

Nova lei da Inteligência Artificial: obrigatório passar pelo "sandbox" para testar de forma regulamentada

PEDRO ANTUNES Advogado, sócio da área de laboral da CCA Law Firm

No dia 9 de dezembro de 2023 o Parlamento Europeu chegou a um acordo provisório sobre a nova lei da Inteligência Artificial.

No final, os sistemas de Inteligência Artificial foram considerados como risco elevado e são aqueles que podem afetar negativamente a segurança ou os direitos fundamentais, principalmente no mercado de trabalho, onde a red flag se levantou e não parou de abanar nas suas várias vertentes.

Após longas negociações sobre o inevitável ChatGPT e a vigilância biométrica, a verdade é que a União Europeia foi a primeira potência mundial a avançar com regras claras para a IA.

O objetivo desta lei é garantir que os sistemas de Inteligência Artificial utilizados na UE sejam seguros, transparentes, rastreáveis, não discriminatórios e respeitadores do ambiente.

Os eurodeputados redigiram a nova lei para garantir melhores condições para o desenvolvimento e para a utilização desta tecnologia inovadora e garantir que a Inteligência Artificial na Europa é segura. Para isso, chegaram à conclusão de que sistemas de Inteligência Artificial devem ser supervisionados por pessoas, em vez de serem automatizados, para evitar resultados prejudiciais.

Neste seguimento, destaque o «sandbox» regulatório e a importância

POR «SANDBOX», ENTENDE-SE UM AMBIENTE CONTROLADO E TEMPORÁRIO ONDE AS AUTORIDADES REGULADORAS PERMITEM QUE EMPRESAS TESTEM NOVAS IDEIAS, PRODUTOS, SERVIÇOS OU MODELOS DE NEGÓCIO SOB REGRAS FLEXÍVEIS E ADAPTADAS

que terá de assumir nas empresas.

Por «sandbox» entende-se um ambiente controlado e temporário onde as autoridades reguladoras permitem que empresas testem novas ideias, produtos, serviços ou modelos de negócio sob regras flexíveis e adaptadas.

Essa abordagem visa promover a inovação, facilitando o desenvolvimento de soluções disruptivas, especialmente nos setores altamente regulados (serviços financeiros, saúde e tecnologia).

Na prática, as empresas que pretendam utilizar a Inteligência Artificial em parâmetros de avaliação ou contratação de trabalhadores poderão experimentar se tais critérios são fiáveis, antes de os colocarem em prática.

Os "sandboxes" são essenciais para permitir a experimentação controlada e responsável com tecnologias de IA, enquanto garantem que as questões de privacidade, ética e proteção de dados são cuidadosamente consideradas. O foco dessas iniciativas será o desenvolvimento responsável



(...) AS EMPRESAS QUE PRETENDAM UTILIZAR A IA EM PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO OU CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES PODERÃO EXPERIMENTAR SE TAIS CRITÉRIOS SÃO FIÁVEIS, ANTES DE OS COLOCAREM EM PRÁTICA

Pedro Antunes,
Sócio da área
de laboral da
CCA Law Firm

não podemos perder de vista os riscos que estas ferramentas podem trazer para o nosso quotidiano. Esta será uma lei, também ela, em constante revisão, à velocidade que se espera que a Inteligência Artificial vá evoluindo, pelo que será certamente necessário voltar a regular.

O acordo agora alcançado é ainda provisório, não existindo um texto consolidado, por isso partilho da opinião que este processo legislativo europeu ainda está longe de ter terminado, onde por vezes o detalhe na especialidade é tão ou mais importante que determinados princípios base, mas é de louvar os primeiros passos neste percurso desafiante e de uma dificuldade imensa.

Vamos aguardar por uma melhor concretização desta necessária regulamentação, é essencial termos um espírito inovador e flexível para utilizar determinadas ferramentas de IA. Contudo, não podemos deixar de atender à necessária regulamentação do uso que lhes podemos e queremos dar, principalmente quando as queremos passar a aplicar na gestão de recursos humanos em qualquer organização. 

da IA, protegendo ao mesmo tempo o direito dos indivíduos e dos trabalhadores.

No que diz respeito a limitações será de destacar a proibição da categorização biométrica de pessoas singulares com base em dados biométricos para deduzir ou inferir a sua raça, opiniões políticas, filiação sindical, crenças religiosas ou filosóficas ou orientação

sexual, como também serão proibidas algumas utilizações de sistemas biométricos, por exemplo, sistemas de reconhecimento de emoções utilizados no local de trabalho e identificação biométrica remota em tempo real e à distância.

Como seria de esperar na hora de regular: temos avanços e recuos. O desejo de muitos passa por criar condições flexíveis, mas