

CONFORMIDADE ÉTICA E LEGAL DA UTILIZAÇÃO DE IA NO SETOR DO EMPREGO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

ADOLFO MESQUITA NUNES – Sócio da Pérez-Llorca; Mestre em Direito.



A Inteligência Artificial (IA) está a revolucionar o setor do emprego e da formação profissional de maneiras que vão além da simples automação de tarefas. A transformação é visível em várias áreas, desde o recrutamento até à formação profissional, trazendo consigo uma série de benefícios e desafios éticos e regulatórios.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

No recrutamento, a IA já analisa milhares de currículos em segundos, identificando candidatos com base em critérios específicos, agilizando a triagem. *Chatbots* interagem com candidatos, organizando entrevistas e tornando o processo mais eficiente. Além disso, a análise de microexpressões faciais em entrevistas por vídeo ajuda a avaliar a compatibilidade dos candidatos de forma mais precisa.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Na formação profissional, a IA permite a personalização dos percursos de aprendizagem, adaptando-se às necessidades de cada trabalhador. Ferramentas de IA recomendam conteúdos que aceleram o desenvolvimento de competências e, com a Realidade Virtual (VR), criam ambientes imersivos onde os trabalhadores podem simular situações reais. Isso facilita uma preparação mais eficaz para os desafios futuros.

ANÁLISES PREDITIVAS E AUTOMATIZAÇÃO

A IA também possibilita análises preditivas, ajudando as empresas a antecipar problemas e a tomar medidas preventivas para melhorar o envolvimento e a retenção de colaboradores. A automatização de processos, como a avaliação de desempenho e a gestão de salários, torna as decisões mais justas e informadas.

DESAFIOS ÉTICOS E REGULATÓRIOS

Com o crescimento da IA, surgem desafios éticos e regulatórios que exigem atenção cuidadosa. Ferramentas de IA utilizadas no recrutamento podem, inadvertidamente, discriminar certos gêneros ou faixas etárias. Algoritmos podem cometer erros, fazendo recomendações inadequadas e danosas. *Chatbots* podem exibir comportamentos inadequados ou fornecer informações incorretas. Decisões automatizadas podem perpetuar preconceitos sem que haja supervisão humana adequada.

CASOS REAIS DE FALHAS DA IA

Casos como o do iTutor Group, processado por discriminação etária ao utilizar *software* de recrutamento, ou o da Amazon, que suspendeu um projeto de IA devido ao preconceito contra candidatas mulheres, demonstram os riscos reais. Outros exemplos incluem a Google, criticada por etiquetar pessoas negras como «gorilas», e a CVS, processada pelo uso de reconhecimento facial por IA para triagem de candidatos. Estes incidentes demonstram que as falhas da IA não são apenas possíveis — já aconteceram.

É surpreendente como, frequentemente, a liderança das empresas ignora os potenciais erros da IA, desvalorizando a sua capacidade de prejudicar a reputação, reduzir o valor da empresa ou até pôr em risco a sua existência — assumindo que a IA é apenas uma questão técnica. Não é. A utilização errada da IA pode levar a uma série de consequências negativas, especialmente em processos críticos.

O QUE PODE CORRER MAL?

Um exemplo notório é o escândalo da Administração Fiscal e Aduaneira holandesa, conhecido como o «escândalo dos apoios sociais infantis», onde um sistema de IA foi utilizado para identificar alegados beneficiários fraudulentos de subsídios sociais. No entanto, o algoritmo discriminou sistematicamente famílias imigrantes, amplificando preconceitos preexistentes. A falta de supervisão humana permitiu que esses preconceitos fossem perpetuados, resultando na perseguição injusta de milhares de famílias. As consequências foram devastadoras: além das dificuldades financeiras e emocionais impostas às famílias, o escândalo afetou a reputação do Governo, levando à demissão do primeiro-ministro.

Este caso sublinha a necessidade de supervisão humana constante e de mecanismos de transparência e responsabilidade que permitam identificar e corrigir erros rapidamente. A opacidade inerente de muitos sistemas de IA, conhecidos como «caixas negras», dificulta a responsabilização, aumentando o risco de injustiças não detetadas até ser tarde demais. O mesmo tipo de falhas pode ocorrer em sistemas de IA utilizados em processos

de recrutamento, avaliação de desempenho e monitorização de trabalhadores, se as empresas não forem diligentes na implementação e supervisão dessas tecnologias.

CONFORMIDADE ÉTICA E REGULATÓRIA

A discriminação sistemática de famílias imigrantes no escândalo dos apoios sociais infantis na Holanda sublinha a necessidade de incorporar princípios éticos robustos na conceção e implementação de sistemas de IA.

A ética na IA não é apenas uma questão técnica, é uma obrigação moral para proteger os indivíduos e a sociedade como um todo. Cada organização que utiliza IA deve garantir que enfrenta os desafios éticos de frente, perguntando-se: Onde? Para quê? Com que riscos? Com que garantias vamos usar a IA? Estas são questões que devem ser abordadas desde o início.

Além das questões éticas, o novo Regulamento Europeu sobre a Inteligência Artificial («Regulamento IA» ou «Regulamento»)¹ impõe obrigações legais claras às organizações.

REGULAMENTO EUROPEU SOBRE A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Este regulamento, que estabelece normas comuns para o uso de tecnologias de IA, aplica-se a qualquer organização que utilize IA, mesmo que não a desenvolva. Isso significa que praticamente todas as empresas que utilizam IA nas suas atividades estão abrangidas por este regulamento.

O Regulamento distingue quatro níveis de risco: sistemas de risco inaceitável (proibidos), risco elevado, risco limitado e risco mínimo. Para as empresas, evitar que os seus sistemas de IA sejam classificados como práticas proibidas é crucial, uma vez que o incumprimento pode levar a coimas que chegam aos 35 milhões de euros ou até 7% do volume de negócios global.

Evitar que os sistemas utilizados por uma organização sejam enquadrados como práticas proibidas é uma tarefa essencial, particularmente porque estas disposições serão as primeiras a ser aplicáveis (a partir de 2 de Fevereiro de 2025) e o seu incumprimento gera coimas bastante elevadas: 35 milhões de euros ou até 7% do volume de negócios mundial total do exercício financeiro anterior, consoante o mais elevado.

A PROIBIÇÃO DE INFERIR EMOÇÕES

O Regulamento proíbe expressamente o uso de sistemas de IA para inferir emoções em contextos laborais. Esta proibição visa proteger a privacidade e os direitos dos trabalhadores, evitando

¹ Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial e altera diversos diplomas europeus.

que empregadores utilizem tecnologias de IA para monitorizar e avaliar o estado emocional dos seus empregados, o que poderia levar a discriminação e invasão de privacidade.

O RISCO ELEVADO NAS RELAÇÕES LABORAIS E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No caso das relações laborais e da formação profissional, a utilização de IA em processos como recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, promoção e cessação do contrato, monitorização de colaboradores, atribuição de tarefas com base em comportamentos individuais, traços ou características pessoais e a automatização de decisões são consideradas de risco elevado pelo Regulamento. Isso implica uma série de obrigações rigorosas para garantir a conformidade legal e a proteção dos direitos dos envolvidos.

AS OBRIGAÇÕES ASSOCIADAS AO RISCO ELEVADO

Os sistemas de IA de risco elevado na UE devem cumprir (até Agosto de 2027) requisitos rigorosos antes de serem introduzidos no mercado. Primeiramente, é necessário estabelecer um sistema de gestão de riscos contínuo que identifique e gere riscos técnicos e éticos ao longo do ciclo de vida do sistema. A governança de dados é obrigatória, exigindo que os dados sejam relevantes, representativos e livres de vieses. A documentação técnica deve ser detalhada e transparente, incluindo informações sobre algoritmos e metodologia.

A rastreabilidade e auditabilidade devem ser garantidas através de registos de atividades

que documentem o funcionamento do sistema. A supervisão humana é essencial, permitindo que operadores monitorem, intervenham ou desativem o sistema quando necessário, e devem ser devidamente treinados. A robustez, exatidão e cibersegurança são igualmente importantes, com sistemas projetados para resistir a falhas e prevenir ataques de cibersegurança, protegendo a confidencialidade e integridade dos dados.

Finalmente, após a avaliação de conformidade, o sistema deve ser registado numa base de dados da UE para monitorização contínua.

Se nada disto suceder, há coimas: até 15 milhões de euros ou até 3% do volume de negócios mundial total do exercício financeiro anterior, consoante o mais elevado.

OBRIGAÇÃO DE INFORMAR

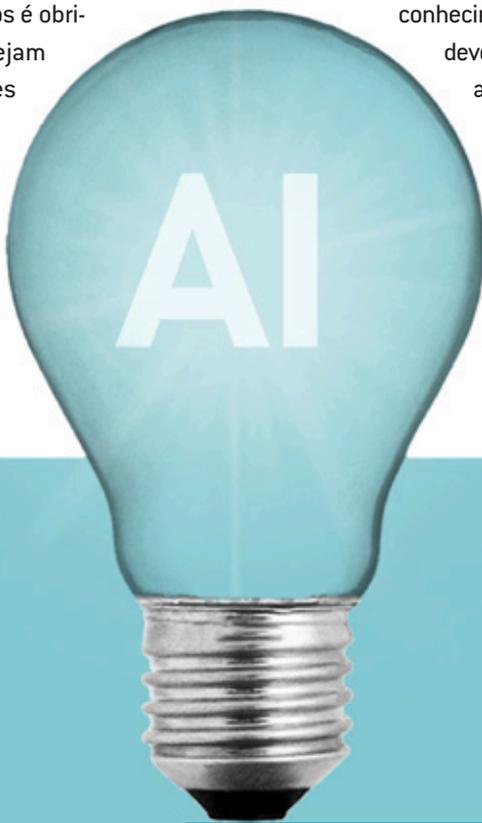
Os empregadores devem informar os representantes dos trabalhadores e os trabalhadores afetados de que estarão sujeitos à utilização de um sistema de IA de risco elevado.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA

Os empregadores devem garantir que os seus trabalhadores e outras pessoas envolvidas na operação e utilização de sistemas de IA têm conhecimentos suficientes em matéria de IA. Além disso, devem assegurar que os trabalhadores compreendem as implicações éticas e legais do uso de IA.

O QUE TÊM AS EMPRESAS DE FAZER PARA GARANTIR A CONFORMIDADE COM O REGULAMENTO?

Para garantir a conformidade com o Regulamento IA, as empresas devem começar a preparar-se agora. Os prazos de



implementação previstos no Regulamento parecem grandes, mas são exigentes, tendo em conta a complexidade que envolvem. Quem passou pelo RGPD sabe disso...

Tenho trabalhado com empresas que quiseram começar já essa jornada, e esta tem sido a **estratégia** que tenho implementado:

- **Mapeamento e identificação dos sistemas de IA** utilizados ou em desenvolvimento, de forma a verificar a sua classificação e o seu risco ao abrigo do Regulamento.
- **Identificação das mudanças necessárias**, especialmente em áreas de risco elevado, como o recrutamento.
- Definição e implementação das **medidas organizacionais e técnicas** necessárias para cumprir as obrigações aplicáveis, com atualização de políticas e procedimentos internos, definição de códigos de ética e revisão de contratos.
- **Formação e sensibilização**, garantindo que todos os utilizadores de sistemas de IA estão devidamente treinados e conscientes das suas obrigações sob as novas regras.

ABORDAGEM ÉTICA E REGULATÓRIA À IA

A adoção da IA nas empresas vai além do cumprimento de normas regulatórias; exige uma estratégia robusta que incorpore tanto princípios éticos como a conformidade legal.

Para começar, as empresas precisam de definir uma estratégia clara e alinhada com os seus valores e objetivos. Esta estratégia deve ser revisitada regularmente para garantir que a IA está a ser usada de forma coerente e eficaz, alinhando os benefícios tecnológicos com a proteção dos direitos humanos e operacionais. Além disso, é fundamental que a utilização de IA tenha objetivos mensuráveis,

como a melhoria da eficiência ou a redução de custos, sem comprometer a integridade dos processos de tomada de decisão.

Outro pilar essencial é a formação contínua de todos os colaboradores que lidam com IA. A formação deve cobrir não só as questões técnicas, mas também os aspetos éticos e de segurança, capacitando gestores e operadores a identificar e mitigar riscos. O desenvolvimento de um código de ética específico para a IA é importante. Este código deve orientar a utilização responsável da IA dentro da organização e promover a transparência nos processos, reforçando o compromisso da empresa com práticas justas e seguras.

A transparência, a explicabilidade e a supervisão humana são igualmente críticas. É necessário que a IA seja supervisionada em todas as fases, garantindo que decisões automatizadas podem ser ajustadas ou interrompidas se representarem risco para os colaboradores ou para a integridade dos processos. Garantir a qualidade dos dados é outro ponto fundamental: os dados utilizados para treinar e operar os sistemas de IA devem ser representativos e isentos de viesamentos, para evitar discriminação e falhas no processo.

Por fim, a empresa deve garantir que existe um processo contínuo de documentação e aprendizagem com base nas falhas ou erros que possam surgir na implementação de IA. Este processo de melhoria contínua ajuda a reforçar a confiança nos sistemas e a assegurar que a IA é utilizada de forma ética, segura e conforme com as obrigações legais e regulatórias, criando um ambiente de trabalho mais justo e eficiente. ✖

