

COMO GERIR O IMPACTO DA IA NAS RELAÇÕES LABORAIS?

“O projeto ficava muito aquém do mínimo exigível para responder aos graves constrangimentos que resultarão da invasão do nosso quotidiano profissional pela IA”

Diogo Leote Nobre
Sócio da Miranda & Associados



Regressemos ao projeto de reforma laboral. Uma das críticas que lhe foi apontada era a de não ser claro quanto aos propósitos que o justificavam: de o Governo não ter tido a capacidade de explicar em que medidas ancorava o reforço da produtividade e o aumento de salários que propalava como consequência inevitável da aprovação do projeto. Mas, à parte essas supostas virtualidades da reforma, há um outro desafio, também ele com evidentes pontos de conexão com a competitividade

das empresas portuguesas, que o projeto não terá querido enfrentar para já: como gerir o impacto, que se prevê muito significativo, que a inteligência artificial (IA) terá, a curto prazo, nas relações laborais, designadamente no recrutamento, organização do trabalho e na perda de emprego.

É certo que já vigora um dever de informação do trabalhador quanto aos parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de IA que afetem decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, bem como sobre as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional. O projeto de reforma trazia algumas inovações na mesma linha: a inclusão nos registos de processos de recrutamento dos algoritmos e sistemas de IA utilizados; a garantia de que as decisões sobre recrutamento, avaliação, progressão na carreira, sanções disciplinares e cessação do contrato não seriam adotadas sem intervenção humana (cabendo a esta confirmar, alterar ou revogar a proposta do sistema automatizado); a consagração do direito de reclamação ou recurso contra decisões baseadas exclusivamente em algoritmo; o reforço dos limites à vigilância à distância, condicionando-a aos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade e a parecer prévio da comissão de trabalhadores.

Ainda assim, o projeto ficava muito aquém do mínimo exigível para responder aos graves constrangimentos que resultarão da invasão do nosso quotidiano profissional pela IA. Condicionando

todas as demais, surge uma questão essencial: qual o caminho que se deverá privilegiar, o da flexibilização e/ou rentabilização da força de trabalho ou, pelo contrário, uma solução que passe por garantir o reforço dos direitos e garantias dos trabalhadores face às investidas puramente economicistas que os avanços tecnológicos potenciarão? Ou uma estratégia que, reconhecendo a inevitabilidade da extinção de postos de trabalho e da redução de cargas horárias, se preocupe em garantir uma rede de flexissegurança apta a conferir proteção social adequada ao trabalhador e a propiciar a sua reconversão profissional? A par desta opção quase existencial, outras respostas se aguardarão do legislador: como assegurar maior transparência e escrutínio na utilização não discriminatória e eticamente responsável de ferramentas de IA em matéria laboral? Como garantir, na prática, que o direito à intervenção humana não se apague progressivamente para dar lugar ao domínio da máquina e das suas métricas? E qual o papel que as estruturas de representação de trabalhadores ou os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho terão na definição das políticas reguladoras do uso de IA?

Estas são perguntas que tornam inevitável retomar o caminho de uma reforma laboral. Mas não nos termos em que o Governo a colocou, que quase ignoraram o novo mundo em que estamos a viver - um mundo em que a máquina já está em condições, para o bem e para o mal, de muito decidir em matéria laboral. ■