

IA nos Recursos Humanos:

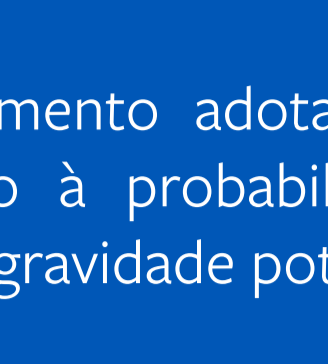
o que muda com o AI Act¹ a partir de agosto de 2026



¹ Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho de 13 de junho de 2024.

O AI Act surge com o intuito de assegurar no espaço europeu uma utilização da Inteligência Artificial (IA) de forma segura, transparente e ética.

Este Regulamento complementa, sem substituir, o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados e o Código do Trabalho, introduzindo diferentes práticas de utilização de IA na gestão de Recursos Humanos.



O Regulamento adota uma abordagem baseada no risco, atendendo à probabilidade de ocorrência de danos e à respetiva gravidade potencial:

- Risco específico em matéria de transparência: sistema que não dispõe de aviso prévio a indicar que se reporta a IA – não tem grande relevância no âmbito de RH.

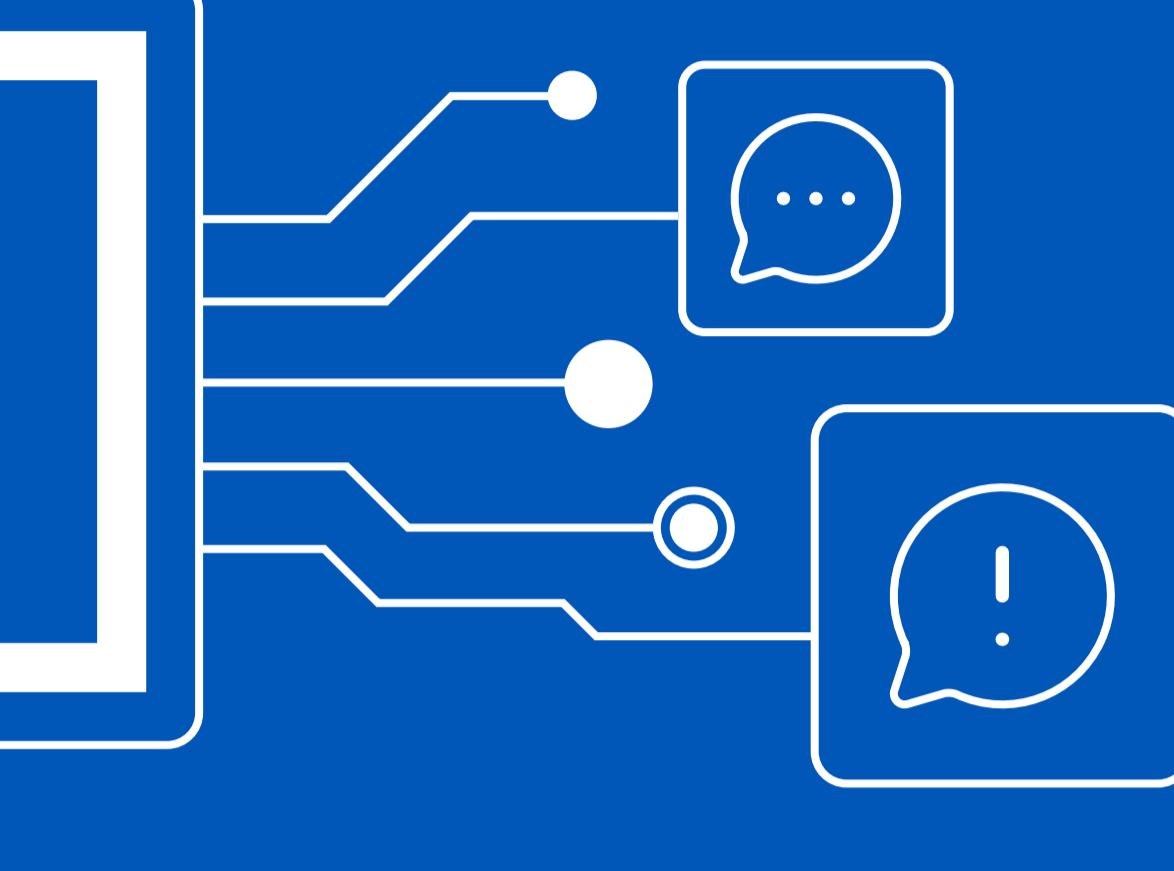
- Risco Mínimo:

- Organização interna de currículos;
- Agendamento de entrevistas;
- Elaboração de testes a utilizar em processo de recrutamento, adequados às concretas necessidades da vaga;
- Sugestão de formações benéficas aos diferentes postos de trabalho.

Quanto a esta categoria, não existem regras adicionais aplicáveis à implementação e utilização destes sistemas de IA.

- Risco Limitado:

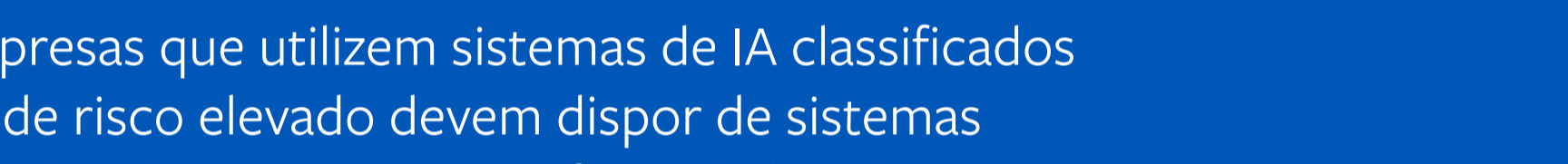
- Chatbots e assistentes virtuais para resposta a questões dos trabalhadores.



A empresa pode utilizar estes sistemas de IA, ficando sujeita a uma obrigação de transparência, que se concretiza na necessidade de informar os destinatários de que estão a interagir com um sistema de IA e não com uma pessoa.

- Risco Elevado:

- Sistemas de IA utilizados no recrutamento ou na seleção de trabalhadores:
 - colocação de anúncios de emprego direccionados;
 - análise e filtro de candidaturas a ofertas de emprego;
 - avaliação de candidatos;
- Sistemas de IA utilizados na gestão da relação laboral:
 - tomada de decisões que afetem as relações de trabalho, designadamente:
 - promoção ou cessação de vínculos laborais;
 - atribuição de tarefas com base em comportamentos individuais, traços ou características pessoais;
 - controlo e avaliação de desempenho.



As empresas que utilizem sistemas de IA classificados como de risco elevado devem dispor de sistemas adequados de avaliação da conformidade e de gestão de riscos, assegurar a existência de documentação técnica dos sistemas em utilização e proceder ao registo da atividade, de modo a garantir a rastreabilidade dos resultados. Devem ainda assegurar medidas adequadas de supervisão humana, cumprir os deveres de transparência, monitorização contínua e prestação de informação aos utilizadores e garantir o cumprimento dos requisitos de cibersegurança.

- Risco Inaceitável:

- Sistemas destinados a inferir emoções de trabalhadores no local de trabalho (salvo por motivos médicos ou de segurança) e técnicas subliminares ou manipulativas que distorçam o seu comportamento;
- Sistemas que explorem vulnerabilidades associadas à idade, incapacidades ou situação socioeconómica;
- Categorização biométrica que infira ou deduza a raça, opiniões políticas, filiação sindical, convicções religiosas ou filosóficas, vida sexual ou orientação sexual.

A utilização destes sistemas de IA é expressamente proibida pelo AI Act.



A que obrigações está o empregador sujeito?

O AI Act impõe um conjunto de regras que os empregadores devem cumprir caso pretendam implementar ou continuar a utilizar um sistema de IA, sobretudo em matéria de transparência e supervisão humana:

- Tomar medidas técnicas e organizativas adequadas para garantir a utilização destes sistemas de acordo com as instruções de utilização;
 - Existência de supervisão humana, nomeadamente por parte de pessoas singulares que possuam competências, formação e autoridade necessária.
 - Informar o prestador do sistema de IA e suspender a utilização do mesmo, caso a mesma represente um risco superior àquele que é considerado razoável e aceitável.
 - Manter os registos gerados automaticamente pelo sistema de IA, por um período adequado de tempo, não inferior a 6 meses.
 - Dever de informar os representantes dos trabalhadores e os próprios trabalhadores afetados, antes da implementação, de que ficarão sujeitos à utilização de um sistema de IA.
 - Sempre que alguma decisão tenha sido tomada por um sistema de IA, o empregador deverá informar o trabalhador desse facto e acerca dos critérios e modo de funcionamento da aplicação de IA.
 - Garantir que os trabalhadores e todas as pessoas envolvidas na operação e utilização de sistemas de IA dispõem de um nível suficiente de literacia no domínio da Inteligência Artificial.
 - Em certos casos é necessária uma avaliação de impacto dos sistemas de IA sobre os direitos fundamentais (AIFD), a par de avaliação de impacto sobre a proteção de dados (AIPD), quando se justifique.
- A efetiva tutela destas obrigações exige a densificação da normativa interna da empresa, designadamente através de políticas, códigos de conduta e procedimentos de governação dos sistemas de IA.

O que acontece em caso de incumprimento?

- Violação da proibição de práticas de IA proibidas (riscos inaceitáveis): coima até 35 milhões de euros ou, tratando-se de empresa, até 7% do volume de negócios anual a nível mundial, consoante o que for mais elevado, sem prejuízo do regime aplicável às PME.
- Violação de outras obrigações: coima até 15 milhões de euros ou, tratando-se de empresa, até 3% do volume de negócios anual a nível mundial, consoante o que for mais elevado, sem prejuízo do regime aplicável às PME.
- Fornecimento de informações incorretas, incompletas ou enganosas às autoridades competentes: coima até 7,5 milhões de euros ou, tratando-se de empresa, até 1% do volume de negócios anual a nível mundial, consoante o que for mais elevado.

Timeline e Datas chave:

- **2 de fevereiro de 2025**
 - Entram em vigor Disposições Gerais e Práticas de IA Proibidas.
- **2 de agosto de 2025**
 - Passam a aplicar-se regras sobre autoridades notificadoras, organismos notificados, normas, avaliação de conformidade, certificados, registo, governação, sanções e confidencialidade (exceto coimas para GPAI (General-Purpose AI – Prestadores de modelos de IA de finalidade geral)).
- **2 de agosto de 2026**
 - Entrada em vigor do restante Regulamento, exceto art. 6.º/1 (sistemas de alto risco).
- **2 de agosto de 2027**
 - O artigo 6.º, n.º 1 passa a ser aplicável.
 - Prazo para fornecedores de GPAI pré existentes cumprirem obrigações (art. 111.º/3).
- **Até 31 de dezembro de 2030**
 - Prazo final para conformidade dos sistemas de IA integrados em sistemas informáticos de grande escala listados no Anexo X, e que tenham sido colocados no mercado /serviço antes de 2 de agosto de 2027.