 1-34.
<https://www.ilo.org/publications/algorithmic-management-work-and-its-implications-different-contexts>.

CASTILLO, Aída Ponce del (2020). Labour in the age of AI: why regulation is needed to protect workers. *Foresight Brief, Number 8* (2020), 1-16.
<https://www.etui.org/sites/default/files/ForesightBriefs2020.pdf>.

COMISSÃO EUROPEIA (2024), Entrada em vigor do Regulamento Inteligência Artificial, *Comunicado de Imprensa*.
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/ip_24_4123.





CRISTOFOLINI, Chiara (2024), "Navigating the impact of AI systems in the workplace: strengths and loopholes of the EU AI Act from a labour perspective", *Italian Labour Law e-Journal*, Issue 1, Vol. 17, 75-103.

Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais. JO L, 2024/2831, 11.11.2024.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32024L2831>.

EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS (2018), Big data, algorithms and discrimination. *FRA Papers: in Brief*. Publications Office of the European Union. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-in-brief-big-data-algorithms-discrimination_en.pdf.

KAPLAN, Andreas; HEANLEIN, Michael (2019). Siri, Siri in my hand, who's the fairest in the land? On the interpretations, illustrations and implications of artificial intelligence. *Business Horizons*, Volume 62, Edição 1, 15-25.

MOREIRA, Teresa Coelho (2022). Gestão Algorítmica. *Liber Amicorum Benedita Mac Crorie Volume II*, 551-568.

<https://doi.org/10.21814/uminho.ed.105.27>.

PARLAMENTO EUROPEU (2024), *Addressing AI risks in the workplace: Workers and algorithms*, 1-8.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/762323/EPRS_BRI\(2024\)762323_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/762323/EPRS_BRI(2024)762323_EN.pdf).

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. JO L, 2024/1689, 12.7.2024.

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=OJ%3AL_202401689.

Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados. JO L 119 de 4.5.2016, p. 1–88.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32016R0679&qid=1734301767186>.

THE EUROPEAN MATHEMATICAL SOCIETY (2024, 15 dezembro). *Encyclopedia of Mathematics*. <https://encyclopediaofmath.org/wiki/Algorithm>.

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES (2021). Las Decisiones Algorítmicas en las Relaciones Laborales. *Servicio de Estudios de la Confederación*, n.º 20, 1-21.

https://www.ugt.es/sites/default/files/no_20_-_210208_las_decisiones_algoritmicas_en_las_rrll.pdf.

