

IA e Recursos Humanos: como garantir transparência e conformidade legal

PEDRO ANTUNES

Advogado, sócio da área de laboral da CCA Law Firm



Inteligência Artificial (IA) está a revolucionar e desafiar os processos de Recursos Humanos (RH), proporcionando maior eficiência, otimização e tomadas de decisão mais assertivas e céleres.

Para além de exigirem que as empresas se adaptem às novas imposições legais, a evolução da IA oferece também uma oportunidade para repensar as práticas de Gestão de RH.

É essencial que as empresas equilibrem inovação com conformidade legal, garantindo que a aplicação da IA seja transparente e ética.

IA nos Recursos Humanos: inovação sim, riscos não!

O Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), que regula o tratamento de dados pessoais na União Europeia, incluindo no contexto de RH, volta a ser o centro das atenções. As empresas que utilizam IA em processos de RH devem ter políticas claras de transparência, informando candidatos e colaboradores sobre a sua utilização, a finalidade do tratamento dos seus dados e a lógica subjacente às decisões automatizadas. Em certos casos, pode ser necessário obter o consentimento explícito dos titulares dos dados para o tratamento automatizado.

Os titulares dos dados têm o direito de obter uma explicação sobre as decisões tomadas com base em processos automatizados que lhes digam respeito. Além disso, é crucial implementar medidas de segurança adequadas para proteger os dados pessoais contra acessos não autorizados e manter a supervisão humana sobre os processos automatizados, evitando decisões exclusivamente baseadas em IA.

A Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital, que aborda a utilização da IA (Lei n.º 27/2021), também estabelece princípios fundamentais.

O NÃO CUMPRIMENTO DAS NORMAS PODE RESULTAR EM SANÇÕES PESADAS. NO CASO DE VIOLAÇÃO DO RGPD, AS MULTAS PODEM CHEGAR A 4% DO VOLUME DE NEGÓCIOS ANUAL GLOBAL

IA e Gestão de Pessoas: regulamentar para confiar

Além de regular que os sistemas de IA sejam desenvolvidos de forma compreensível e auditável, garantindo que as suas decisões possam ser explicadas e verificadas por seres humanos, a lei impõe a obrigatoriedade de comunicar as decisões automatizadas que possam ter um impacto significativo nos trabalhadores, como é o caso de processos de seleção e avaliação de desempenho. Desta forma, assegura-se que os trabalhadores afetados tenham o direito de contestar ou recorrer dessas decisões.

Esta exigência de transparência e direito de recurso reforça a necessidade de as empresas adotarem práticas responsáveis no uso da IA, minimizando o risco de discriminação ou decisões injustas, ao mesmo tempo que asseguram a confiança dos colaboradores nas tecnologias aplicadas aos processos de RH.

A regulamentação europeia sobre IA está a evoluir rapidamente, dada a complexidade das questões legais e éticas envolvidas, por isso é urgente que os profissionais de RH recebam formação e sejam sensibilizados para os desafios associados à implementação da IA.

Dessa forma, as empresas não só estarão protegidas legal-

mente, mas também poderão desenvolver uma cultura de confiança e responsabilidade, essencial para o sucesso a longo prazo na era da IA.

Inteligência Artificial em RH: entre o futuro e a fiscalização

A utilização de IA nos RH oferece grandes avanços, mas impõe desafios em termos de fiscalização. É essencial equilibrar inovação com privacidade, não discriminação e transparência.

Quais as coimas associadas?

O não cumprimento das normas pode resultar em sanções pesadas. No caso de violação do RGPD, as multas podem chegar a 4% do volume de negócios anual global da empresa, dependendo da infração. Já no âmbito do Regulamento de Inteligência Artificial (AI Act) da União Europeia, as coimas também são significativas, podendo atingir 7% do volume de negócios anual global da empresa infratora ou 35 milhões de euros, conforme o que for mais elevado, especialmente para violações relacionadas com utilizações proibidas de IA.

É importante notar que o regulamento prevê sanções mais proporcionais para Pequenas e Médias Empresas (PME) e startups, ajustando as coimas de acordo com a dimensão e

Pedro Antunes



capacidade financeira dessas entidades. No entanto, estas sanções destacam a importância de uma abordagem ética e responsável na implementação de sistemas de IA, incentivando as empresas a adotarem práticas que garantam transparência, segurança e respeito pelos direitos fundamentais dos trabalhadores.

O que se prevê no futuro?

O cenário regulatório para a IA em RH está em constante evolução. Espera-se um reforço na fiscalização e um aumento na exigência de auditorias e certificações para os sistemas de IA utilizados em RH.

Para as empresas, adaptar-se a estas regulamentações será crucial, não só para evitar penalizações, mas também para construir uma cultura organizacional baseada na equidade.

O enquadramento legal, que inclui o RGPD e a legisla-

ção específica sobre IA, impõe desafios e responsabilidades às empresas, exigindo que adotem medidas de segurança, literacia e direito ao recurso em decisões automatizadas.

Considerando o ritmo acelerado das mudanças, é fundamental que as empresas priorizem o desenvolvimento contínuo das competências dos profissionais de RH, garantindo que estejam preparados para enfrentar os desafios legais e éticos impostos pela adoção da IA.

Ao equilibrar inovação e conformidade, as organizações não só evitam riscos jurídicos, mas também fortalecem uma cultura empresarial baseada na confiança e inclusão, elementos essenciais para um uso sustentável e estratégico da IA no ambiente de trabalho. 

É FUNDAMENTAL QUE AS EMPRESAS PRIORIZEM O DESENVOLVIMENTO CONTÍNUO DAS COMPETÊNCIAS DOS PROFISSIONAIS DE RH, GARANTINDO QUE ESTEJAM PREPARADOS PARA OS DESAFIOS LEGAIS E ÉTICOS IMPOSTOS PELA ADOÇÃO DA IA