



14 de maio de 2024



DECLARAÇÃO CONJUNTA SOBRE OS ASPETOS LABORAIS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

DOS PARCEIROS SOCIAIS EUROPEUS DO SECTOR DA BANCA

PREÂMBULO

Considerando as anteriores Declarações Conjuntas dos Parceiros Sociais europeus para o sector bancário dos últimos cinco anos, nomeadamente:

- Novembro de 2017: Declaração Conjunta sobre o teletrabalho no sector bancário europeu,
- Novembro de 2018: Declaração Conjunta sobre o impacto da digitalização no emprego,
- Dezembro de 2021: Declaração Conjunta sobre o trabalho à distância e as novas tecnologias,

E o projeto de parceria social financiado pela Comissão Europeia e com a duração de dois anos, "Banking in 2030: How will the current global trends and especially Artificial Intelligence (AI), shape the future of the European banking industry and its employees?" (O setor bancário em 2030: como as atuais tendências globais e, em particular, a Inteligência Artificial (IA), irão moldar o futuro do sector bancário europeu e dos seus trabalhadores?).

Os Parceiros Sociais europeus chegaram a acordo sobre a seguinte nova Declaração Conjunta sobre os aspetos associados ao emprego da Inteligência Artificial no setor bancário europeu.

A ascensão da IA introduziu novos desafios e oportunidades. As conclusões do projeto "Banking in 2030" demonstraram como determinadas megatendências globais não só afetaram como também alteraram o setor bancário europeu. Algumas mudanças já estavam em curso, mas foram aceleradas pela pandemia de Covid-19. A pandemia obrigou os trabalhadores do setor bancário (e as próprias instituições bancárias) a interagir com os clientes à distância, o que resultou num aumento acentuado do número de clientes que utilizam aplicações móveis e serviços bancários pela Internet. Esta transição foi relativamente simples, uma vez que a grande maioria dos trabalhadores utiliza dispositivos digitais no seu trabalho quotidiano.

Os resultados do projeto sublinham também que as tecnologias digitais avançadas estão a ser cada vez mais utilizadas em todas as empresas (de todas as dimensões) da UE. Os Parceiros Sociais europeus reconhecem que a IA está em constante evolução e desenvolvimento. Este processo é acompanhado por aspetos associados ao emprego. Ao mesmo tempo, as formas tradicionais de serviços bancários, incluindo os serviços oferecidos nas agências locais, mantêm a sua relevância.

A utilização da IA no setor bancário também aumentou e continuará a aumentar nos próximos anos. Prevê-se que uma boa parte das empresas de serviços financeiros adotem a tecnologia de IA nos próximos 5 anos e esta será um dos principais focos de novos programas de formação, incluindo os programas financiados e prestados pelos empregadores bancários.

Considerando estas e outras constatações, os Parceiros Sociais europeus do sector bancário incentivam os nossos respetivos membros a nível nacional/setorial/de empresa (multinacional) a continuar a ter em conta a evolução global da digitalização, nomeadamente a Inteligência Artificial.

As instituições bancárias estão a introduzir no local de trabalho cada vez mais aplicações que utilizam Inteligência Artificial. É fundamental que os Parceiros Sociais do sector bancário, a todos os níveis relevantes, tirem partido dos instrumentos ao seu dispor através do diálogo social, incluindo a negociação coletiva, no que se refere à utilização, aplicação e acompanhamento contínuo da IA.

O diálogo social a todos os níveis, incluindo a negociação coletiva, representa um instrumento eficaz e positivo para abordar a questão do impacto das novas tecnologias e da digitalização no local de trabalho. Os Parceiros Sociais europeus comprometem-se a prosseguir o acompanhamento e a análise dos efeitos conexos, também no que respeita à evolução diversificada dos modelos de organização do trabalho. A introdução da IA e de outros sistemas, plataformas e processos digitalizados está a provocar transformações significativas no trabalho e na sua organização, nomeadamente através da automatização de tarefas de rotina, do aumento das capacidades humanas e da criação de formas de trabalho novas e mais orientadas para os dados.

A este respeito, e considerando que a organização do trabalho é uma responsabilidade que cabe ao empregador, os Parceiros Sociais europeus confirmam a relevância do diálogo social (incluindo a informação e a consulta) e da negociação coletiva para gerir os impactos significativos sobre os

trabalhadores resultantes da introdução da IA. Os Parceiros Sociais europeus acompanharão esses impactos de acordo com a legislação e os costumes nacionais.

No que se refere à IA e a todos os restantes aspetos associados à transformação digital, as pessoas continuarão a ser o centro da organização do trabalho, com pleno respeito pelo princípio do controlo humano.

Os Parceiros Sociais europeus estão cientes de que estas constatações e as suas próprias conclusões conjuntas apresentadas na presente Declaração Conjunta vêm juntar-se aos desenvolvimentos globais e europeus (por exemplo, as conclusões tripartidas da OIT de 2021 sobre o impacto da digitalização no setor financeiro, a Lei da IA da UE, o DORA, o RGPD, a Lei dos Serviços Digitais, a Lei dos Mercados Digitais), mas acrescentam valor ao centrarem-se particularmente nas necessidades e desenvolvimentos do setor bancário europeu, e ao investigarem o impacto que a IA tem em todas as dimensões da qualidade do emprego.

Tendo por base o que precede, os Parceiros Sociais europeus do setor bancário destacam o princípio do controlo humano e concordam com os seguintes princípios e práticas, com a finalidade de proporcionar um quadro para uma transformação bem-sucedida no interesse das instituições bancárias, dos seus trabalhadores a todos os níveis, dos clientes e de outras partes interessadas envolvidas.

I. DEFINIÇÃO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Os Parceiros Sociais europeus entendem por Inteligência Artificial (IA) um sistema baseado em máquinas concebido para funcionar com diversos níveis de autonomia, que pode apresentar adaptabilidade após a implementação e que, para finalidades explícitas ou implícitas, infere, a partir dos dados que recebe, como gerar resultados, tais como previsões, conteúdos, recomendações ou decisões que podem influenciar ambientes físicos ou virtuais ([Lei da IA da Comissão Europeia de 2024](#)).

Os sistemas de IA podem ser reconhecidos principalmente, embora não de forma exaustiva, por três características principais:

- São independentes e, por isso, têm capacidade para executar tarefas e tomar decisões sem a necessidade de intervenção humana.
- Aprendem de forma autónoma, têm capacidade para se ensinarem a si próprios e de melhorarem continuamente.
- Têm acesso a grandes volumes de dados com os quais podem aprender por si próprios.

II. A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO SETOR BANCÁRIO – A SITUAÇÃO ATUAL

Os Parceiros Sociais sectoriais europeus assinalam que os casos de utilização da IA estão a aumentar. Isto exige um envolvimento atempado e imediato por parte dos Parceiros Sociais ao nível adequado, recorrendo a todos os instrumentos de diálogo social ao seu dispor, tal como descrito no preâmbulo, sobre a sua utilização, aplicação e acompanhamento contínuo.

Para além dos efeitos sobre os trabalhadores das novas ferramentas de serviços bancários em matéria de previsão (por exemplo, aconselhamento em tempo real sobre a negociação nos mercados financeiros) e de análise (por exemplo, deteção de fraudes, gestão de riscos e personalização de produtos), os Parceiros Sociais europeus centram-se sobretudo nos casos de utilização atuais e futuros associados aos recursos humanos, incluindo o planeamento e o desenvolvimento do pessoal (por exemplo distribuição de pessoal, planeamento, correspondência entre perfis de requisitos e de competências), seleção de pessoal e marketing (por exemplo, recrutamento automatizado, pré-seleção de candidatos, pesquisa de potenciais trabalhadores com base em IA) e análise de pessoas (por exemplo, desempenho, empenho, bem-estar), assegurando uma utilização responsável, transparente e imparcial dos sistemas de IA.

III. A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO SECTOR BANCÁRIO – UMA UTILIZAÇÃO RESPONSÁVEL

Com a IA em ascensão e os desafios específicos colocados por processos quase do tipo "caixa negra" que exigem uma atenção específica aos resultados da IA, os Parceiros Sociais europeus do setor bancário recordam que é essencial tirar partido dos instrumentos e processos de diálogo social a todos os níveis adequados (e tal como descrito no preâmbulo) para gerir qualquer impacto da IA nas condições de trabalho, na gestão, na tomada de decisões e na privacidade dos dados dos trabalhadores.

Os Parceiros Sociais europeus incentivam o diálogo social com a finalidade de desenvolver e colocar em prática ações conjuntas que visem apoiar a transição profissional e garantir oportunidades de requalificação sempre que os perfis profissionais sejam afetados pela utilização crescente da IA e de outras tecnologias digitais.

Os Parceiros Sociais europeus comprometem-se igualmente a fazer um acompanhamento ativo dos desenvolvimentos e a atenuar os riscos que possam ser colocados pela IA no que se refere à privacidade dos dados, à segurança e a preocupações éticas como, por exemplo, a parcialidade na tomada de decisões. As instituições bancárias têm de garantir que as aplicações que utilizam sistemas de IA são transparentes, justas e imparciais, e os trabalhadores têm de garantir que são utilizadas em conformidade.

A IA justa refere-se ao desenvolvimento e utilização de Inteligência Artificial que não só evita preconceitos, mas também dá prioridade e respeita ativamente os direitos humanos fundamentais, com sistemas de IA que são concebidos, implementados e operados de uma forma que vise:

- Promover a não discriminação, em particular no que respeita à igualdade de oportunidades, à diversidade e às questões de inclusão;
- Promover a equidade e decisões isentas de preconceitos com base em um ou vários fatores, como a raça, o sexo, a religião ou o contexto socioeconómico;
- Proteger a privacidade e a segurança, sendo os dados pessoais utilizados nos sistemas de IA recolhidos, armazenados e utilizados de forma ética e em conformidade com os regulamentos relativos à privacidade dos dados, também no que respeita à vigilância, ao rastreio e à monitorização;
- Garantir a transparência e a compreensão dos processos de tomada de decisão e dos impactos dos sistemas de IA, permitindo a supervisão humana, a intervenção quando necessário e o "direito à explicação" das decisões tomadas com recurso a algoritmos ou modelos de aprendizagem automática;
- Reforçar a ação humana e a responsabilidade, com as pessoas a manter o controlo sobre os sistemas de IA e a responsabilidade pelos seus atos e resultados;
- Permitir que os trabalhadores adquiram conhecimentos sobre IA;
- Respeitar a dignidade e a autonomia humanas, não violar os direitos ou liberdades humanas e reforçar as capacidades humanas em vez de as substituir;
- Preservar a segurança e a proteção dos trabalhadores nas interações homem/máquina.

IV. DIÁLOGO SOCIAL, NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DIREITOS SINDICAIS COLETIVOS

A Inteligência Artificial não deve conduzir a qualquer alteração das condições de trabalho para além das que regem a interface homem/máquina, incluindo a utilização de equipamentos. A utilização da IA por uma instituição bancária é objeto de um acompanhamento contínuo através do diálogo social e da negociação coletiva, tal como descrito no Preâmbulo e de acordo com a legislação nacional. A liberdade de associação e os direitos coletivos dos trabalhadores, incluindo o diálogo social e a negociação coletiva, têm igualmente de ser respeitados no contexto da Inteligência Artificial.

V. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E ASPETOS ASSOCIADOS AO EMPREGO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

A. SAÚDE E SEGURANÇA

O empregador é responsável pela saúde e segurança no trabalho de todos os trabalhadores e locais de trabalho, em conformidade com a Diretiva 89/391/CEE da UE e as diretivas derivadas relevantes, a legislação nacional e as convenções coletivas.

No que respeita à utilização de sistemas de IA, os Parceiros Sociais europeus recomendam a realização periódica de avaliações conjuntas dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho (SST) que incluam os efeitos da gestão algorítmica devido à sua imprevisibilidade, uma vez que estes sistemas têm por base um processamento de dados complexo e tendem a reduzir o envolvimento humano na tomada de decisões.

Estas avaliações envolvem os comités de trabalhadores relevantes, de acordo com a legislação nacional e as práticas de diálogo social, e estão associadas a processos que visam garantir que quaisquer preocupações associadas aos riscos são prontamente abordadas pelo empregador.

A UE-OSHA, bem como as autoridades nacionais da OSHA, publicaram orientações sobre o impacto da Inteligência Artificial na segurança e saúde no trabalho. Os Parceiros Sociais europeus apelam a todas as partes interessadas para que efetuem um acompanhamento regular destes desenvolvimentos e adaptem coletivamente as políticas aos novos desenvolvimentos e conhecimentos.

B. FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DIGITAIS

O desenvolvimento de competências é uma oportunidade valiosa para os trabalhadores fazerem a sua requalificação e manterem a sua relevância, bem como para evitar a escassez de mão-de-obra qualificada, sobretudo num tempo de desafios demográficos e de desenvolvimento exponencial da tecnologia/da IA. A crescente utilização da Inteligência Artificial e o aumento da digitalização estão a impulsionar a necessidade de adaptação constante das competências e de aprendizagem ao longo da vida para todos os trabalhadores do setor bancário.

No que se refere à formação, os empregadores devem proporcionar a formação necessária com vista à adaptação às novas tecnologias durante o horário de trabalho. Para efeitos de atualização/requalificação de competências e orientação profissional, os empregadores e os trabalhadores são incentivados a realizar ações de formação durante o horário de trabalho, sempre que possível. Em ambas as situações, os trabalhadores beneficiam dos mesmos direitos e acesso, com um aviso prévio suficiente antes da realização das ações de formação. Dada a importância da formação e dos desenvolvimentos digitais neste domínio, os Parceiros Sociais europeus incentivam vivamente a Comissão Europeia e os governos nacionais a financiar essas formações.

Os empregadores e os sindicatos comunicarão aos seus membros a importância da formação e do desenvolvimento de competências. Uma reconversão adequada, com ênfase na aquisição de novas competências necessárias para a era digital e na adaptação a novas realidades de trabalho, deve ser uma das prioridades a abordar conjuntamente pelos empregadores e pelos sindicatos. Os planos de formação coletiva devem igualmente incluir ações que ajudem a colmatar o fosso digital e a melhorar a empregabilidade e as perspetivas de emprego dos trabalhadores do setor bancário.

VI. DIREITOS DIGITAIS NO CONTEXTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Os Parceiros Sociais europeus consideram que a utilização crescente da IA torna necessário manter uma série de direitos digitais individuais e coletivos, em conformidade com a legislação aplicável e os acordos de negociação coletiva. Isto inclui igualmente os direitos coletivos descritos no preâmbulo.

Os Parceiros Sociais europeus envidam esforços no sentido de conseguir uma utilização responsável, ética e transparente de todas as formas de IA (incluindo a IA generativa) e de gestão algorítmica, sem preconceitos e discriminações injustas (incluindo interseccionais), e da participação dos trabalhadores, tal como referido no preâmbulo.

A. LIMITAR A UTILIZAÇÃO DE INSTRUMENTOS DE VIGILÂNCIA

Embora a Inteligência Artificial, em conjunto com as tecnologias da informação e da comunicação, possa facilitar os processos de trabalho e limitar as tarefas repetitivas e fastidiosas, as tecnologias de monitorização e vigilância (incluindo a geolocalização) em constante evolução também podem dar azo a um controlo excessivo, invadir a privacidade (incluindo os direitos associados aos dados), aumentar a pressão sobre o desempenho individual e afetar as relações de trabalho.

A utilização da IA na vigilância para controlar os trabalhadores deve ser limitada, transparente, proporcional e respeitar as convenções coletivas existentes e a legislação nacional ou local, como também se afirma no preâmbulo.

Em todos os casos, as decisões relativas à utilização e análise destes instrumentos têm de ser tomadas por um ser humano, respeitando desta forma o princípio do controlo humano, e têm de seguir um processo pré-determinado com diálogo social contínuo e negociação coletiva.

B. TOMADA DE DECISÕES ALGORÍTMICAS

Caberá aos trabalhadores o direito de não estarem sujeitos a decisões que os afetem jurídica e significativamente e que tenham como base única e exclusiva variáveis automatizadas. Por exemplo, a definição de perfis, a seleção do pessoal, a promoção interna, as mudanças de função e de grau profissional, o sistema de sanções e as avaliações de desempenho estão sempre sujeitos ao princípio do controlo humano. Cada trabalhador tem o direito de expressar o seu ponto de vista e de contestar e recorrer da decisão, de acordo com a legislação em vigor e as práticas de diálogo social.

As medidas coletivas devem ser acordadas pelos Parceiros Sociais e deve ser assegurado um diálogo social contínuo sobre os aspetos relevantes das consequências da tomada de decisões algorítmicas pelas empresas, tal como referido no preâmbulo.

C. PROTEÇÃO DE DADOS E CIBERSEGURANÇA

Cabe ao empregador a responsabilidade de implementar medidas que visem garantir a proteção dos dados e a privacidade dos trabalhadores, bem como a atualização e segurança do software e hardware dos trabalhadores. O trabalhador é obrigado a respeitar rigorosamente todas as regras aplicáveis em matéria de proteção de dados e cibersegurança, tanto no que se refere ao software como ao hardware.

O empregador, em conjunto com todos os trabalhadores pertinentes, tem de cumprir e respeitar as disposições legais aplicáveis descritas, por exemplo, no RGPD (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados) ao nível da UE, na Lei da IA, no DORA, bem como na legislação nacional, na política de ética/regulamentação bancária, nas cláusulas de confidencialidade e segurança emitidas pelo empregador e em quaisquer outras cláusulas semelhantes, conforme previsto em acordos coletivos e/ou individuais. Os empregadores são responsáveis pela implementação das medidas adequadas com vista a garantir a proteção dos dados utilizados e tratados para fins profissionais.

O empregador garante a existência de níveis de segurança adequados, tendo em consideração a privacidade do trabalhador, e que qualquer sistema de monitorização respeita a legislação europeia e nacional aplicável ou a convenção coletiva a nível nacional/setorial/empresarial.

Qualquer recolha de dados associados aos trabalhadores deve ser realizada em conformidade com a legislação aplicável a nível europeu e nacional, incluindo os princípios da pertinência, do carácter não excessivo, da transparência e da proporcionalidade.

Os dados sensíveis, como o conteúdo de mensagens de correio eletrónico pessoais, conversas e localização, saúde física ou bem-estar psicológico ou emocional, ou filiação sindical, não devem ser recolhidos, salvo disposição em contrário da legislação nacional ou de convenções coletivas.

Os dados dos trabalhadores não podem ser vendidos. Podem existir exceções à regra da venda de dados mediante o consentimento de todas as partes. No entanto, o consentimento individual não é suficiente.

VII. INTRODUÇÃO, ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DA PRESENTE DECLARAÇÃO CONJUNTA

Tal como referido no preâmbulo, o diálogo social a todos os níveis, incluindo a negociação coletiva, constitui um instrumento eficaz e positivo para a introdução da presente Declaração Conjunta.

O acompanhamento e a avaliação da sua aplicação serão levados a cabo pelos Parceiros Sociais europeus, incluindo o diálogo contínuo no âmbito das reuniões do diálogo social setorial. Isto inclui a avaliação das melhores práticas.

VIII. CONTINUAR EM FRENTE / PRÓXIMAS ETAPAS

O diálogo social contínuo e a negociação coletiva são instrumentos muito eficazes e positivos para lidar com os aspetos associados ao emprego da IA.

Os Parceiros Sociais europeus, em conjunto com os seus membros, comprometem-se a promover a presente Declaração Conjunta da melhor forma possível a nível europeu, nacional, setorial e das empresas (multinacionais).

Para o efeito, os Parceiros Sociais europeus solicitam à Comissão Europeia a tradução da Declaração Conjunta para todas as línguas da UE a fim de facilitar a sua divulgação, visibilidade e adoção a estes vários níveis.

Os Parceiros Sociais europeus do sector bancário incentivam vivamente os Parceiros Sociais sectoriais a nível nacional a utilizarem as posições comuns acordadas na presente Declaração Conjunta. Quando aplicável, este convite é extensivo aos agentes coletivos ao nível da empresa, incluindo os Parceiros Sociais e os Conselhos de Empresa (europeus).

Os Parceiros Sociais europeus acompanharão, em conjunto com os seus membros, o processo de implementação da Declaração Conjunta e continuarão recetivos ao debate de novas questões e tendências, bem como à forma como as oportunidades e os desafios podem ser abordados pelos Parceiros Sociais ao nível pertinente. Os Parceiros Sociais europeus procederão a uma avaliação completa da presente Declaração Conjunta no final do seu Programa de Trabalho para 2025-2026.

* * *

Assinado em Bruxelas em 14 de maio de 2024

Michael Budolfson
Presidente, UNI Europa Finance

Jens Thau
**Presidente da Federação Bancária Europeia
- Comité Bancário para os Assuntos Sociais
Europeus**

Elke Maes
Vice-Presidente, UNI Europa Finance

Michael Kammas
**Vice-Presidente, Federação Bancária
Europeia - Comité Bancário para os
Assuntos Sociais Europeus**

William Portelli
**Coordenador do Diálogo Social Bancário, UNI
Europa Finance**

Sébastien de Brouwer
**Diretor Executivo Adjunto, Federação
Bancária Europeia**

Angelo Di Cristo
Chefe de Departamento, UNI Finance

Nina Schindler
**Diretor Executivo, Associação Europeia da
Instituições de Crédito Mútuo**

Maureen Hick
Diretor, UNI Europa Finance

Peter Simon
**Diretor-Geral, Grupo Europeu das Caixas
Económicas e Banca de Retalho**