C/2025/1185

21.3.2025

Parecer do Comité Económico e Social Europeu

Uma inteligência artificial favorável aos trabalhadores: alavancas para aproveitar o potencial e atenuar os riscos da IA no contexto das políticas de emprego e do mercado de trabalho

(parecer de iniciativa)

(C/2025/1185)

Relatora: **Franca SALIS-MADINIER**

Conselheiros	Odile CHAGNY (da relatora) Isaline OSSIEUR (do Grupo I) Etzerodt CLEMENS ØRNSTRUP (do Grupo I) Aïda PONCE DEL CASTILLO (do Grupo II) Anthony BOCHON (do Grupo III)
Decisão da Plenária	15.2.2024
Base jurídica	Artigo 52.º, n.º 2, do Regimento
Competência	Secção do Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania
Adoção em secção	17.12.2024
Adoção em plenária	22.1.2025
Reunião plenária n.º	593
Resultado da votação (votos a favor/ votos contra/abstenções)	142/103/14

1. Conclusões e recomendações

1.1. O Comité Económico e Social Europeu (CESE) apoia a declaração conjunta dos parceiros sociais emitida por ocasião da última cimeira do G7 em Itália ([1]), segundo a qual o rápido avanço dos sistemas de inteligência artificial (IA), incluindo a IA generativa, é, sem dúvida, uma das tendências mais significativas com impacto no mundo do trabalho e nas sociedades em geral. Segundo a mesma declaração, ainda não é certo se esta mudança será para melhor ou para pior: dependerá das decisões tomadas pelos decisores políticos no sentido de adotar políticas ambiciosas e eficazes e quadros regulamentares que favoreçam o progresso social, a inclusão, a igualdade, a prosperidade económica, as empresas sustentáveis, a continuidade das atividades e a resiliência das empresas, a criação de empregos dignos e o respeito pelas instituições democráticas e pelos direitos dos trabalhadores. Neste âmbito, é ainda assinalado o papel fundamental desempenhado pelo diálogo social.

1.2. O diálogo social e a participação dos trabalhadores são essenciais para preservar os direitos fundamentais dos trabalhadores e promover uma IA «de confiança» no mundo do trabalho. Uma das alavancas para minimizar os riscos e os impactos negativos dos sistemas de IA é o maior envolvimento dos trabalhadores e dos seus representantes.

1.3. O CESE insiste na necessidade de as iniciativas legislativas, ou de outras iniciativas de adaptação da legislação em vigor, **colmatarem as lacunas em matéria de proteção dos direitos dos trabalhadores no trabalho e garantirem que os seres humanos permanecem no controlo** em todas as interações homem-máquina.

1.4. As **disposições** jurídicas da União Europeia (UE) relativas à utilização da IA no local de trabalho devem ser acompanhadas de orientações claras sobre a legislação em vigor.

([1]) «Shaping the advancement of Artificial Intelligence through social dialogue».

1.5. O CESE apoia a aplicação célere do artigo 4.º do Regulamento da Inteligência Artificial ([2]), que estabelece que os prestadores e os responsáveis pela implantação de sistemas de IA adotam medidas para garantir que o seu pessoal dispõe de um nível suficiente de literacia no domínio da IA.

1.6. Os poderes públicos devem levar a cabo iniciativas de desenvolvimento de competências para os trabalhadores, a fim de assegurar que os sistemas de inteligência artificial melhoram, em vez de substituírem, os seres humanos.

1.7. O CESE recomenda vivamente que a UE e os Estados-Membros desenvolvam políticas públicas que integrem módulos de IA na educação e formação e disponibilizem aos cidadãos materiais de sensibilização sobre a IA. A educação formal sobre as tecnologias de IA deve ser prestada numa fase precoce, permitindo assim que todos os cidadãos interiorizem esses conceitos.

1.8. A fim de evitar a fragmentação das atuais iniciativas dos Estados-Membros e assegurar condições de concorrência equitativas no mercado único, o CESE lança um forte apelo para que se reforce o diálogo social sobre a implantação de sistemas de IA, com base num instrumento jurídico específico da UE que inclua disposições para alcançar os seguintes objetivos da forma mais eficaz:

— fomentar a aplicação efetiva do artigo 88.º do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados ([3]) e fornecer orientações claras em matéria de consentimento e de interesse legítimo;

— alargar o âmbito de aplicação da Diretiva relativa às condições de trabalho em plataformas digitais ([4]), dando resposta aos desafios colocados a todos os trabalhadores pelos sistemas de gestão algorítmica;

— reforçar as regras aplicáveis ao abrigo da Diretiva 2002/14/CE ([5]) quando são introduzidos sistemas de IA de risco elevado e fornecer orientações claras sobre as disposições da Diretiva (UE) 89/391 ([6]) relativa à segurança e saúde no trabalho;

— integrar a dimensão do processo dinâmico de diálogo social e as avaliações de risco dos sistemas de IA, conforme definido no Acordo-quadro autónomo dos parceiros sociais europeus sobre a digitalização de 2020 ([7]);

— alargar a comunicação das avaliações de impacto sobre a proteção de dados aos representantes dos trabalhadores, conforme previsto na Diretiva relativa às condições de trabalho em plataformas digitais;

— fornecer avaliações de impacto *ex ante* em matéria de direitos fundamentais, a realizar pelos prestadores antes da implantação de sistemas de risco elevado;

— estabelecer orientações claras sobre a forma como podem ser utilizados os ambientes de testagem e a testagem em condições reais.

1.9. O CESE insta o Serviço Europeu para a Inteligência Artificial (Serviço IA) a estabelecer uma cooperação estreita com os parceiros sociais intersetoriais europeus, a fim de assegurar que o papel do diálogo social se reflete adequadamente nas futuras orientações do Serviço IA, e a fornecer clarificações sobre todos os sistemas de IA. Cabe criar canais de coordenação estreitos, sólidos e claramente estruturados entre o Serviço IA e a Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão e a Direção-Geral das Redes de Comunicação, Conteúdos e Tecnologias da Comissão Europeia.

2. **Observações gerais**

2.1. O objetivo do presente parecer de iniciativa consiste em apresentar aos decisores políticos a nível europeu e nacional recomendações e propostas específicas, com vista a criar um ambiente propício à implantação positiva de sistemas e ferramentas de inteligência artificial no mundo do trabalho. Atendendo ao pedido da próxima Presidência polaca, dedica-se um capítulo específico à **análise de alavancas para aproveitar o potencial e atenuar os riscos da IA no contexto das políticas de emprego e do mercado de trabalho**. O presente parecer recebeu contributos de dois seminários realizados no CESE, utilizando a metodologia prospetiva do Centro Comum de Investigação, em que participaram peritos europeus e internacionais.

([2]) JO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.
([3]) JO L 119 de 4.5.2016, p. 1.
([4]) JO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
([5]) JO L 80 de 23.3.2002, p. 29.
([6]) JO L 183 de 29.6.1989, p. 1.
([7]) Acordo-quadro sobre digitalização | Centro de Recursos da CES (não disponível em português).

2.2. A IA foi definida como uma tecnologia de «finalidade geral» ([8]), que permite aplicações digitais transformadoras com elevado potencial de impacto social e económico ([9]). A IA, os megadados e a computação de alto desempenho estão interligados. A IA generativa inclui sistemas como modelos linguísticos sofisticados de grande dimensão que podem criar novos conteúdos, desde texto a imagens, aprendendo a partir de dados de treino extensos. O presente parecer adota uma abordagem ampla para analisar tanto os sistemas de gestão algorítmica como a utilização mais vasta de tecnologias digitais no local de trabalho, como as ferramentas de vigilância e as plataformas digitais de recursos humanos, que têm um impacto significativo nos trabalhadores.

2.3. Embora as estimativas revelem um aumento rápido da adoção de ferramentas de IA nas empresas europeias desde o aparecimento de ferramentas de IA generativa, parece haver uma discrepância significativa nessa adoção entre as empresas de grande dimensão e as PME ([10]). Apesar da falta de dados coerentes e de conhecimentos sobre a forma como a IA se desenvolverá exatamente, é razoável esperar que afete o mundo do trabalho de muitas formas e se torne um elemento proeminente no trabalho de muitas pessoas ([11]).

2.4. Os cenários examinados nos nossos seminários sobre o futuro da IA no mundo do trabalho ([12]) mostram que não é demasiado tarde para influenciar o desenvolvimento da IA no trabalho, a fim de assegurar a sua aplicação em benefício de todos. O cenário visionário definido como «cenário ideal» mostrou que a adaptação da legislação da UE e o reforço do diálogo social ao nível mais adequado podem ser importantes na definição de utilizações da IA de confiança no trabalho, incentivando as empresas europeias a investirem em investigação, desenvolvimento e inovação.

2.5. O impacto da IA no mundo do trabalho é abordado indiretamente na legislação da UE relativa a questões sociais ([13]). As instituições da UE investiram igualmente recursos significativos no desenvolvimento de uma agenda digital partilhada e de um mercado único digital.

2.6. Em consonância com a proposta da presidente da Comissão Europeia de incluir iniciativas que analisem o impacto da digitalização no mundo do trabalho, desde a gestão da IA ao teletrabalho, e na sequência da recente declaração dos parceiros sociais emitida na cimeira do G7, o CESE defende que qualquer iniciativa legislativa deve **colmatar as lacunas em matéria de proteção dos direitos dos trabalhadores definidos na legislação vigente relativa à IA e garantir a aplicação efetiva do princípio do «controlo humano»**.

2.7. O CESE solicita à Comissão Europeia que garanta que as **disposições** jurídicas em vigor relativas à utilização da IA no local de trabalho sejam acompanhadas de orientações claras.

2.8. Os parceiros sociais e os cidadãos desempenham um papel essencial na preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores e na promoção de uma IA «de confiança» no mundo do trabalho e na sociedade em geral ([14]).

3. Definição de sistemas de IA no contexto do presente parecer

3.1. *Para efeitos do presente parecer, o CESE recomenda a utilização da definição que consta do Regulamento da Inteligência Artificial* ([15])

3.2. Na aceção do artigo 3.º, n.º 1, do Regulamento da Inteligência Artificial, um sistema de IA é «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».

([8]) Fórum Económico Mundial, *Markets of Tomorrow: Pathways to a New Economy*, 2020.
([9]) Relatório da McKinsey, *Shaping the digital transformation in Europe*, 2020.
([10]) Ver hiperligação.
([11]) Estudo de Avaliação das Opções Científicas e Tecnológicas (STOA) (Prospetiva científica) sobre a utilização da inteligência artificial na gestão do local de trabalho, 2022.
([12]) Ver página Web.
([13]) Ver anexo.
([14]) Ver página Web.
([15]) JO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.

3.3. Esta definição é suficientemente ampla para abranger as **três características essenciais** dos sistemas de IA, nomeadamente:

— permitir a tomada *automatizada* de decisões,

— fazê-lo com um certo grau de *autonomia*,

— interagir com os trabalhadores e afetá-los.

3.4. Além disso, o CESE destaca três grandes características específicas dos sistemas de IA utilizados no local de trabalho em comparação com as tecnologias digitais anteriores:

— Os sistemas de IA podem ser instantâneos, interativos e opacos ([16]).

— Um grupo significativo ([17]) de sistemas de IA tem capacidade de adaptação, uma vez introduzido no local de trabalho ([18]), o que é suscetível de gerar **incerteza** e imprevisibilidade quanto à forma como um sistema de IA se comportará num contexto específico.

— Os sistemas de IA oferecem grandes oportunidades para melhorar a afetação e a coordenação, facilitar processos de decisão eficientes nas empresas e melhorar a aprendizagem organizacional ([19]). Enquanto método de invenção emergente, espera-se que a IA promova a inovação ([20]). Ao aumentar a sua escala (dimensão dos parâmetros, dados de treino, etc.), um sistema de IA pode até produzir «**descobertas acidentais**», promovendo assim a inovação.

4. Impacto da IA no mercado do trabalho e nas condições de trabalho

4.1. *Impacto no emprego*

4.1.1. Não é possível predeterminar os impactos da IA no emprego e nos trabalhadores, devido à sua evolução rápida, à incerteza em torno da integração da IA nos processos de produção e aos efeitos nas organizações e nos trabalhadores. A medida em que a IA cria, altera, apoia ou destrói postos de trabalho depende também do objetivo da sua adoção (otimização dos processos, redução de custos, eficiência, inovação, etc.).

4.1.2. A IA tem um valor potencial para: i) fazer corresponder os perfis profissionais aos potenciais candidatos, melhorando dessa forma a eficiência das políticas de emprego; ii) recrutar candidatos adequados; iii) acelerar os processos de integração; iv) gerir o desempenho; v) conceber métodos de formação personalizados e eficazes e identificar lacunas em matéria de competências digitais; vi) recolher e analisar megadados; vii) redigir atas; viii) elaborar descrições de funções; e ix) gerir a retenção e a rotação de pessoal, bem como prever necessidades futuras de contratação ([21]).

4.1.3. É provável que o maior potencial de aumento económico da IA provenha da melhoria da produtividade ([22]), o que inclui a automatização de tarefas rotineiras e entediantes ([23]), complementando as capacidades dos trabalhadores e libertando-os para se concentrarem em trabalho mais estimulante e de maior valor acrescentado ([24]). A evolução tecnológica recente permite que os sistemas de IA substituam ou complementem as funções humanas numa gama muito mais diversificada de domínios do que as tecnologias anteriores, incluindo tarefas não rotineiras e cognitivas ([25]), nomeadamente nos setores da saúde e da educação.

([16]) Kellogg *et al.* (2020), «Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control».
([17]) Como é o caso de todas as ferramentas de IA baseadas na aprendizagem automática adaptativa. Ver definição atualizada da OCDE.
([18]) OCDE (2024), «The impact of Artificial Intelligence on productivity, distribution and growth».
([19]) Kellogg *et al.* (2020), Cazzaniga *et al.* (2024), *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work*.
([20]) T. Babina *et al.* (2024), «Firm Investments in Artificial Intelligence Technologies and Changes in Workforce Composition».
([21]) EPRS (2022), «AI and digital tools in workplace management and evaluation»; Tambe *et al.*, «Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward», *California Management Review*, 2019.
([22]) PwC (2017), «Sizing the prize».
([23]) EPRS (2022), Hmoud, B. e Laszlo, V. L. (2019), «Will Artificial Intelligence Take Over Human Resources Recruitment and Selection?», Network Intelligence Studies.
([24]) PwC (2017).
([25]) OCDE (2024).

4.1.4. Estudos recentes destacam o potencial de «complementaridade» das tecnologias de inteligência artificial generativa ([26]). A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima ([27]) que o potencial de transformação seja mais do dobro do potencial de automatização nos países de elevado rendimento (13,4 % e 5,1 %, respetivamente). No entanto, os resultados empíricos continuam a ser inconclusivos no que diz respeito aos efeitos sobre o emprego e a produtividade ([28]). A escala real dos ganhos de produtividade é incerta ([29]) e poderá ser exagerada ([30]). No tocante à IA generativa, a proporção de profissões para as quais existe incerteza quanto ao potencial de automatização e complementaridade é elevada ([31]) (11,6 % nos países de elevado rendimento ([32])). A IA generativa pode melhorar o acesso das pessoas com deficiência ao trabalho ([33]), mas também pode automatizar os empregos que elas ocupam.

4.2. ***A IA terá um impacto significativo nas necessidades de competências*** ([34])**.**

4.2.1. Por um lado, a IA reproduzirá algumas competências manuais e capacidades psicomotoras finas, bem como competências cognitivas, como a compreensão, o planeamento e o aconselhamento; por outro, as competências necessárias para desenvolver e manter sistemas de IA, bem como para adotar, utilizar e interagir com aplicações de IA tornar-se-ão mais importantes. Haverá um aumento da procura de competências digitais básicas e de competências em ciência dos dados ([35]). Serão necessárias competências cognitivas e transferíveis que complementem a IA da melhor forma possível (nomeadamente a resolução criativa de problemas, a originalidade e outras competências transferíveis, como as competências sociais e de gestão ([36])). As competências e os conhecimentos dos gestores e dirigentes empresariais serão igualmente importantes para a adoção da IA ([37]). Há dados que apontam para a falta de competências adequadas no domínio da IA como um obstáculo à utilização de IA no trabalho ([38]). A IA pode também ser utilizada para melhorar os sistemas de educação de adultos.

4.3. ***Condições de trabalho***

4.3.1. As condições de trabalho são o domínio em que os impactos dos sistemas de IA se revestem de maior ambiguidade ([39]). Isto porque os sistemas de IA têm não só potencial para transformar as atividades e o controlo a nível organizacional e de gestão ([40]), como também para remodelar profundamente os processos organizacionais ([41]).

4.3.2. Se utilizadas de forma sensata, as ferramentas de IA podem melhorar as condições de saúde e segurança no trabalho, ajudando a aliviar a carga de trabalho dos trabalhadores ([42]) e a promover o equilíbrio entre vida profissional e vida privada ([43]) e a saúde mental no trabalho ([44]). As ferramentas de IA podem ajudar a suprimir ou reduzir tarefas perigosas e a evitar lesões musculoesqueléticas. Se for redistribuído de forma justa, o tempo que os trabalhadores poupam nas tarefas pode ajudar a melhorar o seu bem-estar. Quando utilizadas para substituir tarefas repetitivas e entediantes, as ferramentas de IA podem aumentar a satisfação no trabalho ([45]). A utilização de aplicações de IA pode conduzir a decisões e práticas mais eficazes, mais justas e não discriminatórias ([46]).

([26]) M. Comunale *et al.* (2024), «The Economic Impacts and the Regulation of AI: A Review of the Academic Literature and Policy Actions», Documento de trabalho do FMI n.º 2024/65.
([27]) Gmyrek P. *et al.* (2023), «Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality», Documento de trabalho da OIT n.º 96.
([28]) M. Comunale *et al.* (2024).
([29]) M. Comunale *et al.* (2024).
([30]) D. Acemoglu (2024), «The Simple Macroeconomics of AI», Instituto de Tecnologia de Massachusetts.
([31]) Gmyrek P. *et al.* (2023).
([32]) Gmyrek P. *et al.* (2023), p. 37.
([33]) OCDE (2024), «Who will be the workers most affected by AI?», Documento de trabalho da OCDE sobre a IA n.º 26.
([34]) OCDE (2023), «Employment Outlook».
([35]) Relatório da comissão francesa de IA generativa (*comité de l'intelligence artificielle générative*), 2024.
([36]) Alekseeva, L. *et al.* (2021), «The demand for AI skills in the labor market», *Labour Economics*, vol. 71.
([37]) OCDE (2023), «Employment Outlook».
([38]) OCDE (2023), «The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers».
([39]) Böhmer e H. Schinnenburg (2023), «Critical exploration of AI-driven HRM to build up organizational capabilities: Employee Relations».
([40]) Kellog *et al.* (2020), J. Adams-Prassl, H. Abraha *et al.* (2023): «Regulating algorithmic management: A blueprint», *European Labour Law Journal*, vol. 14(2), pp. 124-151.
([41]) Nurski L. (2024), «AI at Work: Why there's more to it than task automation», documento explicativo do CEPE.
([42]) EPRS (2022), CIPD e PA Consulting, «People and machines: from hype to reality», Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.
([43]) Estudo do PE (2021), «Improving working conditions using Artificial Intelligence».
([44]) «Workplace Intelligence, AI at Work», estudo de 2020.
([45]) OCDE (2023), «Employment Outlook».
([46]) Pessach, D., Singer, G., Avrahami, D., *et al.* (2020), «Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming». *Decision Support Systems.*

4.3.3. As aplicações de IA podem garantir uma distribuição mais abrangente de informações de melhor qualidade, fornecer informações sobre os dados profundos e melhorar a qualidade das decisões delimitadas.

4.3.4. Por outro lado, alguns riscos podem materializar-se se não estiverem reunidas as condições para uma implantação ótima dos sistemas de IA no local de trabalho ([47]).

4.3.5. Os sistemas de gestão algorítmica permitem uma forma de controlo generalizado muito mais potente do que qualquer forma de controlo anterior, com um impacto potencialmente nocivo para os trabalhadores ([48]). Foram recolhidos dados ([49]) que demonstram o impacto adverso que a gestão algorítmica pode ter na saúde e segurança dos trabalhadores e a falta de interesse das empresas em utilizar essas tecnologias para melhorar a saúde e a segurança no trabalho.

4.3.6. Os trabalhadores podem ser vítimas de **vigilância abusiva, discriminação, perda de autonomia e riscos psicossociais** ([50]). As ferramentas de IA podem perturbar os grupos no local de trabalho e exacerbar os sentimentos de isolamento entre os trabalhadores.

4.3.7. Os sistemas de IA podem agravar as assimetrias de informação existentes entre a direção e os trabalhadores ([51]).

4.4. ***Combater as desigualdades***

4.4.1. *Estudos recentes centrados na IA generativa salientam que tais sistemas têm o potencial de reduzir as* ***desigualdades****, de as perpetuar ou mesmo de criar novos riscos de desigualdades.*

4.4.1.1. As desigualdades entre trabalhadores altamente qualificados e menos qualificados poderiam ser reduzidas. A maioria dos estudos é unânime em afirmar que a adoção da IA generativa implicará maiores riscos para o emprego nas profissões administrativas e mais qualificadas ([52]). Se o objetivo da implantação de IA generativa é aumentar a inovação empresarial, melhorar a organização do trabalho e impulsionar empregos de qualidade, os trabalhadores menos qualificados e menos experientes serão os que mais beneficiarão dessas ferramentas, com modelos de IA a partilhar as boas práticas dos trabalhadores especialistas com os trabalhadores recém-chegados ([53]).

4.4.1.2. As mulheres e os trabalhadores pouco qualificados e mais velhos são os grupos vulneráveis mais afetados pela IA ([54]). Como os postos de trabalho administrativos estão mais expostos aos riscos decorrentes da automatização, os efeitos no emprego diferem em função do género, constituindo as mulheres mais do dobro da população potencialmente afetada pela automatização ([55]), preocupando-se com mais frequência com o potencial de transformação do seu emprego.

4.4.1.3. A baixa percentagem nalguns países de mulheres entre os licenciados nos domínios CTEM ou em ciências informáticas e tecnologias da informação levanta desafios significativos em termos de emprego e de desigualdades salariais entre os géneros no contexto da disseminação da IA ([56]). Há que abordar melhor a questão da igualdade de género a todos os níveis. É essencial um diálogo social e políticas mais eficazes de antecipação dessas tendências.

4.4.2. *Novas desigualdades a nível mundial*

4.4.2.1. O desenvolvimento da IA é apoiado por trabalhadores invisíveis e com más condições de trabalho, maioritariamente localizados em países de baixo rendimento ([57]).

([47]) V. Mandinaud, A. Ponce del Castillo (2024), «AI systems, risks and working conditions», *Artificial intelligence, labour and society*, ETUI.
([48]) Kellogg *et al.* (2020).
([49]) Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (2024), «Worker management through AI - From technology development to the impacts on workers and their safety and health», 2024.
([50]) Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (2022), «OSH Pulse – Occupational safety and health in post-pandemic workplaces», 2022.
([51]) OCDE (2023).
([52]) Eloundou, T. *et al.* (2023), «GPTs Are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models».
([53]) M. Comunale *et al.* (2024); Brynjolfsson E. *et al.* (2023), «Generative IA at work», Documento de trabalho n.º 3116 da Agência Nacional de Investigação Económica dos EUA.
([54]) OCDE (2024).
([55]) Inquérito mundial da OIT sobre trabalhadores de microtarefas; Tubaro, P. *et al.* (2020), «The trainer, the verifier, the imitator: Three ways in which human platform workers support artificial intelligence», Big Data & Society, 7 (1).
([56]) (2024), relatório da comissão francesa de IA generativa (*comité de l'intelligence artificielle générative*).
([57]) A nível mundial, o desenvolvimento da IA é apoiado por trabalhadores invisíveis e com más condições de trabalho, maioritariamente localizados em países de baixo rendimento. Tubaro P. *et al.* (2020).

4.5. ***O diálogo social e a participação dos trabalhadores são fundamentais para aproveitar o potencial da IA.***

4.5.1. Devido às características específicas dos sistemas de IA e ao seu impacto nas questões organizacionais, é fundamental assegurar a aceitação, a fiabilidade e a confiança no desenvolvimento e na adoção da IA para promover os seus efeitos positivos ([58]).

4.5.2. Está provado que a consulta dos representantes dos trabalhadores conduz a um melhor desempenho e a melhores condições de trabalho ([59]). A utilização pelos representantes dos trabalhadores do sistema de cogestão de «voz coletiva» protege a privacidade, a autonomia e o poder de decisão dos trabalhadores face às tecnologias de gestão da mão de obra ([60]).

4.5.3. A fim de assegurar um diálogo social eficaz em todas as entidades onde a IA é implantada, o CESE solicita que sejam fornecidas orientações claras nos textos jurídicos e não jurídicos pertinentes.

4.5.4. As pessoas e as partes interessadas devem escolher as utilizações e a finalidade da IA nas nossas sociedades e no trabalho. Os parceiros sociais e os cidadãos devem participar nos debates públicos, na literacia e na formação.

4.6. ***A preparação para a IA é essencial*** ([61])**.**

4.6.1. A fim de tirar partido da implantação da IA no trabalho, o CESE insta a Comissão Europeia a incentivar:

4.6.1.1. os decisores políticos a todos os níveis a reverem as políticas de competências para garantir que os sistemas de IA emergentes complementam os trabalhadores em vez de os substituírem;

4.6.1.2. políticas públicas que desenvolvam módulos de IA na educação e formação iniciais e disponibilizem aos cidadãos materiais de sensibilização sobre a IA. Tais políticas públicas devem prever a educação formal no domínio das tecnologias de IA numa fase precoce, permitindo assim que todos os cidadãos interiorizem esses conceitos;

4.6.1.3. a aplicação célere do artigo 4.º do Regulamento da Inteligência Artificial, que estabelece que os prestadores e os responsáveis pela implantação de sistemas de IA adotam medidas para garantir que o seu pessoal dispõe de um nível suficiente de literacia no domínio da IA.

5. Aplicação e adaptação da legislação da UE em vigor

5.1. ***O Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD)*** ([62]) ***não foi concebido especificamente para abordar questões de proteção de dados no local de trabalho.***

5.1.1. As bases jurídicas do RGPD, enquanto regulamento autónomo, não são suficientes para atenuar o risco de sistemas de IA prejudiciais no trabalho, uma vez que não têm em conta a natureza específica desses sistemas no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais no contexto laboral e no local de trabalho.

5.1.2. Existe um consenso quanto ao facto de nem o consentimento dos trabalhadores nem o interesse legítimo constituírem uma base válida para o tratamento de dados no contexto de dinâmicas de poder assimétricas no local de trabalho ([63]). Um inquérito recente realizado a 6 300 trabalhadores nos países nórdicos revelou que existe abuso de poder assimétrico em todos os setores abrangidos pelo estudo ([64]).

5.1.3. O artigo 15.º, n.º 1, alínea h), do RGPD sobre os requisitos de transparência tem um âmbito de aplicação limitado, uma vez que exclui as decisões semiautomatizadas.

([58]) OCDE (2024).
([59]) OCDE (2023), «The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers».
([60]) FEPS (2024), «Algorithms by and for the workers».
([61]) Cazzaniga *et al.* (2024).
([62]) JO L 119 de 4.5.2016, p. 1.
([63]) EPRS (2022).
([64]) FEPS (2024).

5.1.4. Os trabalhadores podem ser mais afetados pelo tratamento de dados recolhidos de outros trabalhadores do que pelo tratamento de dados recolhidos sobre si próprios ([65]). Os direitos de controlo da recolha e do tratamento de dados por parte dos sindicatos ou dos representantes dos trabalhadores são limitados. O pressuposto de que os danos relacionados com a privacidade são sempre individuais constitui uma deficiência significativa no contexto dos sistemas de gestão algorítmica. Além disso, as disposições relativas às avaliações de impacto relacionadas com a proteção de dados são insuficientes.

5.1.5. O artigo 88.º do RGPD estabelece que o tratamento de dados pessoais no contexto laboral deve ser sujeito a «normas mais específicas», a estabelecer pelos Estados-Membros no seu ordenamento jurídico ou em convenções coletivas ([66]). Desde a entrada em vigor do RGPD, o artigo 88.º não tem sido aplicado de forma suficiente e continua a não passar de «letra-morta» em quase todos os Estados-Membros ([67]).

5.1.6. A fim de conferir aos trabalhadores mais poderes sobre os seus dados, o CESE solicita à Comissão Europeia que adote medidas para assegurar a aplicação efetiva do artigo 88.º do RGPD.

5.2. *Regulamento da Inteligência Artificial*

5.2.1. O objetivo global do Regulamento da Inteligência Artificial consiste em estimular a aceitação e a difusão da IA na UE através da criação de um quadro jurídico uniforme para uma «IA de confiança» assente na lógica de que a resposta aos riscos associados à sua utilização aumentará a sua aceitação. Enquanto ato legislativo transversal, o regulamento prossegue uma série de objetivos primordiais, como um elevado nível de proteção da saúde, da segurança e dos direitos fundamentais. A sua base jurídica assenta principalmente nas disposições do Tratado sobre o Funcionamento da UE relativas ao mercado interno. O Regulamento da Inteligência Artificial não foi concebido especificamente para abordar questões relativas ao local de trabalho ([68]).

5.2.2. O Regulamento da Inteligência Artificial impõe limitações à utilização da IA no local de trabalho através da proibição de determinados sistemas e dos requisitos rigorosos associados ao fornecimento ou à implantação de sistemas de IA, especialmente os sistemas classificados como sendo de risco elevado devido à sua aplicação no emprego, na gestão dos trabalhadores e no acesso ao trabalho por conta própria. A este respeito, o Regulamento da Inteligência Artificial representa um passo importante na direção certa.

5.2.3. O CESE encontra várias lacunas no Regulamento da Inteligência Artificial relativas aos direitos fundamentais no local de trabalho.

5.2.3.1. O Regulamento da Inteligência Artificial reconhece que uma definição de riscos *ex ante* não é suficiente para proteger contra potenciais danos causados pelos sistemas de IA e que não é possível determinar previamente todos os riscos, uma vez que dependem também do contexto da implantação ([69]). Os sistemas de gestão dos riscos associados aos sistemas de IA de risco elevado devem ser executados ao longo de todo o ciclo de vida desse sistema (artigo 9.º). No entanto, o Regulamento da Inteligência Artificial reconhece explicitamente a possibilidade de um sistema de IA apresentar um risco para a saúde, a segurança ou os direitos fundamentais apesar de cumprir o regulamento (artigo 82.º) ([70]).

5.2.3.2. A obrigação de realizar uma avaliação do impacto dos sistemas de IA de risco elevado sobre os direitos fundamentais aplica-se apenas aos organismos de direito público, às entidades privadas que prestam serviços públicos, às entidades bancárias e às seguradoras (artigo 27.º).

5.2.3.3. Os representantes dos trabalhadores têm apenas o direito de serem informados e não de serem consultados (artigo 26.º, n.º 7). Os ambientes de testagem da regulamentação (artigo 57.º) e a testagem de sistemas de IA de risco elevado em condições reais (artigo 60.º) são permitidos exclusivamente antes da colocação em serviço do sistema.

([65]) Martin Tisné (2020), «The Data Delusion: protecting individual data isn't enough when the harm is collective», Grupo Luminate, Cyber Policy Center da Universidade de Stanford.
([66]) O artigo 88.º continua a não ser utilizado de forma generalizada nos Estados-Membros da UE.
([67]) Abraha H. (2023), «Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules», The Modern Law Review.
([68]) Aida Ponce Del Castillo, «The EU's AI Act: governing through uncertainties and complexity, identifying opportunities for action, global workplace law and policy», kluwerlawonline.com, 2024.
([69]) Isabel Kusche (2024), «Possible harms of artificial intelligence and the EU AI act: fundamental rights and risk», Journal of Risk Research.
([70]) Isabel Kusche (2024).

5.2.3.4. O CESE considera que a experimentação é fundamental para permitir às organizações identificar riscos, testar consequências indesejadas e aperfeiçoar algoritmos num ambiente controlado antes da implantação em grande escala. Importa complementar o Regulamento da Inteligência Artificial com orientações explícitas, a fim de proporcionar clareza jurídica e de garantir a sua aplicação e execução inequívocas.

5.2.4. Para resolver tais questões, o CESE solicita ao Serviço IA que estabeleça uma cooperação estreita com os parceiros sociais transetoriais europeus aquando da elaboração das suas primeiras orientações, a fim de elaborar orientações e esclarecimentos claros a respeito dos sistemas de IA que inferem emoções de pessoas singulares. Cabe criar canais de coordenação estreitos, sólidos e claramente estruturados entre o Serviço IA e a Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão e a Direção-Geral das Redes de Comunicação, Conteúdos e Tecnologias da Comissão Europeia.

5.2.5. O CESE considera que cabe aos prestadores realizar uma avaliação de impacto *ex ante* em matéria de direitos fundamentais dos sistemas de alto risco antes de estes serem implantados em todas as entidades.

5.2.6. O CESE solicita orientações claras sobre a forma como os ambientes de testagem e a testagem em condições reais podem ser utilizados em futuras iniciativas sobre a IA no local de trabalho.

5.3. ***Diretivas relativas à informação e consulta dos trabalhadores, à segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho, e Acordo-quadro autónomo dos parceiros sociais europeus sobre a digitalização***

5.3.1. A Diretiva 2002/14/CE ([71]) garante direitos coletivos à informação e à consulta dos representantes dos trabalhadores e abrange qualquer medida de antecipação que constitua uma ameaça para o emprego, bem como quaisquer decisões suscetíveis de desencadear «mudanças substanciais» a nível da organização do trabalho (artigo 4.º). Nos termos da Diretiva 89/391/CEE ([72]), as entidades patronais são obrigadas a assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho, a fornecer informações e formação e a consultar os representantes dos trabalhadores em matéria de saúde e segurança. No entanto, o modo opaco como as ferramentas de IA são introduzidas, a sua natureza evolutiva e a complexidade que acompanha a definição de «mudanças substanciais» tornam necessário reforçar as diretivas em questão mediante orientações claras.

5.3.2. A dimensão da natureza iterativa e dinâmica dos sistemas de IA está em sintonia com o processo de diálogo iterativo previsto no Acordo-quadro dos parceiros sociais europeus sobre a digitalização ([73]).

5.3.3. No entanto, o acordo só aborda os problemas decorrentes da IA de forma marginal, tendo sido bastante limitadas as ações específicas relacionadas com a IA no âmbito da aplicação do acordo pelos parceiros sociais a nível nacional, cuja maioria aborda apenas questões relacionadas com o teletrabalho e o direito a desligar.

5.3.4. O CESE solicita à Comissão Europeia que aborde claramente o contexto da IA num instrumento específico, a fim de ter em conta a dimensão dinâmica do diálogo social e as avaliações dos riscos para a saúde e a segurança colocados pelos sistemas de IA constantes do acordo autónomo.

5.4. ***Diretiva relativa às condições de trabalho em plataformas digitais*** ([74])

5.4.1. A Diretiva relativa às condições de trabalho em plataformas digitais contém disposições que podem regular eficazmente os sistemas automatizados de monitorização e de tomada de decisões. Em especial, o capítulo III ([75]):

— alarga o regime de transparência algorítmica do RGPD no sentido de abranger as decisões exclusivamente automatizadas e as decisões semiautomatizadas;

— estabelece um direito coletivo à informação e ao conhecimento especializado, exigindo que as plataformas de trabalho digitais tornem os sistemas de gestão algorítmica inteligíveis para os trabalhadores das plataformas, os seus representantes e as autoridades do trabalho;

— prevê que as plataformas comuniquem a avaliação de impacto sobre a proteção de dados aos representantes dos trabalhadores;

([71]) JO L 80 de 23.3.2002, p. 29.
([72]) JO L 183 de 29.6.1989, p. 1.
([73]) https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation.
([74]) JO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
([75]) Jeremias Adams-Prassl, Halefom Abraha *et al.* (2023).

— proíbe o tratamento de dados pessoais que «não estejam intrinsecamente relacionados com ou não sejam estritamente necessários para a execução dos contratos», bem como o tratamento de quaisquer dados pessoais «sobre o estado emocional ou psicológico» dos trabalhadores das plataformas em todas as circunstâncias;

— introduz o direito a uma interface humana (nomeadamente no artigo 10.º sobre a supervisão humana dos sistemas automatizados de monitorização e de tomada de decisões e no artigo 11.º sobre a revisão humana);

— introduz, no artigo 12.º sobre segurança e saúde, requisitos específicos para a avaliação dos riscos dos sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

5.4.2. As disposições do capítulo III da Diretiva relativa às condições de trabalho em plataformas digitais aplicam-se apenas às pessoas que trabalham nas plataformas. No entanto, as práticas de gestão algorítmica em locais de trabalho regulares já são uma realidade ([76]), por exemplo, na atribuição e otimização dos turnos de trabalho, na seleção e avaliação dos candidatos a emprego, na avaliação do desempenho do emprego e na resolução de questões relacionadas com os recursos humanos. O CESE insta a Comissão Europeia a alargar o âmbito de aplicação das disposições do capítulo III da referida diretiva a todos os trabalhadores.

Bruxelas, 22 de janeiro de 2025.

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Oliver RÖPKE

([76]) Plataforma Científica da UE (2024), «Algorithmic management practices in regular workplaces are already a reality».s.

ANEXO I

A seguinte proposta de alteração foi rejeitada durante o debate, tendo recolhido, contudo, pelo menos um quarto dos sufrágios expressos (artigo 14.º, n.º 3, do Regimento):

ALTERAÇÃO 1

SOC/803

Uma inteligência artificial favorável aos trabalhadores

Substituir todo o parecer apresentado pela Secção SOC pelo seguinte texto (justificação no final do documento):

Alteração

1. **Conclusões e recomendações**

1.1. Estamos no limiar de uma nova revolução digital, originada pela disseminação da inteligência artificial (IA), que abre oportunidades para que a Europa colmate as suas lacunas em matéria de inovação e produtividade e recupere o seu potencial de produção ([1]).

1.2. Atualmente, a Europa regista atrasos no domínio das tecnologias digitais, como a IA ([2]). Os Estados Unidos e a China já estão muito mais avançados, e poderá ser difícil recuperar o atraso ([3]). Acresce que há enormes diferenças no crescimento da produtividade do trabalho entre os EUA e a UE (área do euro) ([4]). Desde o início da pandemia até meados de 2024, a produtividade laboral por hora trabalhada aumentou 0,9 % na área do euro, contra 6,7 % nos Estados Unidos. A análise do Banco Central Europeu argumenta que estes dados estão associados à reorganização do mercado de trabalho e a um maior investimento na digitalização ([5]).

1.3. A IA apresenta benefícios potenciais consideráveis: aumenta a competitividade e a produtividade, promove a inovação e o progresso científico ([6]), estimula a transição ecológica ([7]) e apoia a melhoria das condições de trabalho. Importa assegurar que a UE não fique de fora da transição digital. Para beneficiar do potencial da IA, importa dissipar e atenuar os mitos e os receios que lhe estão associados.

1.4. No mundo do trabalho, a IA pode contribuir, entre outros benefícios, para automatizar tarefas rotineiras e fastidiosas, para complementar as capacidades dos trabalhadores e dar-lhes margem para se concentrarem num trabalho mais estimulante com maior valor acrescentado, assim como para permitir que os trabalhadores concluam as tarefas mais rapidamente e produzam resultados de maior qualidade. A IA também pode ajudar a melhorar a organização do trabalho e a conceção dos empregos e a identificar melhor as futuras necessidades de competências e de recrutamento ([8]). Para tal é necessário um elevado nível de aceitação pelos trabalhadores e de colaboração com estes, bem como formação específica para a implantação e utilização da IA no local de trabalho. O CESE recorda que o desenvolvimento, a implantação e a utilização da IA devem sempre respeitar o princípio da detenção do controlo por humanos.

1.5. A implantação generalizada da IA aumentará igualmente a capacidade dos gestores e dos trabalhadores de melhorarem a segurança e a saúde no trabalho, reforçando uma avaliação dos riscos imparcial e baseada em dados concretos e inspeções específicas em matéria de segurança e saúde no trabalho, e ajudará a identificar melhor os domínios (incluindo os riscos psicossociais) em que é necessário intervir. Tal inclui uma melhor prevenção dos acidentes no local de trabalho ([9]).

([1]) Comissão Europeia (2024), *The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe*.
([2]) Serviço de Estudos do Parlamento Europeu, «AI investment: EU and global indicators».
([3]) Comissão Europeia (2024), *The future of European competitiveness part B In-depth analysis of recommendations*.
([4]) https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2024/html/ecb.ebbox202406_01~9c8418b554.en.html.
([5]) https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2024/html/ecb.ebbox202404_01~3ceb83e0e4.en.html.
([6]) Ver, por exemplo, a plataforma «AI World» do Centro de Estudos de Política Europeia, «Navigate Tomorrow's Intelligence Today»/AI World.
([7]) OCDE (2024), *OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/a1689dc5-en.
([8]) Ver, por exemplo, Lane, M., Williams, M., e Broecke, S. (2023), «The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers», *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n.º 288, OECD Publishing, Paris.
([9]) Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), 2021, *Impact of artificial intelligence on occupational safety and health*.

1.6. Ao mesmo tempo, há anseios e preocupações associados a uma utilização mais generalizada da IA no mundo do trabalho, os quais incluem, designadamente, a intensificação do trabalho, com o consequente aumento do stress, uma maior monitorização e controlo, a falta de supervisão por humanos, a perda de autonomia e a rápida obsolescência das competências adquiridas.

1.7. Os parceiros sociais e o diálogo social a todos os níveis têm um papel essencial a desempenhar para dissipar estes anseios. O CESE considera que a promoção de uma IA responsável e «fiável» no mundo do trabalho exige um ambiente positivo e propício ao diálogo social, de acordo com as regras e práticas nacionais aplicáveis.

1.8. O CESE observa que a Agenda Digital da UE para 2030 inclui um total de 116 atos legislativos ([10]). Mais especificamente, o impacto da IA no mundo do trabalho já está abrangido pela legislação da UE em matéria de IA, que segue o princípio da detenção do controlo por humanos, bem como pela legislação em vigor em matéria social ([11]). A aplicação e a verificação do cumprimento do quadro jurídico em vigor são essenciais para assegurar uma implantação harmoniosa da IA, de modo que possa tornar-se um motor do progresso económico e tecnológico na UE.

1.9. À luz do que precede, o CESE lamenta que, embora o amplo quadro legislativo em vigor já preveja uma regulamentação abrangente e suficiente da IA no mundo do trabalho, a Comissão Europeia considere que ainda é necessária mais legislação sobre o impacto da digitalização no mundo do trabalho ([12]). Este facto também contradiz o atual compromisso político de simplificar a legislação e de reduzir os requisitos regulamentares e de comunicação de informações em 25 %. Alterar o atual quadro regulamentar antes mesmo da sua aplicação daria um sinal muito negativo no que se refere aos progressos e ao investimento em IA na UE.

1.10. Em vez de nova legislação, a Comissão deveria permitir que as empresas desenvolvam soluções responsáveis e éticas para trabalhar com as tecnologias de IA no âmbito do quadro jurídico em vigor. Tal asseguraria o respeito da autonomia dos parceiros sociais e a implantação da IA como um instrumento suscetível de melhorar as condições de trabalho, promover a transição ecológica e impulsionar a competitividade da UE.

1.11. A fim de apoiar eficazmente as empresas, em especial as PME, na adoção da IA, é necessário i) aplicar e fazer cumprir de forma eficiente e eficaz a legislação e as orientações em vigor, evitando, a todo o custo, a introdução de requisitos adicionais, bem como a apresentação de relatórios múltiplos, ii) um diálogo social forte também através do reforço das capacidades dos parceiros sociais, respeitando simultaneamente as práticas nacionais, e iii) disponibilidade de mão de obra qualificada e oportunidades de formação adequadas.

2. **As oportunidades e os desafios da IA para a economia da UE**

2.1. O Parecer SOC/803 foi elaborado com base numa proposta de parecer de iniciativa do Grupo II (proposta com o título original «Por uma inteligência artificial favorável aos trabalhadores: papel dos sindicatos na prevenção e minimização do impacto negativo no mundo do trabalho»), que visava avaliar o impacto da IA no mundo do trabalho e avançar propostas (legislativas e não legislativas) e recomendações em matéria de proteção da privacidade e dos direitos fundamentais dos trabalhadores e que foi posteriormente aglomerado com o Parecer Exploratório – Inteligência artificial – potencial e riscos no contexto das políticas de emprego e do mercado de trabalho, solicitado pela Presidência polaca ([13]).

([10]) [10] Bruegel_factsheet_2024_0.pdf.

([11]) Ver capítulo 3 do presente contraparecer para mais informações.

([12]) Como se afirma na carta de missão de Roxana Mînzatu, vice-presidente executiva da Comissão Europeia.

([13]) O parecer exploratório solicitado pela Presidência polaca tinha por título «Inteligência artificial – potencial e riscos no contexto das políticas de emprego e do mercado de trabalho».

2.2. O CESE considera que a IA pode gerar benefícios enormes, incluindo maiores ganhos de produtividade, a aceleração do progresso científico e uma contribuição para a luta contra as alterações climáticas ([14]). É um motor da inovação, e já foi acertadamente descrita como uma força transformadora capaz de remodelar toda a nossa economia ([15]). É vital que as empresas da UE estejam na vanguarda desta evolução, a fim de reforçar a competitividade da UE e de a posicionar como referência internacional no domínio da IA. Através da nossa inteligência artificial, a Europa já é líder em tornar a IA mais segura e fiável, assim como em combater os riscos da sua utilização abusiva. Importa agora concentrar os nossos esforços em tornar a UE um líder na inovação no domínio da IA ([16]).

2.3. A transformação digital representa uma oportunidade para a Europa, mas também há desafios significativos. As estimativas revelam que a adoção de ferramentas de IA nas empresas europeias desde o aparecimento de ferramentas de IA generativa, inicialmente lenta, aumentou rapidamente, mas que parece haver uma discrepância significativa nessa adoção entre as empresas de grande dimensão e as PME ([17]). Também há discrepâncias entre setores e entre países: segundo o Eurostat, em 2023 o uso da IA generalizou-se nos setores da informação e da comunicação e nas atividades profissionais, científicas e técnicas, mas a adesão em outros setores é mais limitada. Verificam-se também diferenças significativas na adoção entre os países da UE ([18]).

2.4. Como afirma o relatório de Mario Draghi, estamos no limiar de uma nova revolução digital, originada pela disseminação da IA, que abre oportunidades para que a Europa colmate as suas lacunas em matéria de inovação e produtividade e recupere o seu potencial de produção ([19]). Contudo, a Europa regista atrasos no domínio das tecnologias digitais, como a IA. Os Estados Unidos e a China já estão muito mais avançados, e poderá ser difícil recuperar o atraso ([20]).

2.5. A ferramenta «Global AI Vibrancy» ([21]) da Universidade de Stanford classifica cada país de acordo com o seu dinamismo na aplicação da IA. Os Estados Unidos, a China e o Reino Unido ocupam as três primeiras posições, e entre os dez primeiros há apenas dois Estados-Membros (a França e a Alemanha estão em 5.º e 8.º lugar, respetivamente). Quanto às origens dos modelos de IA, de acordo com o «AI Index Report» ([22]), 61 dos principais modelos de IA provieram de instituições sediadas nos EUA, claramente mais bem colocados do que a UE (com 21) e a China (com 15).

2.6. De acordo com o inquérito mundial da McKinsey ([23]), 65 % dos inquiridos referem que as suas organizações usam regularmente a IA generativa, quase duas vezes mais do que no inquérito anterior, há menos de um ano. Esta evolução tem um claro impacto no desempenho das empresas. Por exemplo, as estimativas sugerem que o recurso a tecnologias de IA generativa bem conhecidas no local de trabalho permite um aumento da eficiência de 10 a 20 % e que o potencial pode ser ainda maior quando a IA é utilizada para reformular os fluxos de trabalho e as tarefas ([24]). As funções em que as empresas utilizam a IA mais frequentemente são o marketing e as vendas e o desenvolvimento de produtos e serviços, assim como as TI ([25]).

2.7. *As oportunidades e os desafios da IA no mundo do trabalho*

2.7.1. A IA afetará o mundo do trabalho de muitas formas e poderá tornar-se um elemento proeminente de muitos empregos em todos os setores da economia. Cria tanto oportunidades como desafios, e a perceção destes tanto pelos empregadores como pelos trabalhadores também desempenha um papel importante.

([14]) OCDE (2024), *OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier*, OECD Publishing, Paris.

([15]) Ver, por exemplo, a plataforma «AI World» do Centro de Estudos de Política Europeia, «Navigate Tomorrow's Intelligence Today»/AI World.

([16]) Orientações políticas para a próxima Comissão Europeia 2024-2029.

([17]) Em 2023, 8 % das empresas da UE usavam tecnologias de inteligência artificial. Nas grandes empresas da UE, esta percentagem atingia os 30,4 %. Cf. Eurostat, *Use of artificial intelligence in enterprises - Statistics Explained*.

([18]) Eurostat, *Use of artificial intelligence in enterprises - Statistics Explained*.

([19]) Comissão Europeia (2024), *The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe*.

([20]) Comissão Europeia (2024), *The future of European competitiveness part B In-depth analysis of recommendations*.

([21]) Ferramenta «Global AI vibrancy».

([22]) «The AI Index Report»; ver igualmente o sítio Web.

([23]) «The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value».

([24]) Boston Consulting Group (2023), «Turning GenAI Magic into Business Impact».

([25]) «The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value».

2.7.2. A IA melhora a produtividade, nomeadamente ao automatizar as tarefas de rotina e ao complementar as capacidades dos trabalhadores ([26]). Uma das 10 principais conclusões do relatório sobre o índice de IA ([27]) foi que a IA ajuda os trabalhadores a tornarem-se mais produtivos e conduz a uma maior qualidade. A IA permite que os trabalhadores concluam as tarefas mais rapidamente e melhorem a qualidade do seu trabalho. Estudos demonstram o potencial da IA para colmatar o fosso de competências entre os trabalhadores pouco qualificados e os trabalhadores altamente qualificados. Ao mesmo tempo, outros estudos alertam para o facto de a utilização da IA sem uma supervisão humana adequada poder conduzir a uma quebra do desempenho.

2.7.3. As ferramentas de IA podem ajudar as empresas a identificar as competências que fazem falta entre os seus trabalhadores e a colmatar as lacunas em matéria de competências digitais (ou outras) ([28]). Dessa forma, a IA pode ajudar as empresas a prever melhor as futuras necessidades de recrutamento. Como salienta igualmente a Autoridade Europeia do Trabalho (AET), 70 % dos intervenientes no setor dos recursos humanos na Europa recorrem a uma ou outra ferramenta de IA na procura ou avaliação de candidatos e os procedimentos de contratação apoiados pela IA também podem melhorar a experiência dos candidatos ([29]).

2.7.4. Há estudos que demonstram o impacto da IA no emprego. Um documento para debate ([30]) do FMI afirma que 40 % do emprego mundial estará exposto à IA. Mais especificamente, nas economias avançadas estima-se que 60 % dos postos de trabalho estejam expostos à IA, metade dos quais beneficiarão da IA e de um aumento da produtividade, ao passo que a outra metade poderá ser negativamente afetada pela IA. De acordo com o Fórum Económico Mundial ([31]), espera-se um aumento líquido de 78 milhões de postos de trabalho (7 % do emprego total atual) até 2030.

2.7.5. De acordo com um vasto inquérito da OCDE aos trabalhadores e aos empregadores sobre o impacto da IA no trabalho, a esmagadora maioria tanto dos trabalhadores como dos empregadores têm uma visão positiva do impacto da IA no desempenho e nas condições de trabalho. Por exemplo, 79 % e 80 % dos utilizadores de IA nas finanças e na indústria, respetivamente, afirmaram que a IA melhorara o seu desempenho, em comparação com 8 % em ambos os setores que afirmaram que a IA o tinha piorado. Tendo em conta todos os indicadores de desempenho e de condições de trabalho, os trabalhadores que utilizam a IA eram mais de quatro vezes mais suscetíveis de afirmar que a IA melhorou o seu desempenho e as suas condições de trabalho do que o contrário ([32]).

2.7.6. O CESE assinala que as ferramentas de IA podem melhorar as condições de saúde e segurança no trabalho, ajudando a aliviar a carga de trabalho dos trabalhadores ([33]) e a promover o equilíbrio entre vida profissional e vida privada ([34]) e a saúde mental no trabalho ([35]). As ferramentas de IA ajudarão a suprimir ou reduzir tarefas perigosas e a evitar lesões musculoesqueléticas. O tempo que os trabalhadores poupam nas tarefas pode ajudar a melhorar o seu bem-estar. As ferramentas de IA podem aumentar a satisfação profissional ([36]). A utilização de aplicações de IA pode conduzir a decisões e práticas mais eficazes, mais justas e não discriminatórias, designadamente no recrutamento ([37]).

2.7.7. Por exemplo, as formas como a IA pode reduzir ou eliminar os riscos para a saúde e a segurança no trabalho incluem (mas não se limitam a):

a) fornecer aos gestores e aos representantes dos trabalhadores melhores informações para identificar problemas relacionados com a saúde e a segurança no trabalho (incluindo riscos psicossociais) e domínios em que são necessárias medidas dessa natureza para mitigar fatores de risco como o assédio e a violência, e prever alertas precoces para situações perigosas, stress, problemas de saúde e fadiga em relação às tarefas e atividades realizadas pelos trabalhadores;

([26]) Esta evolução reflete-se em vários relatórios e estudos sobre a evolução do emprego, como o *Future of Jobs Report 2025* do Fórum Económico Mundial (*Future of Jobs Report 2025: These are the fastest growing and declining jobs* | Fórum Económico Mundial).
([27]) «The AI Index Report»; ver igualmente o sítio Web.
([28]) Fórum Económico Mundial.
([29]) Ver, por exemplo, EURES, «How AI can improve the talent acquisition process».
([30]) FMI, «Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work».
([31]) Fórum Económico Mundial, *Future of Jobs Report 2025*, janeiro de 2025.
([32]) Lane, M., Williams, M., e Broecke, S. (2023), «The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers», *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n.º 288, OECD Publishing, Paris.
([33]) Estudo: «Workplace Intelligence, AI at Work 2020»; CIPD e PA Consulting; «People and machines: from hype to reality»; Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.
([34]) Estudo do PE (2021), «Improving working conditions using Artificial Intelligence».
([35]) Estudo: «Workplace Intelligence, AI at Work 2020».
([36]) Lane, M., Williams, M., e Broecke, S. (2023), «The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers», *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n.º 288, OECD Publishing, Paris.
([37]) Dana Pessach, Gonen Singer, Dan Avrahami, Hila Chalutz Ben-Gal, Erez Shmueli, Irad Ben-Gal, «Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming, Decision Support Systems», volume 134, 2020.

b) prestar aos trabalhadores e aos gestores aconselhamento personalizado em tempo real para influenciar o seu comportamento de forma mais segura. As organizações podem, por exemplo, utilizar dispositivos de monitorização que meçam os dados biométricos dos trabalhadores para assegurar que não estão cansados, diminuindo assim o risco de acidentes;

c) apoiar a prevenção baseada em dados concretos e a avaliação avançada dos riscos no local de trabalho;

d) facilitar inspeções mais eficientes, orientadas e baseadas em dados dos problemas relacionados com a saúde e a segurança no trabalho;

e) aproveitar o potencial da automatização e da robotização na indústria, na logística ou na construção para reduzir os riscos decorrentes da realização da tarefas repetitivas e perigosas ([38]);

f) utilizar dispositivos e sensores da Internet das Coisas para seguir o equipamento de trabalho em tempo real, a fim de detetar falhas ou avarias antes que ocorram, contribuindo para uma maior segurança;

g) aproveitar os progressos da inteligência artificial e da realidade virtual e aumentada para testar virtualmente determinadas configurações e condições de segurança, a fim de preparar os trabalhadores para uma formação isenta de riscos e ajudar os empregadores a oferecerem formação personalizada;

h) aplicar na prática os resultados da investigação sobre os exoesqueletos para facilitar a movimentação de cargas pesadas pelos trabalhadores. Também há progressos significativos neste domínio para os trabalhadores com deficiência;

i) integrar sistemas automatizados nas cadeias de abastecimento para limitar as tarefas de movimentação manual;

j) utilizar o tratamento de dados através da IA para conceber postos de trabalho e processos logísticos mais adequados e limitar os riscos de exposição dos trabalhadores ([39]).

2.7.8. A investigação do Centro Comum de Investigação (JRC) ([40]) identificou a digitalização e a automatização em curso em todas as indústrias e as tentativas de promover a eficiência como motores da adoção da gestão algorítmica em locais de trabalho tradicionais. Identificou e analisou as alterações e os desafios decorrentes da gestão algorítmica em termos de mudanças na organização do trabalho e do impacto na qualidade do emprego.

2.7.9. No que toca à mudança da organização do trabalho, o JRC aponta especificamente os seguintes efeitos potenciais da gestão algorítmica: centralização do conhecimento e do controlo, redefinição das tarefas e funções e esbatimento dos limites organizacionais.

2.7.10. O JRC também realça o impacto na qualidade do emprego em termos de competências e de poder discricionário, de intensidade do trabalho, das condições sociais e dos rendimentos e perspetivas.

2.7.11. As preocupações, as incertezas e os anseios quanto a potenciais riscos e consequências da implantação da IA podem entravar a sua implantação, muito embora ela possa melhorar o emprego e tornar o trabalho mais eficiente.

2.7.12. As profissões não são estáticas, e o CESE considera que mesmo os empregos que atualmente não são significativamente afetados pela IA precisarão de requalificação. São necessárias formações e novas competências para tirar o máximo partido das novas soluções tecnológicas baseadas em dados (incluindo a IA) no trabalho.

2.7.13. É essencial acompanhar as empresas e os seus trabalhadores na adoção da IA e assegurar que todas as empresas, e em especial as PME, não fiquem para trás em matéria de IA, antes beneficiem plenamente dela. Para tal, é necessário assegurar a melhoria das competências dos trabalhadores e prestar um melhor apoio às empresas. Os trabalhadores devem ter acesso à formação necessária, e as empresas devem poder beneficiar de condições flexíveis para encontrarem os melhores métodos de formação. É fundamental um diálogo baseado na confiança para desenvolver boas práticas específicas das empresas. O objetivo é assegurar que a implantação das tecnologias de IA beneficie tanto as empresas como os trabalhadores proporcionando uma maior produtividade. Tal requer o empenho tanto das empresas como dos trabalhadores.

2.7.14. Para tirar partido do potencial da IA para aumentar a competitividade e a produtividade e assegurar que a UE não fique para trás na transição digital, importa dissipar e atenuar os mitos e os receios associados à IA e concentrar-se na aplicação e execução do quadro legislativo em vigor.

([38]) Ver o relatório *Artificial intelligence for worker management: an overview*.
([39]) Ver *Work organisation and job quality in the digital age* | Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.
([40]) Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U., e Pesole, A., *The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts*, Sevilha, Comissão Europeia, 2022, JRC129749.

3. **O quadro europeu relativo à utilização da IA no trabalho**

3.1. ***O quadro legislativo da UE em vigor***

3.1.1. O CESE assinala que os seguintes atos legislativos da UE incluem disposições para assegurar que, quando uma ferramenta de IA é utilizada no local de trabalho, por um lado, se salvaguarde condições de trabalho seguras e justas para os trabalhadores e, por outro lado, se assegure a participação dos trabalhadores no processo de implantação da ferramenta de IA:

— O Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), de 2016: uma panorâmica não exaustiva dos artigos pertinentes do RGPD inclui o artigo 35.º (avaliações de impacto sobre a proteção de dados), o artigo 7.º (proíbe associar o consentimento à execução de um contrato), o artigo 9.º, n.º 2 (transparência do tratamento de dados e limitação da capacidade de tratamento de dados pessoais sensíveis), o artigo 15.º, n.º 1, alínea h) (direito a um contributo humano significativo em decisões importantes, com uma opção de exclusão voluntária das decisões totalmente automatizadas no local de trabalho), o artigo 22.º (proíbe os processos de tomada de decisões totalmente automatizados nas relações laborais), o artigo 88.º (margem para a negociação coletiva e para os Estados-Membros adotarem disposições mais rigorosas sobre o RGPD a nível nacional no contexto laboral);

— O Regulamento da Inteligência Artificial, de 2024: o anexo III do Regulamento da Inteligência Artificial classifica como de «risco elevado» determinados sistemas de IA utilizados para o recrutamento, as decisões sobre a promoção, o despedimento e a atribuição de tarefas, bem como o acompanhamento de pessoas em relações contratuais relacionadas com o trabalho. Devido a esta classificação, estes sistemas de IA estariam sujeitos a requisitos legais em matéria de gestão de riscos (artigo 9.º), qualidade de dados e governação de dados (artigo 10.º), documentação e manutenção de registos (artigos 11.º e 12.º), transparência e prestação de informações aos utilizadores (artigo 13.º), supervisão humana (artigo 14.º), solidez, exatidão e segurança (artigo 15.º) e informações sobre a implantação de IA de risco elevado no local de trabalho, prevendo-se coimas, em caso de não conformidade, até 15 000 000 euros ou até 3 % do volume de negócios anual a nível mundial (artigo 99.º, n.º 4, alínea g)). Além disso, o artigo 2.º, n.º 11, do Regulamento IA permite aos Estados-Membros introduzir disposições mais favoráveis à proteção dos direitos dos trabalhadores. Acresce que o artigo 4.º (literacia em IA) dispõe que os fornecedores e os responsáveis pela implantação de sistemas de IA adotam medidas para garantir, na medida do possível, que o seu pessoal e outras pessoas envolvidas na operação e utilização de sistemas de IA em seu nome dispõem de um nível suficiente de literacia no domínio da IA, tendo em conta os seus conhecimentos técnicos, experiência, qualificações académicas e formação e o contexto em que os sistemas de IA serão utilizados, bem como as pessoas ou grupos de pessoas visadas por essa utilização;

— A Diretiva-Quadro relativa a saúde e segurança no trabalho, de 1989: a Diretiva 89/391/CEE obriga os empregadores a realizar uma avaliação dos riscos para garantir de forma preventiva que as ferramentas de IA não prejudiquem a segurança e a saúde dos trabalhadores;

— A Diretiva Igualdade no Emprego, de 2000;

— A Diretiva Informação e Consulta, de 2002: o artigo 4.º, n.º 2, alínea c), obriga os empregadores a informar e consultar os trabalhadores sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho;

— A Diretiva relativa ao trabalho nas plataformas digitais, de 2024: as plataformas de trabalho digitais serão obrigadas a introduzir medidas específicas sobre a utilização de sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões (artigo 6.º), o controlo humano de sistemas automatizados (artigo 7.º), a revisão humana de decisões significativas (artigo 8.º) e os direitos de informação e consulta dos trabalhadores das plataformas (artigo 9.º).

3.1.2. Os desafios que se colocam às empresas nas suas **operações organizacionais** (cibersegurança, violações da segurança, privacidade, gestão de dados, etc.), bem como os desafios relacionados com a **organização do trabalho**, foram igualmente analisados a nível da UE. Para além do RGPD:

— A Diretiva SRI 2: a Diretiva Segurança das Redes e da Informação revista obriga as empresas que prestam serviços essenciais num país – por exemplo, nos domínios da energia, transportes, gestão da água, infraestruturas digitais, telecomunicações, etc. – a organizar as suas operações de forma a aumentar a sua proteção contra ataques e violações da segurança, incluindo a segurança dos dados;

— O Regulamento de Ciber-Resiliência ([41]): o Regulamento de Ciber-Resiliência reforça as obrigações dos fabricantes de produtos conectados, a fim de garantir que as vulnerabilidades são tratadas e corrigidas, bem como aumentar a proteção dos dispositivos/máquinas;

([41]) O Regulamento de Ciber-Resiliência reforça as obrigações dos fabricantes de produtos conectados, a fim de garantir que as vulnerabilidades são tratadas e corrigidas, bem como aumentar a proteção dos dispositivos/máquinas.

— A Diretiva Resiliência das Entidades Críticas e a regulamentação setorial específica, nomeadamente o Regulamento Resiliência Operacional Digital, visam dar uma resposta concreta aos desafios organizacionais com que se deparam as empresas no que diz respeito à utilização da IA.

3.1.3. O CESE realça que está em elaboração, com o apoio do Serviço IA, um código de conduta para a investigação e o desenvolvimento de sistemas de IA de finalidade geral («código de conduta»), que descreverá em pormenor as disposições do Regulamento IA para os fornecedores de modelos de IA de finalidade geral e de modelos de IA de finalidade geral com riscos sistémicos ([42]).

3.2. *O papel do diálogo social*

3.2.1. Os parceiros sociais e o diálogo social a todos os níveis têm um papel essencial a desempenhar na promoção de uma IA responsável e «fiável» no mundo do trabalho. A fim de assegurar um diálogo social eficaz em matéria de IA, o CESE solicita que se promova um ambiente positivo e propício para o diálogo social. Um diálogo social forte e construtivo a todos os níveis, em conformidade com as normas aplicáveis e as práticas nacionais, é o principal instrumento para minimizar os riscos e os possíveis impactos nocivos da IA, o que deverá facilitar igualmente a utilização da mesma, a fim de tirar partido do seu potencial. Para o efeito, importa reforçar as capacidades dos parceiros sociais em matéria de IA, a fim de assegurar que conhecem e compreendem os desafios e oportunidades que esta tecnologia encerra.

3.2.2. O CESE salienta que, em 2020, os parceiros sociais europeus assinaram um acordo-quadro autónomo sobre a digitalização ([43]), que abrange i) as competências digitais e a segurança de emprego, ii) as modalidades de conexão e desconexão, iii) a IA e a manutenção do controlo humano e iv) o respeito da dignidade humana e da supervisão. Prevê, nomeadamente, que a implantação de sistemas de IA deve seguir o princípio da detenção do controlo por humanos e ser segura, ou seja, deve prevenir danos.

3.2.3. No que diz respeito à interação entre a legislação da UE em vigor (o Regulamento da Inteligência Artificial) e o diálogo social, o CESE insta o Serviço Europeu para a Inteligência Artificial (Serviço IA) a estabelecer uma cooperação estreita com os parceiros sociais intersetoriais europeus, a fim de assegurar que o papel do diálogo social se reflete adequadamente nas futuras orientações do Serviço IA e no direito derivado. O CESE insta ainda o Serviço IA a fornecer clarificações sobre todos os sistemas de IA. Cabe criar canais de coordenação estreitos, sólidos e claramente estruturados entre o Serviço IA e a Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão e a Direção-Geral das Redes de Comunicação, Conteúdos e Tecnologias da Comissão Europeia.

3.3. *Avaliação da situação atual*

3.3.1. O CESE entende que os 116 atos legislativos em vigor na Agenda Digital da UE para 2030 (em especial o RGPD, o Regulamento IA e os outros atos acima referidos) já dão suficientemente resposta aos desafios da IA no local de trabalho, incluindo a discriminação, a saúde e a segurança no trabalho, a informação e a consulta, a proteção de dados, etc.

3.3.2. Nessa continuidade, o CESE lamenta que, embora o amplo quadro legislativo em vigor já preveja uma regulamentação abrangente e suficiente da IA no mundo do trabalho, a Comissão Europeia considere que ainda é necessária mais legislação sobre o impacto da digitalização no mundo do trabalho. Como se afirma na carta de missão de Roxana Mînzatu, vice-presidente executiva da Comissão responsável pelos Direitos Sociais, Competências, Emprego de Qualidade e Preparação, essa nova legislação deve incluir, entre outras coisas, uma iniciativa sobre a gestão algorítmica e uma eventual legislação sobre a IA no local de trabalho, após consulta dos parceiros sociais ([44])

3.3.3. Essa intenção está igualmente em contradição com a atual prioridade política de simplificar a legislação e de reduzir os requisitos regulamentares e de comunicação de informações em 25 %. E também contradiz o entendimento comum quanto à necessidade de simplificar o atual quadro jurídico fim de melhorar a competitividade e o ambiente empresarial da UE.

([42]) Ver, por exemplo, este sítio Web.
([43]) Ver, por exemplo, este sítio Web.
([44]) Como se afirma na carta de missão de Roxana Mînzatu, vice-presidente executiva da Comissão Europeia.

3.3.4. Em vez de nova legislação, a Comissão deveria permitir que as empresas desenvolvam soluções responsáveis e éticas para trabalhar com as tecnologias de IA no âmbito do quadro jurídico em vigor. A autonomia dos parceiros sociais ficaria assim assegurada.

3.3.5. No entanto, se for proposta uma nova iniciativa relacionada com a IA no local de trabalho, ela deverá visar antes de mais a aplicação eficaz e a verificação do cumprimento do quadro jurídico abrangente da UE já em vigor. Em segundo lugar, deve procurar ajudar as empresas a atenuar os possíveis riscos no mundo do trabalho ([45]), permitindo-lhes ao mesmo tempo tirar o máximo partido das oportunidades da IA. Tal asseguraria uma maior prosperidade, produtividade, sustentabilidade e bem-estar social.

3.3.6. O CESE está firmemente convicto de que, se a Comissão propuser uma nova iniciativa sobre a IA no local de trabalho ou sobre a gestão algorítmica, *não* deve utilizar como modelo o capítulo III da Diretiva relativa ao trabalho nas plataformas digitais. As disposições dessa diretiva foram concebidas especificamente para esses tipos de empresas, e tratar todas as empresas da UE como se fossem plataformas de trabalho digitais constituiria um entrave significativo à adoção de novas tecnologias.

3.3.7. Além disso, uma revisão aprofundada da legislação em vigor seria prejudicial em termos de encargos tanto para os legisladores como para os responsáveis pela aplicação da lei e daria um sinal muito negativo no que se refere aos progressos e ao investimento em IA na UE.

3.3.8. Nessa continuidade, o CESE preconiza que no futuro haja uma ênfase clara na redução da complexidade jurídica, o que facilitaria a utilização da IA de forma responsável e ética pelas empresas europeias. A necessidade de reduzir a complexidade jurídica deve-se, designadamente, às sobreposições entre os atos legislativos em vigor, assim como às múltiplas e contínuas obrigações de comunicação de informações.

Justificação

A presente proposta de alteração exprime uma posição globalmente divergente do parecer elaborado pela secção e deve, por conseguinte, ser considerada um contraparecer. Apresenta os razões pelas quais o CESE entende que não é necessária legislação adicional em matéria de IA no domínio laboral e que a Comissão deve permitir que as empresas desenvolvam soluções responsáveis e éticas para trabalhar com as tecnologias da IA no âmbito do quadro jurídico em vigor.

Resultado da votação

Votos a favor: 112

Votos contra: 136

Abstenções: 11

([45]) Quanto aos riscos, ver, por exemplo, Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U., e Pesole, A., *The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts*, Sevilha, Comissão Europeia, 2022, JRC129749.