



A INTELIGENCIA ARTIFICIAL NO MUNDO DO TRABALHO



SUMÁRIO

- P.3** Prefácio
- P. 4** 1. Introdução
- P. 6** 2. O que é inteligência artificial?
- P. 7** 3. Classificação dos sistemas de IA
 - 3.1. Classificação de acordo com a Comissão Europeia
 - 3.2. A classificação da Fundação Hans Böckler
- P. 8** 4. Os princípios éticos na aplicação dos sistemas de IA
 - a) Crescimento inclusivo, desenvolvimento sustentável e prosperidade
 - b) Valores centrados no ser humano e equidade
 - c) Transparência e explicabilidade
 - d) Robustez, segurança e proteção
 - e) Responsabilização
- P. 10** 5. A IA e o mundo do trabalho
- P.11** 6. Efeitos da IA no mercado de trabalho e no emprego
- P. 12** 7. A IA como tema importante do diálogo social
- P. 13** 8. O papel dos sindicatos
- P. 13** 9. A aplicação dentro da empresa
 - 9.1. Avaliação do risco
 - 9.2. Fichas descritivas sobre IA ou AI-Cards
 - 9.3. A participação dos trabalhadores na legislação luxemburguesa
 - 9.4. O Comité europeu de empresa
- P. 16** 10. Formação inicial e formação contínua na área do desenvolvimento tecnológico
- P. 16** 11. Ampliar o modelo de financiamento das seguranças sociais
- P. 17** 12. Conclusão
- P. 18** As 12 reivindicações e propostas do LCGB a propósito da inteligência artificial



Patrick DURY
Presidente Nacional do LCGB

PREFÁCIO

Na sequência do lançamento do estudo Rifkin pelo governo luxemburguês, os órgãos sociais do LCGB decidiram em 2017 analisar a digitalização e o seu potencial impacto no mundo do trabalho e na nossa sociedade, colocando o trabalhador e o ser humano no centro das preocupações.

Por ocasião das eleições sociais de 2019, o LCGB apresentou as suas reflexões e reivindicações para a digitalização humana, publicando depois uma brochura denominada “Diggi Pack – Digitalização e Trabalho 4.0”. Para além de uma visão geral das necessidades e desafios dos trabalhadores face ao aumento da digitalização, o LCGB propôs possíveis soluções para garantir percursos profis-

sionais, adaptar a formação contínua e o tempo de trabalho e intensificar a cogestão no seio das empresas.

Ao mesmo tempo, o LCGB decidiu desenvolver e explorar o potencial da tecnologia digital para adaptar o enquadramento dos seus delegados e equipas nas empresas, respetivamente, para melhorar os seus serviços e prestações aos membros. O lançamento da aplicação “OteuLCGB” (“TonLCGB”) no início de 2023 enquadra-se neste processo de digitalização do LCGB ao serviço dos seus membros associados. Em particular, permite aos membros do LCGB marcar uma consulta com um consultor do Info-Center, realizar uma consulta por videoconferência e acompanhar o decurso dos seus processos e ficheiros em tempo real.

Embora a digitalização e as suas consequências não sejam um fenómeno novo nem uma surpresa, o desenvolvimento tecnológico está a fazer grandes progressos. Além de funcionar através de plataformas digitais, a inteligência artificial obriga o LCGB a rever e adaptar as suas reflexões e exigências para estar um passo à frente do amanhã. Neste contexto, o enquadramento humano da digitalização em todas as suas formas continuará a ser a palavra de ordem do LCGB.



Marco WAGENER

Conselheiro do Comitê executivo do LCGB

1. INTRODUÇÃO

Antecipando as eleições sociais de 2019, o LCGB publicou uma declaração relativa à digitalização e ao trabalho 4.0.

O LCGB não se posiciona contra a digitalização, pois esta oferece inúmeras possibilidades desde que enquadrada de modo adequado. Por esse motivo, o programa de ação adotado em 27 de março de 2021 no 60º Congresso Nacional do LCGB contém um capítulo específico dedicado à digitalização.

Concretamente, o LCGB está empenhado em fornecer neste domínio um acompanhamento humano e social da digitalização em todas as suas facetas. O compromisso sindical do LCGB prende-se nomeadamente com:

- » a luta contra a fratura digital através de uma formação reforçada;
- » a adaptação do enquadramento jurídico laboral aos desafios do trabalho em plataformas, a fim de evitar o risco de precariedade dos trabalhadores digitais;
- » a proteção da esfera privada dos trabalhadores;
- » o direito dos trabalhadores à desconexão;
- » o desenvolvimento de fontes alternativas de financiamento para a segurança social, cujas receitas provêm até agora quase exclusivamente das contribuições sociais cobradas sobre o rendimento do trabalho dos trabalhadores.

A digitalização continua a progredir a grandes passos, e as novas possibilidades oferecidas pela inteligência artificial (abreviatura: IA) trazem toda uma série de oportunidades e desafios suplementares.

O tamanho do mercado de IA para o continente europeu é estimado em mais de 62 mil milhões de euros no ano de 2023. Até 2030, prevê-se uma taxa de crescimento anual de quase 18%, o que significa uma triplicação do mercado até 2030!¹ A maior parte do crescimento é baseada na aprendizagem automática.

Especialmente desde o final do ano de 2022, a aplicação *ChatGPT* tem sido notícia. Trata-se de um robô que usa inteli-

gência artificial para se comunicar com os utilizadores por meio de mensagens de texto e de imagens. Este robô usa uma moderna tecnologia de aprendizagem automática para gerar respostas que soam naturais e pertinentes para a conversação.

O *ChatGPT* pode, nomeadamente, escrever textos na forma de planos de negócios, de economia, de comunicação e de trabalhos escolares de casa. Mesmo aplicações muito banais, como, por exemplo, instruções para reparar uma bicicleta ou montar móveis, serão possíveis.

Entretanto, o *ChatGPT* foi atualizado para *GPT-4* e o programa *Dall-E* permite a criação de imagens a partir de descrições de texto.

Como resultado, as pessoas que trabalham em empresas industriais, administrações, editoras, escritórios de advogados, escolas e muitas outras empresas, mas também atores e outros trabalhadores culturais, recebem pelo seu futuro. Uma vez mais existe o receio de que as máquinas realizem tarefas humanas e, assim, os trabalhadores se tornem supérfluos. Mesmo que a digitalização ainda não tenha dado origem a tais consequências (o desemprego ainda é relativamente baixo e a taxa de emprego muito elevada), existe sempre o risco de que desta vez a situação se desenvolva de forma diferente.

Consequentemente, o LCGB entende que é necessária uma reflexão sobre o tema da inteligência artificial. O presente documento de reflexão deverá permitir ao LCGB conduzir discussões aprofundadas no seio das suas estruturas sindicais, organizar uma mesa redonda a fim de permitir um primeiro grande debate público a propósito deste tema e sensibilizar os nossos decisores políticos.



Neste documento, queremos apresentar o que é a inteligência artificial, como deve ser regulamentada e como os representantes dos trabalhadores e os sindicatos podem prevenir a desumanização do mundo do trabalho através da utilização da inteligência artificial.

A inteligência artificial terá uma influência cada vez mais significativa nas nossas vidas como um todo, surgindo toda uma série de questões éticas muito sé-

¹ Statista

rias. Abordaremos também este tema, nomeadamente a inteligência artificial e a sociedade, porque para nós, enquanto sindicato, a vida e o mundo do trabalho são indissociáveis.

Tal como no caso da digitalização em geral, o LCGB não se opõe à utilização de inteligência artificial no local de trabalho. A inteligência artificial pode auxiliar os trabalhadores nas suas atividades e ajudá-los a executar melhor o seu trabalho para eles mesmos e para a empresa. No entanto, poderão existir situações em que a utilização de inteligência artificial não possa ser permitida. Seguidamente também descreveremos essas áreas.

No entanto, para iniciar a nossa reflexão, é importante fornecer uma definição do termo “inteligência artificial”.

2. O QUE É INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL?

De acordo com a Comissão Europeia, um sistema de inteligência artificial é um “software desenvolvido com técnicas e abordagens de conceitos específicos e capaz de produzir, na perspetiva de um conjunto de objetivos definidos pelo ser humano, resultados como conteúdos, previsões, recomendações ou decisões que influenciam o ambiente com o qual interage”².

Embora a Comissão Europeia limite a definição do conceito de IA, exigindo-lhe a utilização de determinadas técnicas e aplicações enumeradas num anexo, o Comité Económico e Social Europeu (CESE) é a favor de uma definição mais geral: segundo o CESE “um sistema de inteligência artificial (IA) é um software que, na perspetiva de um conjunto de objetivos definidos pelo ser humano, pode produzir automaticamente resultados como conteúdos, previsões, recomendações ou decisões que influenciam o ambiente com o qual interage”³.

Dito de forma mais simples, a IA também pode ser considerada como um conjunto de elementos constituintes tecnológicos que permitem às máquinas realizar atividades racionais ou mentais que até agora estavam reservadas aos humanos.

Isso inclui fala e linguagem, reconhecimento facial, robótica e automatização de processos, assim como a otimização de conhecimentos por meio de análise, alertas e previsões.

A inteligência artificial é também sempre uma previsão baseada na valorização de uma enorme quantidade de dados previamente recolhidos.



O LCGB é a favor de uma definição ampla de inteligência artificial, a fim de evitar que aplicações arriscadas de IA sejam possíveis devido a uma definição excessivamente precisa e restrita, baseada na técnica, porque não se enquadram nas técnicas definidas. Para o LCGB, a regra é a seguinte: na empresa, a IA deve ser o que os sindicatos e os representantes dos trabalhadores considerem ser a IA.

3. CLASSIFICAÇÃO DOS SISTEMAS DE IA

3.1. Classificação de acordo com a Comissão Europeia

O regulamento proposto pela Comissão Europeia adota uma abordagem baseada nos riscos, distinguindo entre aplicações de IA que apresentam i) risco inaceitável, ii) risco elevado e iii) risco baixo ou mínimo.

As práticas **interditas**, por serem inaceitáveis, incluem todos os sistemas de IA que violam os valores da União, como os direitos fundamentais. As proibições aplicam-se a práticas que têm um considerável potencial para manipular pessoas através da utilização de técnicas de influência subliminar,

que não são conscientemente percebidas por essas pessoas, ou que exploram as fraquezas de certos grupos vulneráveis, como crianças ou pessoas com deficiência, a fim de influenciar enormemente o seu comportamento de tal forma que eles ou outra pessoa possam sofrer danos psicológicos ou físicos.

A proposta prevê igualmente proibir a avaliação do comportamento social para fins gerais utilizando a IA pelas autoridades públicas (o “Social Scoring”). Por último, será proibida a utilização de sistemas biométricos de identificação remota em tempo real em locais acessíveis ao público para fins de aplicação da lei, com algumas exceções.

O regulamento também prevê regras específicas para sistemas de IA que representam um **risco elevado** para a saúde e a segurança ou para os direitos fundamentais das pessoas físicas.

² Proposta de regulamento COM(2021) 206 final

³ Parecer INT/940 de 22 de setembro de 2021

De acordo com a abordagem baseada no risco, estes sistemas de IA de alto risco são autorizados no mercado europeu, desde que cumpram determinados requisitos obrigatórios e seja realizada previamente uma avaliação de conformidade. A classificação como sistema de IA de alto risco baseia-se no campo de aplicação do sistema de IA, de acordo com os regulamentos europeus de segurança de produtos existentes.

Estes sistemas de IA de alto risco também incluem os sistemas de IA no âmbito do emprego e na gestão de recursos humanos. Voltaremos a este assunto mais adiante.

No entanto, a classificação da UE é apenas uma **classificação possível**. Existem também outras classificações de diferentes aplicações de IA, por exemplo a da Fundação Hans Böckler na Alemanha.

3.2. A classificação da Fundação Hans Böckler

Segundo a Fundação Hans Boeckler, próxima dos sindicatos, existem geralmente vários níveis de desenvolvimento ou poderes de inteligência na IA. A chamada IA “fraca” é especializada numa única área de tarefas ou atividades, por exemplo robôs de conversação, assistentes de voz digitais, reconhecimento

de imagens, software de recomendação em plataformas de compras na Internet.

O termo IA “forte” refere-se às capacidades que acompanham a expansão autónoma dos campos de atividade até à expressão de uma consciência própria. Neste sentido, rivalizam com o pensamento humano ou ultrapassam a inteligência humana – e podem tornar-se super-IA. O domínio da IA forte é atualmente objeto de intensa pesquisa e desenvolvimento, mas os sistemas atuais estão todos associados à IA fraca⁴.

4. OS PRINCÍPIOS ÉTICOS NA APLICAÇÃO DOS SISTEMAS DE IA

Para garantir a utilização segura dos sistemas de IA, é essencial estabelecer uma série de princípios que evitem que a inteligência artificial infrinja excessivamente os direitos e a dignidade do ser humano.

Os seguintes princípios foram estabelecidos pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE)⁵, mas também os encontramos em muitas outras organizações.

Estes princípios complementam-se e devem ser considerados como um todo.

São princípios gerais e dizem respeito a todas as áreas da vida humana. Mas

para nós, como sindicato, é importante também sublinhar que estes princípios devem ser aplicados no mundo do trabalho e nas empresas.

a) Crescimento inclusivo, desenvolvimento sustentável e prosperidade

Todos os utilizadores e pessoas afetadas (partes interessadas) devem comprometer-se previamente a utilizar a IA de confiança de forma responsável para alcançar resultados positivos para as pessoas e para o planeta. Trata-se nomeadamente de aumentar as capacidades humanas e a criatividade, promover a integração de grupos populacionais sub-representados, reduzir as desigualdades económicas, sociais, específicas de género e outras, e também proteger o ambiente natural e, assim, promover o crescimento inclusivo, um desenvolvimento sustentável e a prosperidade.

b) Valores centrados no ser humano e equidade

Os atores da IA, e aqui em particular as empresas, devem respeitar o Estado de direito, os direitos humanos e os valores democráticos ao longo de todo o ciclo de vida do sistema da IA. Estes incluem a liberdade, a dignidade e a autonomia, a privacidade e a proteção de dados, a não discriminação e a igualdade, a diversidade, a equidade, a justiça social e os direitos dos trabalhadores.

Para tal, os intervenientes da IA devem introduzir mecanismos e medidas de proteção que garantam que a decisão final cabe aos humanos.

c) Transparência e explicabilidade

É importante que os atores da IA se comprometam com a transparência e a divulgação responsável em relação aos sistemas de IA. Para o efeito, devem fornecer informação relevante e compreensível, adaptada ao respetivo contexto,

- » para promover uma compreensão geral dos sistemas de IA,
- » para sensibilizar as pessoas afetadas nas suas interações pelos sistemas de IA, nomeadamente no local de trabalho,
- » para permitir que as pessoas afetadas por um sistema de IA entendam o resultado, e
- » para permitir que as pessoas afetadas por um sistema de IA possam contestar o resultado, com base em informações simples e facilmente compreensíveis sobre os fatores e a lógica subjacentes à previsão, à recomendação ou à decisão.



⁴ N° 026 · novembro de 2022 · Fondation Hans Böckler : KI VERSTEHEN, BEWERTEN UND BEGRENZEN (2022) - Portrait über den Einsatz von Systemen der künstlichen Intelligenz bei der IBM Central Holding GmbH (COMPRENDRE, ÉVALUER ET LIMITER L'AI (2022) - Retrato da utilização de sistemas de inteligência artificial na IBM Central Holding GmbH), Bettina Seibold e Jonas Gray

⁵ OCDE, Recomendação do Conselho sobre Inteligência Artificial, OECD/LEGAL/0449

Os sistemas de IA são muitas vezes “caixas negras” cujos utilizadores não compreendem como funcionam. Isto apresenta riscos que devem ser remediados através da transparência e da explicabilidade.

d) Robustez, segurança e proteção

Os sistemas de IA devem ser robustos, seguros e protegidos durante todo o seu ciclo de vida, para que funcionem adequadamente sob utilização normal, mas também em condições adversas, sem representar um risco excessivo para a segurança.

Para o efeito, convém que os intervenientes no domínio da IA garantam o rastreio, incluindo o conjunto de dados, os processos e as decisões tomadas durante o ciclo de vida do sistema de IA, a fim de permitir uma análise dos resultados do sistema de IA.

As partes interessadas na IA devem aplicar continuamente uma abordagem sistemática da gestão dos riscos em cada fase do ciclo de vida dos sistemas de IA, com vista a abordar os riscos relacionados com os sistemas de IA, incluindo a proteção de dados, a segurança digital, a segurança e os preconceitos.

É necessário garantir que as pessoas afetadas sejam informadas não apenas quando um sistema de IA é introduzido, mas

também durante todos os desenvolvimentos adicionais do sistema.

e) Responsabilização

Convém que os atores da IA sejam responsáveis pelo bom funcionamento segundo as regras de arte dos sistemas de IA e pelo respeito dos princípios fundamentais acima mencionados, em função do seu papel, do contexto e de acordo com o estado da técnica mais recente.

O LCGB lembra que o empregador é responsável pela segurança e saúde dos seus trabalhadores. Esta obrigação deve aplicar-se também aos efeitos nocivos dos sistemas de IA.

5. A IA E O MUNDO DO TRABALHO

À primeira vista, são poucos os sectores económicos e áreas de atividade que, mais cedo ou mais tarde, não explorarão as possibilidades oferecidas pela inteligência artificial. Além das empresas de logística, o comércio, os transportes e os cuidados de saúde estão entre os primeiros sectores onde a IA já poderia tomar a iniciativa, seja por exemplo na monitorização inteligente do tratamento de um paciente, ou das possibilidades de encomendas e de entregas a pedido dos clientes.

A formação contínua dos colaboradores e a gestão de recursos humanos são dois exemplos concretos de atividades que, por natureza, se preparam rapidamente para uma aceleração do desempenho graças à utilização da IA.

Uma adaptação do ritmo de formação às competências do trabalhador ou uma automatização do processo de recrutamento estão entre as possibilidades oferecidas pelos algoritmos baseados na IA.

Dadas as inúmeras possibilidades das aplicações da IA, devemos agora questionar-nos sobre os potenciais efeitos da IA nas nossas relações de trabalho. Para o LCGB, é acima de tudo importante garantir que a inovação tecnológica tornada possível pela IA não seja acompanhada por uma deterioração da proteção social existente ou por um questionamento dos direitos fundamentais.

6. EFEITOS DA IA NO MERCADO DE TRABALHO E NO EMPREGO

Em 2013, dois investigadores de Oxford, Carl Benedikt FREY e Michael A. OSBORNE, publicaram um estudo intitulado “The Future of Employment” (“O Futuro do Emprego”). O estudo examinou a questão do impacto da digitalização no mercado de trabalho e apresentou um resultado alarmante. Segundo estimativas de especialistas, quase metade de

todos os empregos (47% nos Estados Unidos e 42% na Alemanha) correm o risco de serem substituídos por processos automatizados.

Este estudo deu origem a discussões em larga escala e a outros estudos, que dizem respeito ao futuro do trabalho ou mesmo ao trabalho do futuro. O LCGB também analisou esta problemática antes das últimas eleições sociais e elaborou o seu documento sobre a digitalização.



O cenário de terror previsto por FREY e OSBORNE felizmente não aconteceu até hoje. No entanto, coloca-se a questão de saber se o aumento da utilização da inteligência artificial tornará no futuro as atividades humanas supérfluas e conduzirá a uma redução do emprego.

De acordo com um inquérito realizado em França, 43% dos trabalhadores temem que a IA torne o seu trabalho, pelo menos parcialmente, supérfluo⁶. De acordo com um estudo da Goldman Sachs de março de 2023, 300 milhões de

⁶ Odoxa, outubro de 2023

empregos poderiam estar ameaçados pela IA generativa.

No entanto, não é sensato conduzir o debate sobre a inteligência artificial dominado pelo medo e deixar-nos paralisar por visões apocalípticas do futuro. Pelo contrário, o LCGB preconiza abordar a utilização da inteligência artificial com total confiança e conceber a melhoria da digitalização no quadro da parceria social.

O trabalho humano também manterá o seu lugar e o seu valor no futuro e os trabalhadores têm o direito de participar na elaboração das futuras modificações estruturais.

7. A IA COMO TEMA IMPORTANTE DO DIÁLOGO SOCIAL

Como sindicato, o LCGB compromete-se com o diálogo social. No passado, a nossa organização sindical solicitou frequentemente a convocação da tripartida no que diz respeito à situação da economia luxemburguesa e à manutenção do emprego e do poder de compra.

Dado que a inteligência artificial influenciará a nossa vida em todas as facetas e terá efeitos particularmente no mundo do trabalho, uma discussão amplamente realizada no âmbito do diálogo social estruturado é também essencial para o LCGB.

Já sob a presidência do LCGB, um parecer detalhado sobre o modelo económico, social e societário luxemburguês face às mudanças tecnológicas (Lëtzebuerg 4.0) foi adotado em 2018 no Conselho Económico e Social (CES).

Foi também no âmbito do CES que foram elaborados os pareceres e propostas conjuntas dos parceiros sociais sobre o teletrabalho e o direito à desconexão. Estas propostas foram integradas na legislação.

O LCGB está empenhado em garantir que a aplicação dos sistemas de inteligência artificial no local de trabalho seja alvo de negociações no âmbito do CES, mas também noutros órgãos de parceria social, como, por exemplo, o Comité Permanente do Trabalho e Emprego.

Se se verificar que a aplicação da IA conduz a perturbações no mundo do trabalho e a supressão de postos de trabalho, o LCGB exige que a tripartida seja convocada para decidir sobre possíveis soluções.



8. O PAPEL DOS SINDICATOS

Além de regulamentar e limitar os sistemas de IA, deve também ser promovida uma utilização mais aberta destas ferramentas, uma vez que podem apoiar os trabalhadores no seu trabalho. É por isso que as explicações sobre o uso criterioso e também menos criterioso destes produtos, bem como a assistência que os acompanha, são úteis.

O LCGB irá, entre outras coisas, analisar novas possibilidades de vigilância e as questões de proteção de dados relacionadas com a IA. Existem aqui áreas perigosas em que uma legislação adotada no passado permitiu evitar a vigilância ilimitada.

No âmbito da participação dos trabalhadores, cabe também aos sindicatos lembrar às empresas que elas próprias podem rapidamente encontrar-se em dificuldades face a estas convulsões tecnológicas. Ao utilizar serviços externos de IA, as empresas podem rapidamente tornar-se mais dependentes dos respetivos fornecedores e perder a sua autonomia de tomada de decisão.

O LCGB também está ciente de que alguns grupos profissionais afetados pela utilização de sistemas de IA não fazem parte da clientela habitual dos sindicatos, como, por exemplo, os trabalhadores de plataformas digitais e os falsos trabalha-

dores independentes. A oportunidade de alcançar essas pessoas representa uma oportunidade e um desafio.

9. A APLICAÇÃO DENTRO DA EMPRESA

9.1. Avaliação do risco

O LCGB defende que antes de utilizar sistemas de IA numa empresa, deve primeiro haver uma avaliação do risco.

Uma matriz dos riscos como a utilizada na IBM, por exemplo, poderia ser utilizada⁷.

Esta matriz de risco contém as seguintes 5 categorias:

A categoria 1 (sem risco) contém sistemas de IA sem controlos do comportamento e/ou do desempenho.

Estes sistemas, bem como os sistemas de IA de **categoria 2 (baixo risco, por exemplo, informação apenas destinada aos trabalhadores e respetiva gestão)** são avaliados e documentados numa lista na empresa.

Os sistemas de IA **mais arriscados (Categoria 3/risco médio e Categoria 4/risco alto)** são regulamentados detalhadamente por meio de notas e processos-verbais minuciosos ou mais extensos.

⁷ N° 026 - novembro de 2022 - Fondation Hans Böckler : KI VERSTEHEN, BEWERTEN UND BEGRENZEN (2022) - Portrait über den Einsatz von Systemen der künstlichen Intelligenz bei der IBM Central Holding GmbH (COMPRENDRE, ÉVALUER ET LIMITER L'AI (2022) - Retrato da utilização de sistemas de inteligência artificial na IBM Central Holding GmbH), Bettina Seibold e Jonas Grasy

Os sistemas de IA de alto risco (Categoria 5/risco muito elevado) não devem ser de todo adoptados para proteger os trabalhadores: por exemplo, estes são sistemas que decidem sobre medidas individuais relativas ao pessoal. Com base num questionário estruturado ao qual o empregador deve responder, o comité de empresa avalia a IA e classifica-a numa de cinco categorias de risco.

O acordo IBM aqui é mais rigoroso do que a regulamentação da UE. É verdade que este último também considera as seguintes áreas como sistemas de alto risco no contexto do emprego e da gestão de recursos humanos, sem no entanto proibi-las:

- » Sistemas de IA que, de acordo com a utilização a que se destinam, devem ser utilizados para o recrutamento ou seleção de pessoas físicas, nomeadamente para a publicação de ofertas de emprego, triagem ou filtragem de candidaturas e avaliação de candidatos em entrevistas de apresentação ou testes;
- » Sistemas de IA que, de acordo com a utilização pretendida, devem ser utilizados para decidir sobre promoções e rescisões de contratos de trabalho, para a atribuição de tarefas, bem como para monitorizar e avaliar o desempenho e o comportamento das pessoas no contexto de tais relações de trabalho.

9.2. Fichas descritivas sobre IA ou AI-Cards

Outra abordagem interessante no âmbito da participação dos trabalhadores na introdução de sistemas de IA são os AI-Cards, que existem na Siemens⁹. Os AI-Cards são fichas descritivas que apresentam claramente todas as funções e formas de utilização pertinentes de uma aplicação de IA.

Elas são divididos em 3 blocos de questões:

1. **O 1º bloco** contém questões sobre a aplicação da IA (por quê?), dos prestadores de serviços (quem fornece a IA?), dos serviços (para que serve a aplicação da IA?), dos algoritmos: qual empresa fornece qual serviço e com qual algoritmo? Com que dados ela foi treinada? A que nível de decisão ela é usada?
2. **O 2º bloco** aborda questões relacionadas com a aplicação da IA, com os dados utilizados, com a utilização da IA, a que nível de maturidade da IA e à aplicação.

A pergunta resumida para esta área é: Em qual aplicação e para que processos da empresa usamos que dados e com que efeitos para quais utilizadores/trabalhadores?

3. **O 3º bloco** contém questões bastante éticas e relacionadas com o risco: Indicadores de desempenho, considerações éticas e relacionadas com o risco, precauções e recomendações, avaliação de risco, coordenadas.

Este terceiro bloco de questões pode ser resumido pelas seguintes questões: Como é controlado este serviço? Com base em que indicadores? Com que avaliação de riscos e medidas de mitigação dos riscos que lhe são associados?

Estes 3 blocos de perguntas permitem aos representantes dos trabalhadores, bem como aos decisores dentro da empresa, de reconhecerem fácil e rapidamente, sem conhecimentos técnicos detalhados, a natureza e o risco escondidos por detrás de certos procedimentos e aplicações, e de decidirem se a aplicação deve ser tratada separadamente e regulamentada – tanto no momento da adoção como na sua utilização contínua.

9.3. A participação dos trabalhadores na legislação luxemburguesa

A legislação luxemburguesa relativa à participação dos trabalhadores já prevê uma série de disposições que conferem aos representantes dos trabalhadores direito à informação e à consulta.

Nas pequenas empresas, o direito da delegação do pessoal limita-se à informação e à consulta.

Porém, nas empresas com mais de 150 empregados, o artigo L. 414-9. do Código do trabalho prevê que as decisões devem ser tomadas de comum acordo entre o empregador e os representantes do pessoal relativamente, entre outros, aos seguintes elementos:

- » dispositivos técnicos destinados a controlar o comportamento e o desempenho do trabalhador no seu posto de trabalho,
- » medidas relativas à saúde e segurança dos trabalhadores, bem como à prevenção das doenças profissionais,
- » critérios de seleção de pessoal para recrutamento, promoção, transferência e despedimento,
- » critérios de avaliação dos trabalhadores,
- » Teletrabalho,
- » Direito à desconexão.

Tendo em conta estes direitos e missões já existentes para os representantes dos trabalhadores, o LCGB considera que é necessário ancorar claramente o direito à co-decisão dos trabalhadores, e não apenas à informação e consulta, dos representantes dos trabalhadores durante a utilização de sistemas de IA na empresa.

⁹ Nr. 029 · März 2023 · Fondation Hans Böckler : DIE KOMPLEXITÄT VON KI-SYSTEMEN DURCH STECKBRIEFE BEWÄLTIGEN(2023)
- Portrait über den Einsatz sogenannter AI-Cards bei der Siemens AG, Jonas Grasy et Bettina Seibold (APRENDER A COMPLEXIDADE DOS SISTEMAS DE IA COM FICHAS DESCRITIVAS (2023) - Descrição geral da utilização de AI-Cards na Siemens AG)

O direito à co-decisão dos trabalhadores não deve ser limitado às grandes empresas. Dados os riscos potenciais para a segurança dos trabalhadores e para a sua saúde física e mental, este direito deve igualmente ser alargado às pequenas empresas.

9.4. O Comité europeu de empresa

As missões e direitos dos comités europeus das empresas incluem igualmente a informação e a consulta em caso de mudanças significativas na organização ou na adoção de novos métodos de trabalho ou de produção.

Mas a situação geral e o desenvolvimento do emprego na empresa já devem ser discutidos no seio do comité europeu da empresa, em particular se a utilização dos sistemas de IA levar a cortes de postos de trabalho.

O LCGB lembra ainda que a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores faz parte das informações que devem ser comunicadas ao comité europeu da empresa.



10. FORMAÇÃO INICIAL E FORMAÇÃO CONTÍNUA NA ÁREA DO DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO

A utilização de sistemas de inteligência artificial representa um desafio tanto para trabalhadores como para empregadores.

O LCGB exige um direito à formação inicial e contínua no domínio do desenvolvimento tecnológico. Os trabalhadores devem ser capazes de compreender e de utilizar os sistemas a fim de obterem os melhores benefícios possíveis para o seu trabalho.

Esta formação aplica-se, evidentemente, aos trabalhadores que já estão empregados há muito tempo, mas também aos mais jovens. Os jovens têm muitas vezes uma atitude muito positiva em relação aos novos desenvolvimentos digitais e não têm o reflexo de uma atitude crítica relativamente à sua aplicação e aos seus riscos.

Trata-se de evitar a exclusão digital em todas as suas facetas.

11. AMPLIAR O MODELO DE FINANCIAMENTO DAS SEGURANÇAS SOCIAIS

Até agora, a nossa segurança social foi apenas financiada pelas contribuições deduzidas do rendimento do trabalho dos trabalhadores.

O LCGB apela ao facto de que, se a aplicação de sistemas de IA conduzir a uma redução do emprego, mas também se conduzir a uma explosão dos lucros das empresas, a introdução de impostos adicionais deve ser introduzida para financiar a segurança social.

Trata-se também de evitar que o trabalho seja substituído por sistemas de IA. Até ao momento, o trabalho é muito mais tributado do que o capital das empresas. Portanto, os incentivos à substituição do trabalho pelo capital, ou seja, à automação dos processos de produção, também devem tornar-se menos atrativos do ponto de vista fiscal.

Esta é também uma proposta de Carl Benedikt FREY, um dos autores do estudo “O Futuro do Emprego” acima citado⁹.

12. CONCLUSÃO

O LCGB não se opõe à utilização de sistemas de IA, mas chama a atenção para os numerosos riscos existentes e para os efeitos ainda desconhecidos.

Por consequência, há uma necessidade urgente de regulamentação da IA. O regulamento UE previsto serve de base, mas deve ser reforçado em determinados pontos. Não deve ser diluído no sentido de uma pretensa competitividade da economia digital europeia.

⁹ Entrevista no *Süddeutsche Zeitung*, edição de sábado, 25 de novembro de 2023



Nas empresas, o LCGB está empenhado em garantir que a definição, as aplicações e os riscos da IA sejam determinados no âmbito da participação dos trabalhadores entre o empregador e os representantes dos trabalhadores.

A IA deve permanecer subordinada ao controle humano. Na verdade, nunca devemos esquecer que a IA é uma previsão de textos e imagens, baseada em milhares de milhões de dados que foram previamente recolhidos. Consequentemente, a IA não pode tomar decisões confiáveis para o futuro e muito menos substituir o ser humano na sua globalidade cognitiva, emocional e criativa.

Face às reflexões desenvolvidas no presente documento, o LCGB formula as seguintes 12 reivindicações:

AS 12 REIVINDICAÇÕES E PROPOSTAS DO LCGB A PROPÓSITO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

- 1** O LCGB propõe uma **definição ampla da IA**. A IA não se pode limitar apenas a algumas aplicações tecnológicas. O princípio a aplicar deve ser: a IA é o que pensarmos ser a IA.
- 2** O LCGB opõe-se aos argumentos puramente económicos e de competitividade como base para a introdução da IA: para todas as aplicações, é a **proteção dos trabalhadores que deve ser o ponto central**.
- 3** O LCGB está empenhado num amplo debate no âmbito do **diálogo social estruturado**, nomeadamente no Conseil économique et social (Conselho económico e social), no Comité permanent du travail et de l'emploi (Comité permanente do trabalho e do emprego) e na Tripartida.
- 4** O LCGB exige que os **sistemas de IA possam ser explicados aos trabalhadores** (de acordo com o princípio da transparência). E não possam ser forçados a aplicar cegamente uma caixa preta.
- 5** O LCGB exige que uma **avaliação dos riscos** com a participação dos representantes dos trabalhadores seja realizada antes da utilização de qualquer tipo de sistema de IA.
- 6** O LCGB compromete-se pela **interdição da utilização da IA de alto risco**, especialmente quando tais sistemas são utilizados para a monitorização, a avaliação e a seleção de trabalhadores.

- 7** O LCGB exige que a **responsabilidade do empregador** seja claramente definida no campo da utilização de sistemas de IA. Assim como o empregador também é responsável pela saúde e segurança dos trabalhadores, também se deve responsabilizar pelos efeitos nocivos da IA.
- 8** O LCGB exige que a **legislação relativa à co-gestão** seja completada: As aplicações de sistemas de IA devem estar sujeitas à decisão conjunta do empregador e dos representantes dos trabalhadores.
- 9** O LCGB exige **medidas de formação inicial e formação contínua** no domínio da aplicação dos sistemas de IA na empresa e para as competências digitais dos trabalhadores, tanto para os mais velhos como para os mais jovens.
- 10** O LCGB exige uma **distribuição equitativa dos ganhos** de produtividade que resultem da aplicação da IA.
- 11** A fim de lutar contra uma substituição do trabalho por software, o LCGB defende um **imposto sobre as aplicações** da IA. Estas receitas suplementares devem servir como uma nova fonte de financiamento para a segurança social.

- Por último, o LCGB exige que a **ação humana e a supervisão humana** sejam prioritárias em todas as aplicações, de acordo com seu princípio: “De Mensch am Mëttelpunkt” (O Homem no centro da ação).





Impressum :

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

📞 **49 94 24 222**

✉ **infocenter@lcgb.lu**

WWW.LCGB.LU