



Legislação Governo e Comissão Europeia estão alinhados no propósito de legislar o uso de inteligência artificial e algoritmos em contexto laboral. Advogados admitem que é preciso definir limites, mas reconhecem que a regulamentação da matéria é complexa

Algoritmos A ascensão das máquinas que despedem

Textos CÁTIA MATEUS

O caso da TAP, recentemente denunciado pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil (SNPVAC) e pelo advogado António Garcia Pereira, é apenas um dos vários em que o homem é traído pela máquina. Ou melhor, pelo algoritmo. A história conta-se em poucas linhas: no âmbito do seu plano de reestruturação, a companhia aérea nacional recorreu ao apoio da consultora Boston Consulting Group (BCG), que estará a usar um algoritmo para identificar os trabalhadores elegíveis para rescisão com base num conjunto de critérios, entre eles o absentismo e a senioridade dos profissionais. O problema é que, segundo o sindicato, a "máquina" estará a referenciar profissionais que estiveram ausentes, mas com falta justificada. Advogado e SNPVAC acusam a empresa de deixar nas mãos da tecnologia aquilo que carece de verificação e ética humanas. O caso vem a público numa altura em que o Governo debate com os parceiros sociais a regulamentação do uso de algoritmos em contexto laboral e em que a Comissão Europeia apresentou uma proposta regulamentar para a inteligência artificial (IA).

É um dos eixos de intervenção do Livro Verde para o Futuro do Trabalho, o documento que o Executivo está a debater com os parceiros sociais, em sede de concertação social, tendo em vista revisão das leis laborais nacionais (ver caixa). Entre Governo, patrões e sindicatos não há ainda "fumo branco" nesta matéria. O que há é a convicção de que é preciso evitar que casos como o emblemático processo de recrutamento da Amazon — em que o algoritmo presumiu que a empresa preferia recrutar homens e excluiu os currículos femininos da seleção — ou o mais recente exemplo da TAP se repitam. O que é preciso para o garantir? É a resposta que todos querem: Governo, sindicatos, juristas e recrutadores.

Mas comecemos pela base. Do que falamos quando referimos o uso de algoritmos em contexto laboral? Fa-

lamos de soluções de IA que combinam um elevado volume de dados, organizando-os para extrair resultados à luz de critérios definidos por humanos. Embora a sua utilização esteja muito conotada às plataformas digitais (onde já se fala na "subordinação algorítmica", com a figura do chefe a ser basicamente substituída pela tecnologia), a presença da IA no contexto laboral está longe de se resumir à gestão de tarefas.

Úteis mas arriscados

Nos últimos anos, as soluções de automação ganharam adeptos nos departamentos de recursos humanos. O seu uso é comum nas empresas, como ferramenta de apoio à gestão e decisão, no recrutamento, em avaliações de desempenho, planos de progressão e até de rescisão. "Os algoritmos podem ser utilizados em qualquer momento do contexto de trabalho e o seu uso é útil", admite o advogado Simão de Sant'Ana, da Abreu Advogados. Qual é, então, o problema? "Os riscos que representam", admite, remetendo para a incapacidade de assegurar que "a máquina" não replica práticas erradas da organização, que não é fonte

de discriminação ou de enviesamentos lesivos para os profissionais.

São vários os exemplos de má utilização de algoritmos a nível global. Mas, apesar disso, poucos são os casos que chegam a tribunal ou sequer às comissões de proteção de dados, que fiscalizam o cumprimento da lei. Isso mesmo sinaliza Clara Guerra, porta-voz da Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPD). Ao Expresso, a responsável confirma que "não foi aberto até ao momento nenhum processo na CNPD envolvendo profissionais que se sintam lesados pelo uso de algoritmos em contexto laboral". Admite, no entanto, que a matéria é terreno fértil para abusos, mesmo com as regras que já balizam o seu uso. Uma visão também corroborada pelos advogados ouvidos pelo Expresso. Simão de Sant'Ana e Tiago Cochofel de Azevedo, da Vieira de Almeida, também confirmam a pouca litigância numa área, onde, dizem, existem riscos mas também muito desconhecimento.

São exatamente esses riscos que o Governo quer minimizar, mexendo na lei laboral para introduzir — segundo a proposta inscrita no Livro Verde para o Futuro do Trabalho (ver

caixa) — um enquadramento próprio para a utilização de soluções de IA nas várias dimensões da vida laboral. "Do ponto de vista estritamente laboral, existe uma matriz base", esclarece a advogada Maria de Lancastre Valente, da SRS Legal. Mas, reforça, "é preciso saber se é suficiente, tendo em conta o ritmo da evolução tecnológica e dos desafios introduzidos por novos modelos de prestação de trabalho". A questão está parcialmente prevista no quadro do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), no artigo 22 — que enquadra as decisões automatizadas — e nos considerandos 71 e 72. O que o RGPD impõe é que qualquer pessoa pode recusar ficar sujeita a uma decisão baseada apenas no tratamento automatizado de dados, como no recrutamento por algoritmos. Uma abordagem que os advogados veem como redutora. "Se o objetivo é avançar para uma proposta legislativa, ela tem de cobrir o uso de algoritmos em toda a relação de trabalho, e não apenas no momento do recrutamento", defende Simão de Sant'Ana.

Regulamentação complexa

Perspetiva idêntica tem a Comissão Europeia, que publicou, no final de abril, uma proposta de regulamentação para IA onde enquadra os algoritmos de âmbito laboral no grupo das soluções de "elevado risco", exatamente pelo potencial impacto na vida dos profissionais (ver página ao lado). Para utilizar estes algoritmos, as empresas estão obrigadas a cumprir regras rigorosas: implementar sistemas de avaliação e minimização de riscos, garantir a qualidade e fiabilidade dos dados, para evitar discriminação, ter registos de atividade e rastreabilidade dos resultados, manter atualizada e disponível informação sobre o sistema de IA e seus objetivos para verificação da sua conformidade pelas autoridades, serem transparentes para o utilizador e ter sempre supervisão humana.

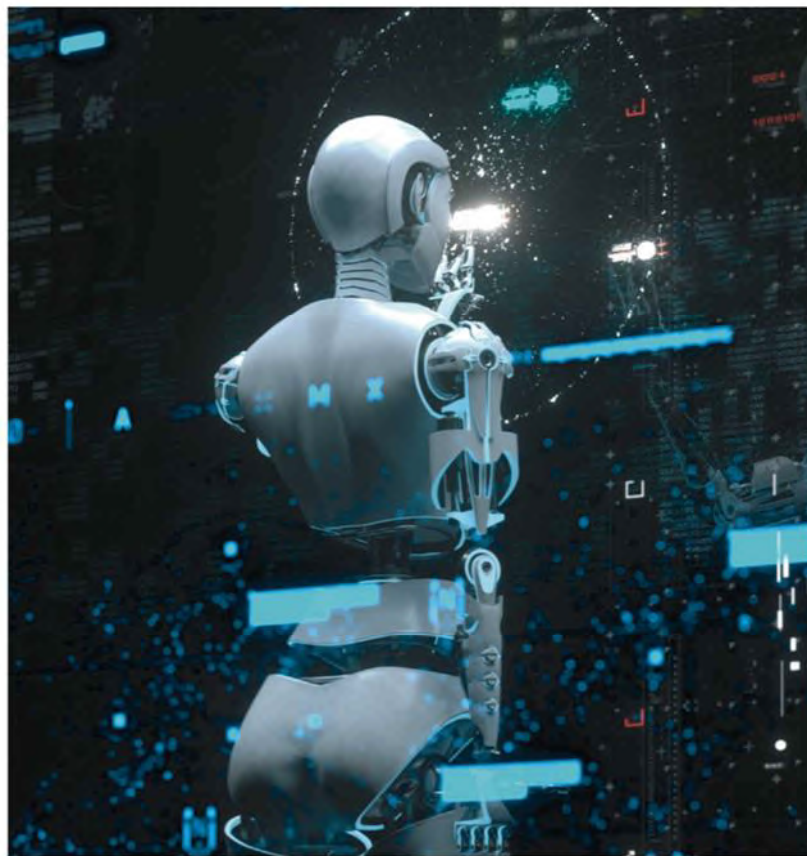
O Expresso sabe que a proposta que o Governo quer implementar deverá caminhar nesta direção. Mas advogados, recrutadores e até sindicatos destacam a dificuldade de legislar nesta matéria. "Criar um corpo legislativo robusto para o uso de algoritmos e IA em contexto laboral é extremamente complexo", sinaliza Tiago Cochofel

de Azevedo. "Se o enquadramento legislativo for demasiado técnico, corre o risco de ficar rapidamente desatualizado pela rápida evolução tecnológica. Se for demasiado vago, será ineficaz. É um equilíbrio complicado", admite.

Sindicatos e recrutadores também sinalizam desafios legislativos. "O legislador tem de ter o cuidado de assegurar a liberdade para usar uma ferramenta que é válida e útil para as empresas, garantindo a proteção dos profissionais", defende José Miguel Leonardo, presidente da Randstad Portugal. Uma abordagem que Gonçalo Vilhena, diretor de Inovação da consultora de recrutamento, concretiza. Reconhecendo "alguma opacidade de uso de algoritmos em contexto laboral", diz que "temos de ter alguém a certificar a forma como a tecnologia é utilizada, a verificar algoritmos, a perceber se estão a ser bem aplicados e a cumprir as regras". Também Maria de Lancastre Valente defende que "a intervenção interpretativa e corretiva humana deverá sempre existir, tal como a necessidade da justificação proporcional e adequada" do uso do algoritmo. Entre os sindicatos, essa é a grande bandeira: "Seja qual for o enquadramento legislativo que venha a ser adotado, o homem no comando é um princípio de que não abrimos mão", refere ao Expresso Sérgio Monte, secretário-geral-adjunto da UGT.

A esta lista de recomendações o advogado Simão de Sant'Ana junta outras. "É fundamental que isto seja mais do que um conjunto de princípios vagos e passe a definir medidas concretas e os requisitos técnicos que os programas têm de cumprir, atualizando-os com a evolução da tecnologia." Em paralelo, "é preciso reverter a ideia de que quando a coisa corre mal é culpa do algoritmo. A lei tem de deixar claro que o empregador é tão responsável pelo resultado quanto a tecnologia que usa". Depois ainda, "a transparência deve ser um fator-chave na regulamentação destas matérias. Os candidatos e trabalhadores têm de saber que estão a ser usados algoritmos, quais e com que finalidade, e ter a garantia de que no final a decisão é humana". Até porque, reforça, "o algoritmo não é bom nem mau. Trabalha com base nos dados que tem e pode errar".

cmateus@expresso.imprensa.pt





Governo definiu como prioridade regular o uso de algoritmos em contexto de trabalho
FOTO: GETTY IMAGES

Europa aperta o cerco a algoritmos de risco

Comissão Europeia apresentou uma proposta de regulação para a inteligência artificial. Uso de algoritmos em contexto laboral é de “risco elevado”

“No domínio da inteligência artificial (IA), a confiança é um imperativo, não um acessório.” Foi com esta nota que Margrethe Vestager, vice-presidente executiva da Comissão Europeia para a estratégia digital, apresentou a proposta de regulamentação europeia para o uso de inteligência artificial. O documento, apresentado no final de abril, visa garantir a segurança e defesa dos direitos fundamentais de pessoas e empresas, num quadro de reforço da utilização da IA na Europa, e coloca os algoritmos utilizados em contexto laboral no grupo dos de risco elevado, o segundo mais grave.

A proposta de regulamentação europeia, que Vestager define como “histórica”, propõe uma intervenção sustentada no grau de risco das soluções tecnológicas. Os sistemas de IA são categorizados em quatro grupos, consoante a ameaça que representam para os utilizadores: risco inaceitável, elevado, limitado e mínimo. Para cada um há regras específicas e sistema de fiscalização próprios (ver caixa). Os algoritmos utilizados em contexto laboral estão entre os classificados como de “risco

NÍVEIS DE REGULAÇÃO

Risco inaceitável

Abrange todos os sistemas de IA que constituam ameaça à segurança, subsistência ou aos direitos das pessoas (manipulam o comportamento humano). Serão proibidos.

Risco elevado

Incluem IA utilizada, por exemplo, em infraestruturas críticas, serviços públicos e privados essenciais, mas também no emprego e gestão de trabalhadores. Terão de cumprir obrigações rigorosas antes de chegarem ao mercado.

Risco limitado

Integram, por exemplo, os robôs de conversação. Terão de cumprir obrigações de transparência específicas, como deixar claro aos utilizadores que estão a interagir com uma máquina, para que estes possam decidir prosseguir ou não.

Risco mínimo

Estão neste grupo os filtros de spam baseados em IA ou aplicações como jogos de vídeo. A regulamentação não intervém neste domínio, considerando-o de risco residual para a segurança dos utilizadores.

elevado”. A sua aplicação requer o cumprimento de obrigações rigorosas, entre elas, “a garantia de supervisão humana adequada, para minimizar riscos”.

Regulamentação prioritária

Depois de várias recomendações adotadas nos últimos anos, a proposta de regulamentação para a IA apresentada pelo executivo comunitário obriga os sistemas considerados como de alto risco a cumprir requisitos obrigatórios de fiabilidade. Estão previstas multas até 6% do volume de negócios anual global para os infratores. Uma vez em vigor, as regras serão aplicadas nos vários Estados-membros, cabendo a cada país identificar qual a autoridade nacional que as supervisionará e, caso decida, aprovar normas complementares. Portugal deverá seguir este caminho.

Recorde-se que o dossiê da regulamentação do uso de IA foi assumido como prioritário pela presidência portuguesa da UE, apesar de as empresas responsáveis pelo desenvolvimento desta tecnologia estarem já sujeitas à legislação europeia em matéria de direitos fundamentais, como a proteção de dados, privacidade e não discriminação. O objetivo é reforçar o posicionamento da Europa como líder no desenvolvimento e utilização de sistemas de IA seguros, fiáveis e éticos.