

Extraído de HESAMAg 29. (www.etui.org/fr)

IA e Sindicatos: de Respostas Rápidas a Estratégias Proativas

Aída Ponce Del Castillo

Historicamente, os sindicatos sempre responderam rapidamente às revoluções industriais e mudanças tecnológicas, e o mesmo ocorre nos tempos mais recentes com a inteligência artificial (IA). Em todos os níveis, os sindicatos atuaram para enfrentar o desafio da IA: influenciando a legislação, negociando acordos coletivos e desenvolvendo capacidade e conhecimento internos. Eles conquistaram vitórias significativas em várias áreas. Agora, é hora de pensar em uma estratégia de longo prazo.



O poder da inteligência artificial (IA), a velocidade com que ela é adotada pelas empresas e sua relação custo-benefício em comparação com o trabalho humano geram, compreensivelmente, grande preocupação entre os trabalhadores, sindicatos e a sociedade em geral. Os sistemas de IA, incluindo a IA generativa, levantam questões críticas sobre empregos, relações industriais, produtividade, habilidades e a própria natureza do trabalho.

Por outro lado, os sindicatos foram rápidos em identificar e reagir ao desafio. Já em 2020, os parceiros sociais europeus assinaram o Acordo Quadro Autônomo da UE sobre Digitalização, para entender melhor as dificuldades e oportunidades da transformação digital. O acordo incluía um capítulo dedicado à IA, que reconhecia que, embora as ferramentas de IA possam otimizar o trabalho e as condições de trabalho, elas também precisam ser legais, seguras, robustas e sustentáveis.

Outras seções do acordo abordaram outras prioridades-chave, como a dignidade humana e a proteção contra a vigilância, além da necessidade de aplicar os princípios do Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR) no local de trabalho. Igualmente importante, no nível setorial, os parceiros sociais da UE para os governos centrais (TUNED - Delegação de Sindicatos Nacionais e Europeus da Administração) liderados pela Federação Europeia de Sindicatos dos Serviços Públicos (EPSU) do lado sindical e pelos Empregadores da Administração Pública Europeia (EUPAE) do lado dos empregadores, chegaram a um acordo histórico sobre digitalização. Assinado em 2022, esse acordo contém cláusulas muito boas sobre a gestão dos dados pessoais dos trabalhadores e sobre IA, que devem ser uma fonte de inspiração para outros setores.

Do ponto de vista de desenvolvimento de capacidades e pesquisa, as federações sindicais setoriais na Europa também assumiram um papel de liderança. O Comitê Sindical Europeu para a Educação (ETUCE) está realizando um estudo aprofundado sobre como os sistemas de IA afetarão as condições de trabalho no ensino superior e criou uma estrutura de avaliação de risco. A industriALL Europa focou no GDPR e na IA em uma escola de verão, o que levou à produção do documento de posição "All Eyes on AI" (Todos os Olhos na IA), identificando os tipos de IA necessários no local de trabalho, juntamente com protocolos de prevenção e novas habilidades e competências a serem desenvolvidas. A EPSU direcionou sua atenção para os robôs de cuidados e seu impacto sobre os trabalhadores da saúde. A Federação Europeia de Transportes (ETF) se aprofundou no setor de logística e "entrega de última milha" (última fase do processo de entrega), conduzindo um curso de treinamento sobre o impacto dos sistemas de IA e da digitalização.

A IA também se tornou um item chave na agenda de diversos Conselhos de Obras Europeus, onde os trabalhadores têm demonstrado interesse em serem informados e consultados sobre os sistemas aos quais podem ser expostos. Diversas outras iniciativas sobre IA também foram lançadas, incluindo bancos de dados, ferramentas interativas e estudos comparativos. Uma ferramenta interessante é o banco de dados abrangente 'IA e gestão algorítmica em acordos de negociação coletiva' (CBAs), criado pela federação de trabalhadores de serviços UNI Europa, pela Fundação WageIndicator e pelo Centro de Competência para o Futuro do Trabalho da Friedrich-Ebert-Stiftung. Este é uma ferramenta baseada na web que permite aos usuários revisar cláusulas relacionadas à IA e à gestão algorítmica, cobrindo atualmente 23 CBAs de seis países (Finlândia, Alemanha, Itália, Espanha, Suíça e Reino Unido).

Vários CBAs cobrem temas como horário de trabalho, o reconhecimento do direito de desconexão, direitos de privacidade e proteção de dados, monitoramento e vigilância, e IA no recrutamento. No nível setorial, também foram assinados acordos que tratam de IA, como o acordo de 2023 para empregados assalariados no setor de TIC na Finlândia, ou o acordo-quadro de 2024 para instituições financeiras e de crédito na Espanha. O banco de dados mostra que cláusulas sobre treinamento de novas ferramentas de IA no local de trabalho podem ser encontradas na maioria dos CBAs. No entanto, também revela que apenas alguns desses acordos abordam o direito de ser informado sobre o funcionamento interno do sistema e os dados que são alimentados ou utilizados. Há uma ausência de cláusulas relacionadas a como esses sistemas são selecionados, programados ou modificados, ou como os trabalhadores exercem efetivamente seus direitos sobre os dados.

Regulação (re)ação

Os sindicatos têm respondido de maneira mais eficaz à IA no domínio regulatório. No nível da UE, a Lei de IA e a Diretiva sobre Trabalho de Plataforma, ambas adotadas em 2024, são exemplos notáveis da influência bem-sucedida dos sindicatos. Os rascunhos iniciais levantaram várias preocupações em relação à proteção dos trabalhadores, pois praticamente não havia referência ao reconhecimento dos direitos dos trabalhadores. No entanto, apesar das negociações desafiadoras, o impacto da defesa sindical é evidente nos textos finais. Fundamentalmente, a Lei de IA estabelece uma estrutura regulatória para o desenvolvimento, implantação e uso de sistemas de IA, categorizando-os com base em vários níveis de risco. Assim, a Lei é principalmente destinada a melhorar o funcionamento do mercado interno, mas inclui várias disposições relacionadas ao trabalho. O Recital 9, por exemplo, especifica que ela complementa a legislação da União existente, em particular sobre proteção de dados, proteção do consumidor, direitos fundamentais, emprego e proteção dos trabalhadores. O Artigo 2.11 afirma que a União ou os Estados-Membros podem introduzir leis mais favoráveis aos trabalhadores em termos de proteção de seus direitos em relação ao uso de sistemas de IA pelos empregadores, e podem incentivar a aplicação de acordos coletivos que sejam mais favoráveis aos trabalhadores. Isso abre caminho para futuras legislações sobre o assunto.

Trade unions have responded most effectively to AI within the regulatory domain.

O trabalho sobre a Lei de IA está longe de estar completo, pois são esperados padrões harmonizados e legislações secundárias. Será crucial que os sindicatos atuem e se envolvam em todas as etapas da implementação da estrutura legislativa. Quatro áreas essenciais de atenção vêm à mente. Primeiro, o Artigo 6 dá aos fornecedores de sistemas de IA a possibilidade de não cumprir os requisitos aplicáveis a sistemas de alto risco, caso documentem sua avaliação, antes de o sistema ser colocado em funcionamento. Os sindicatos devem estar envolvidos nessas avaliações. Segundo, também devem ser envolvidos na identificação de sistemas de IA de alto risco em um determinado local de trabalho e contribuir para o desenvolvimento de frameworks de gestão de risco e de dados, assim como na supervisão humana. Terceiro, os sindicatos, como parceiros sociais, devem participar do Fórum Consultivo estabelecido pelo Artigo 67 e fornecer expertise técnica. Quarto, a Lei de IA não atribui aos sindicatos nenhum papel no recém-criado Escritório Europeu de IA; isso deve se tornar um tema para negociações com a próxima Comissão da UE.

Também adotada este ano, a Diretiva sobre Trabalho de Plataforma tem como objetivo melhorar as condições de trabalho das pessoas que trabalham por meio de plataformas digitais, garantindo que elas tenham acesso a direitos trabalhistas e proteção social. Igualmente importante, ela também regula sistemas automatizados de monitoramento e tomada de decisões, conhecidos como gestão algorítmica. Dessa forma, ela se destaca como uma combinação inovadora de direito do trabalho e novas regras sobre segurança e saúde ocupacional, abordando questões como a gestão de fatores de risco psicossociais, privacidade e proteção de dados.

Durante as negociações, os sindicatos integraram ativamente disposições de proteção ao trabalhador em cada capítulo. Notavelmente, a Diretiva inclui um capítulo que introduz as primeiras regras sobre sistemas automatizados de tomada de decisões e monitoramento para o trabalho de plataforma. Ela obriga que os trabalhadores de plataforma, seus representantes e as autoridades nacionais competentes sejam informados sobre o propósito, as limitações e o uso desses sistemas.

A Diretiva incorpora e tenta adaptar alguns dos princípios e direitos estabelecidos pelo GDPR: restrições à coleta e ao processamento de certos dados pessoais dos trabalhadores, o direito à supervisão humana dos sistemas automatizados, o direito a uma explicação das decisões tomadas pelos sistemas automatizados e o direito de obter uma revisão. Este capítulo representa um passo significativo em direção à regulamentação das tecnologias emergentes e pode se beneficiar de um aprimoramento legislativo adicional em nível nacional. No entanto, deve-se estar ciente de que esses direitos precisam ser transpostos e que os trabalhadores precisam aprender a exercê-los.

Além de exercer uma influência regulatória direta sobre os rascunhos de diretivas e regulamentos, os sindicatos também contribuem com conhecimentos especializados para vários órgãos de padronização em nível da UE. Através da Confederação Europeia de Sindicatos (ETUC), os sindicatos nacionais participam ativamente no desenvolvimento de normas que operacionalizam as obrigações legais do Ato de IA da UE, como a criação de um sistema de gerenciamento de riscos, a manutenção de um programa de governança de dados, a elaboração de documentação técnica, o registro automático de logs, a fornecimento de instruções de uso, a transparência para os usuários e implementadores downstream, e a garantia de supervisão humana, robustez e cibersegurança.

No entanto, o processo de definição de normas é acelerado e exige participação contínua em várias reuniões. Os sindicatos enfrentam desafios contínuos, incluindo a falta de transparência no processo geral e a ausência de direitos de voto para as partes interessadas da sociedade. Para abordar isso, a ETUC, juntamente com a Associação Europeia para a Coordenação da Representação dos Consumidores na Padronização (ANEC) e a Plataforma Social de Normas (SPS), estabeleceu um grupo de trabalho dedicado à inclusão dentro do Comitê Conjunto 21, um comitê que visa avaliar e explorar maneiras de aprimorar a participação das partes interessadas da sociedade no processo de padronização.

The Platform Work Directive stands out as an innovative blend of labour law and new rules on occupational safety and health.

A influência dos sindicatos se estende além do nível da UE para as regulamentações e políticas nacionais. Um exemplo notável é o papel desempenhado pelos sindicatos espanhóis na adoção da "Lei dos Riders" em 2021, que aborda o uso da gestão algorítmica. Na Bélgica, os sindicatos estão representados no Comitê Consultivo de IA no nível do governo federal. Na França, a CFDT (Confederação Francesa Democrática

do Trabalho) participou da "Comissão de IA" do governo, um grupo de especialistas que estuda o desenvolvimento de IA gerativa. O relatório da Comissão, "IA: notre ambition pour la France" ("IA: nossa ambição para a França"), discute o impacto das novas tecnologias no emprego e no mercado de trabalho. No Reino Unido, o Congresso dos Sindicatos (TUC) desenvolveu o "Projeto de Lei sobre Emprego e Regulação da Inteligência Artificial", uma proposta legislativa abrangente que inclui disposições sobre saúde e bem-estar, com foco no direito de desconectar e no uso justo dos dados dos trabalhadores.

Hora de planejar e ser proativo

Todas essas ações foram oportunas e eficazes ao reagir à revolução da IA. No entanto, o foco não deve ser apenas em cumprir prazos impostos por outros atores ou agir por medo de ficar para trás ou ser visto como avesso à tecnologia. O essencial é resistir à narrativa tecnodeterminista. Em vez de uma perspectiva estreita, que prioriza a "negociação do algoritmo", o movimento sindical deve adotar uma abordagem mais ampla, ser proativo e articular estratégias para defender o que realmente está em jogo, ou seja, o futuro da natureza e do valor do trabalho.

Para isso, pode-se buscar inspiração em como o movimento sindical tem abordado a mudança climática. Diante do desafio da transição climática, Béla Galgóczi, pesquisador sênior do Instituto Sindical Europeu, argumenta que os sindicatos foram capazes de desenvolver "considerações estratégicas significativas sobre como a transformação para uma economia de baixo carbono deveria ser gerida e como seus custos inevitáveis deveriam ser distribuídos (entre empregadores, empregados, o Estado e os consumidores)". Nesse caso, envolveu os sindicatos assumindo um papel proativo e concluindo acordos para salvaguardar locais de produção; moldando estratégias de emprego, inovação e investimentos; e encontrando perspectivas de desenvolvimento para cada planta.

Ao se basearem em sua experiência de advocacia por uma sociedade e economia mais verdes e justas, os sindicatos podem construir um roteiro para a adoção sustentável de tecnologias emergentes, como sistemas de IA. Isso exigirá a construção de uma compreensão crítica da IA, o desenvolvimento de sua própria alfabetização em IA, a identificação dos limites em que os sistemas de IA não devem ser usados e o uso do método de antecipação para construção de cenários futuros, a fim de definir as prioridades de um roteiro de ação.

What is essential is to resist the technodeterministic narrative.

Além dessa estratégia externa, os sindicatos também devem trabalhar no desenvolvimento de estratégias internas para os sistemas de IA. Resultados preliminares de uma pesquisa realizada em 2024 com representantes sindicais indicam que 67% dos entrevistados estão usando IA generativa para tarefas como comunicação, tradução, geração de textos e imagens.

Os sindicatos têm explorado as aplicações práticas das ferramentas de IA dentro de suas próprias organizações, especialmente os produtos de IA generativa. Por exemplo, o sindicato holandês FNV criou um Laboratório de IA e investiu no estudo e desenvolvimento de casos de uso para IA generativa nas atividades sindicais. Da mesma forma, na Alemanha, o IGMetall adaptou ferramentas de IA generativa para suas operações internas. No Reino Unido, o Unions21 conduziu workshops globais sobre o uso de IA generativa. No entanto, 60% dos entrevistados dessa pesquisa indicaram a falta de uma política interna que regule o uso dessas ferramentas.

Se os sindicatos estão pedindo mais controle sobre a IA e seu uso nos locais de trabalho, também precisam avançar com uma estratégia sobre como utilizar a IA generativa internamente, com mais controle. Para resolver essa inconsistência, é importante identificar casos práticos de uso de sistemas de IA dentro das organizações sindicais e refletir sobre questões como investimentos, conformidade legal e considerações éticas.

Recursos necessários, como hardware, software, serviços de nuvem, recursos humanos, devem ser alocados para garantir a conformidade com o Regulamento de Proteção de Dados da UE (GDPR), a Lei de IA da UE e outras leis relevantes.

Os sindicatos responderam de maneira ativa à revolução da IA de várias formas, muitas vezes com sucesso significativo. No entanto, será crucial agora identificar tanto as metas externas quanto internas para construir estratégias de longo prazo. À medida que a IA continua a remodelar o mercado de trabalho e a infundi-lo com o determinismo tecnológico, o engajamento proativo e informado dos sindicatos, em todos os níveis, será essencial para promover os direitos dos trabalhadores, garantir uma transição digital justa e preservar o valor do trabalho humano.