

A inteligência artificial (IA), a digitalização, a robótica e a automatização podem servir a melhoria das condições de trabalho e a justa distribuição da riqueza produzida.

O relatório da OIT, de 23 de Abril de 2025, intitulado “*Revolucionar a Saúde e a Segurança: o papel da IA e da digitalização no trabalho*”, destaca a forma como estas tecnologias emergentes podem contribuir para melhorar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, reforçando a necessidade de políticas proativas, para fazer face aos novos riscos.

Mas, no movimento sindical, sabemos que a participação dos trabalhadores e seus representantes é fundamental para aplicação de reais políticas e medidas preventivas.

Sabemos que as novas tecnologias têm um lado positivo e um lado negativo. E o que irá fazer (toda) a diferença, na aplicação daquelas, é a forma como serão aplicadas e quem beneficiará com as mesmas. O desafio que está colocado, aos trabalhadores e aos sindicatos de classe, é **lutar para que o aumento da produção e da sua qualidade e produtividade reverta para o aumento dos salários e a segurança no emprego.**

A Fiequimetal não é contra a evolução tecnológica. Antes pelo contrário, é nosso entendimento que o avanço tecnológico pode criar mais emprego e assegurar melhores condições de trabalho, em vez de aumentar ritmos de trabalho, prejudicar a saúde dos trabalhadores e, no fim da linha, aumentar a exploração.

Os sistemas alimentados por IA facilitam a monitorização da segurança e da saúde e simplificam as tarefas e as operações, aliviam a carga de trabalho e impulsionam a inovação, mesmo em sectores tradicionais e pouco tecnológicos, mas não devem servir para destruir empregos.

Por outro lado, o relatório da OIT salienta a necessidade de políticas proativas, para garantir que a implementação destas tecnologias é feita de forma segura e equitativa.



Como referido, estes avanços podem também introduzir novos riscos. Os robôs podem efectivamente realizar tarefas perigosas, mas os trabalhadores que mantêm, reparam ou trabalham juntamente com estas máquinas podem enfrentar novos perigos. Comportamentos robóticos imprevisíveis, falhas dos sistemas ou ameaças digitais podem comprometer a segurança dos trabalhadores. A interacção entre humanos e robôs, bem como a utilização de dispositivos vestíveis e exoesqueletos, podem originar riscos ergonómicos, quando esses equipamentos não são adaptados ou ergonomicamente adequados às características dos trabalhadores.

O relatório destaca o risco de dependência excessiva da IA e da automatização, que pode reduzir o controlo humano, o que, por sua vez, pode potenciar os riscos de SST para os trabalhadores, enquanto a pressão e os ritmos do trabalho geridos por algoritmos e a ligação contínua podem contribuir para o stresse, o esgotamento profissional (*burnout*) e os problemas de saúde mental.

O relatório aponta para lacunas regulamentares, na gestão dos riscos de SST associados à digitalização, e apela a políticas internacionais, regionais e nacionais mais fortes. As convenções da OIT sobre SST (n^{os} 155 e 187) constituem uma base para garantir o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável na era digital.

O envolvimento/participação dos trabalhadores e seus representantes é essencial em todas as fases da introdução destas tecnologias, desde a concepção, à pré-avaliação, à implementação, à avaliação de riscos no local de trabalho e à tomada de decisões.

São riscos e desafios em matéria de SST associados às novas tecnologias:

- Monitorização constante dos trabalhadores;
- Redução da autonomia dos trabalhadores e do controlo sobre o trabalho;
- Aumento da pressão de desempenho (pressão de tempo);
- Aumento da intensidade do trabalho;
- Redução ou ausência de intervenção humana na tomada de decisões;
- Redução ou ausência de consulta, de parecer e de negociação;
- Falta de transparência;
- Desequilíbrio ou falta da informação;
- Questões de privacidade e de protecção de dados.

Constituem **principais indicadores para a prevenção e para a SST:**

- Execução dos regulamentos e legislação pertinentes;
- Avaliação holística e dinâmica dos riscos no local de trabalho;
- Transparência e compreensibilidade;
- Igualdade de acesso à informação e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- Preservação da autonomia dos trabalhadores e do controlo sobre o trabalho;
- Minimização dos dados recolhidos dos trabalhadores;
- Seres humanos no comando;
- Maior sensibilização para os impactos das tecnologias na saúde mental.

A Gestão dos Trabalhadores através da IA - GTIA

A digitalização está a evoluir rapidamente, afectando a sociedade e, mais especificamente, a organização e a gestão do trabalho.

Em toda a Europa, os sistemas digitais, incluindo os baseados em algoritmos e em IA, estão a tornar-se parte integrante dos locais de trabalho, redefinindo a execução e a coordenação das tarefas e a supervisão dos trabalhadores. Embora a utilização destes sistemas possa ter um impacto positivo, existem certos riscos e desafios a ter em conta ao longo da sua implementação.

O que é a IA e a gestão de trabalhadores baseada em algoritmos?

A *Gestão dos Trabalhadores através da Inteligência Artificial* refere-se aos sistemas digitais que recolhem dados, muitas vezes em tempo real, a partir do local de trabalho, sobre os trabalhadores e as tarefas. Os dados são introduzidos em sistemas com base em IA e algoritmos, que tomam decisões automatizadas ou semi-automatizadas ou fornecem informações aos patrões, gestores, serviços de recursos humanos e, por vezes, trabalhadores. Estas informações são utilizadas para atribuir tarefas de trabalho, estabelecer turnos de trabalho, monitorizar e avaliar o comportamento e o desempenho dos trabalhadores.

A GTIA pode oferecer orientações sobre tarefas, em tempo real, para melhorar o desempenho, a eficiência, a segurança e a saúde, se adequadamente concebida e utilizada.

Riscos associados para a segurança e a saúde dos trabalhadores

A utilização de sistemas de GTIA está a aumentar, principalmente em empresas de maior dimensão, em sectores com postos de trabalho que envolvem tarefas rotineiras manuais ou repetitivas. À medida que a sua aceitação aumenta, é importante abordar os riscos relacionados com o trabalho, principalmente os riscos psicossociais, associados à sua utilização, a fim de garantir a segurança, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Um risco significativo, relacionado com os sistemas de GTIA, é a intensificação do trabalho. Para aumentar a produtividade, os patrões podem implementar sistemas de GTIA que orientam os trabalhadores para que trabalhem mais e a maior velocidade e que monitorizem o seu desempenho.

Consequentemente, os trabalhadores podem sentir uma maior pressão sobre o desempenho e podem não fazer pausas quando necessário, o que pode levar ao stresse e à exaustão e, por sua vez, a acidentes e lesões musculoesqueléticas.

Os sistemas de GTIA podem reduzir drasticamente o controlo e a autonomia dos trabalhadores, através da determinação do conteúdo, do ritmo e dos horários do trabalho, deixando pouca margem para as iniciativas e decisões dos trabalhadores sobre como realizar o seu trabalho. Este aumento da microgestão pode causar frustração, stresse e menor produtividade, uma vez que os trabalhadores se sentem constantemente monitorizados e incapazes de utilizar a sua autonomia profissional.

Estes postos de trabalho, em que os trabalhadores têm elevadas exigências de trabalho e pouco controlo sobre o seu trabalho, têm um maior impacto negativo em termos de stresse.

Os sistemas de GTIA podem criar uma visão abrangente do desempenho de um indivíduo, que é visível para os outros trabalhadores. Isto pode resultar num ambiente competitivo pouco saudável entre colegas, levando a uma competição intensa, em detrimento do trabalho de equipa e da colaboração, o que pode resultar em stresse.

A ênfase na produtividade, com a GTIA, pode reduzir a comunicação entre trabalhadores, resultando no isolamento social.

Esta falta de interacção enfraquece o espírito de equipa, limita o apoio dos trabalhadores e causa solidão, afectando negativamente a saúde mental e a satisfação profissional.

A redução das interacções e do apoio das chefias ou supervisores, nos casos em que os sistemas de GTIA os substituem, pode também conduzir a um aumento do stresse.

De facto, as chefias ou supervisores desempenham um papel fundamental na atenuação dos efeitos negativos dos trabalhos com elevadas exigências e reduzida autonomia.

Além disso, a monitorização intrusiva por parte dos sistemas de GTIA, que recolhem dados confidenciais e sensíveis, conduz a preocupações em matéria de privacidade. Esta prática pode causar ansiedade e desconfiança em relação aos patrões, uma vez que os trabalhadores se preocupam com a potencial utilização indevida das suas informações pessoais.

A utilização excessiva de sistemas de GTIA no local de trabalho pode reduzir as capacidades cognitivas, a criatividade e a autonomia dos trabalhadores e dos gestores e resultar na sua desqualificação, o que pode levar ao stresse.

Por outro lado, os sistemas de GTIA podem melhorar a atribuição de tarefas, adequando-as às competências dos trabalhadores, aumentando a utilização da mão-de-obra e a satisfação profissional.

Os sistemas de GTIA podem melhorar a monitorização das condições de trabalho, fornecendo alertas e avisos precoces sobre os riscos para a segurança e saúde no trabalho, em especial os riscos psicossociais relacionados com o trabalho.

Podem personalizar as rotinas de trabalho, para melhorar a segurança, a saúde, o bem-estar e a produtividade dos trabalhadores, ou analisar os padrões de comunicação dos trabalhadores, para avaliar o risco de assédio moral ou de esgotamento.

A GTIA pode ainda ser utilizada para apoiar a concepção de programas e formação eficazes, em matéria de segurança e saúde, com os dados que recolhe e analisa.

Uma abordagem proactiva e centrada no ser humano é essencial, para gerir eficazmente os riscos decorrentes da utilização de sistemas de GTIA. Esta abordagem dá prioridade à transparência, ao controlo humano, a um diálogo eficaz entre as partes interessadas, à consulta e participação ade-

quadas dos trabalhadores e seus representantes, à avaliação holística dos riscos, à sensibilização e à formação.

A melhor forma de garantir que as diversas questões, relacionadas com a segurança e saúde no trabalho, são respeitadas pelo patrão é através da presença de representantes dos trabalhadores. Para isso, é fundamental que existam **representantes eleitos pelos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho**, sendo essencial o apoio dos seus sindicatos de classe.

Fiequimetal, 28 de Abril de 2025