

Gestão algorítmica na avaliação de desempenho e a dignidade do trabalhador

Quando se trata de gestão de pessoas, os profissionais encarregados sobre o assunto e envolvidos com os objetivos econômicos nas empresas, em razão de demandas internas e de competição de mercado, são extremamente criativos nos modelos utilizados para conduzir, aos fins pretendidos, o comportamento dos trabalhadores. São verdadeiros regentes de uma orquestra em que desafinar não é permitido. Entretanto, os riscos de transferir a gestão de pessoas para a inteligência artificial pode evidenciar questões relevantes e que merecem reflexão.

Os desafios dos gestores são muitos e começam com o ambiente de trabalho seguro e saudável que deve se apresentar como local em que o trabalhador possa vislumbrar a construção potencial de realização pessoal e com concreto crescimento profissional, capaz de permitir a prática constante do exercício de cidadania, com participação efetiva no dever de colaboração entre todos os integrantes da atividade empresarial.

Os caminhos a serem perseguidos são vários. Assim, passa pela construção de ambiente saudável da empresa, com programas de saúde mental, clima organizacional de relacionamento ético e transparente, benefícios que flexibilizem cumprimento de jornada de trabalho, tais como home-office, remuneração por desempenho e participação nos resultados e na gestão, este último, ainda que de forma indireta.

Portanto, uma das metas ou funções dos responsáveis em recursos humanos de qualquer empresa é de catequisar os empregados no sentido de confiar na liderança de pessoas íntegras e que a sua cooperação e dedicação para o crescimento da empresa não será em vão e, por consequência, todos os colegas de trabalho poderão, de forma harmônica, ser beneficiados direta ou indiretamente com os resultados obtidos por meio da colaboração de todos.

Tudo isso, considerado em linhas gerais, pode ser implementado por meio do uso da inteligência artificial (IA) que, uma vez “instruída”, adotará critérios de avaliação de desempenho com ajustes frequentes em planos de metas, monitorando em tempo real os resultados obtidos e alimentando os gestores com informações que permitam a tomada de decisão com maior rapidez e, talvez, com grande precisão.

Desse modo, a análise de desempenho do conjunto dos participantes ocorrerá com avaliação de resultados periódicos, identificando as demandas de mercado, comparativamente às metas propostas, permitindo à IA sugerir alterações de metas ou mesmo identificar pontos fracos no seu cumprimento, classificando a produtividade por setores, equipes e empregados e estabelecendo temíveis rankings de desempenho.

Problemas

Nesse cenário, as intervenções de uma IA generativa, autônoma, controladora e interventora, com regras impositivas frequentes quanto a metas e processo de avaliação, poderão trazer sérios problemas em dois aspectos fundamentais, sem prejuízo de outros: (i) à integridade psíquica dos trabalhadores que, submetidos à gamificação da relação de trabalho, se sentirão acoçados, perturbados e inseguros e, (ii) igualmente, ao cumprimento do contrato de trabalho, fundado em princípios tradicionais com regras claras e cujo valor essencial é o da dignidade da pessoa humana.

No plano psíquico, o comando de avaliações atribuídos à gestão numérica de pessoas por intermédio da IA representa novos riscos no exercício das funções e cumprimento dos contratos de trabalho, submetidos a cobrança de metas, com estabelecimento de *ranking* de produção, indicativos de exclusão de bônus ou outro benefício vinculado a performance, pode representar um efeito causador *burnout*, incluído na lista de doenças ocupacionais pelo MTE e que exporá o empregador a eventual indenização por danos morais, obrigando-o, inclusive a indicar a política de avaliação como potencial risco ocupacional, de acordo com a NR1.



De outro lado, os modelos tradicionais de avaliação de desempenho eram mantidos em ritmo “analógico” e os efeitos eram minimizados relativamente às questões emocionais do trabalhador, muito embora não se possam descartar hipóteses de *burnout*, conforme tem relatado a jurisprudência trabalhista.

Os critérios de avaliação por meio de IA podem representar riscos de transformar o ambiente de trabalho em verdadeiro campo de batalha de competição desordenada e desumanizada, produzindo efeitos perniciosos na dignidade da pessoa em razão da desvalorização permanente para criar uma concorrência entre os empregados; pode, ainda, ser causadora de instabilidade decorrente da dificuldade de atingir os objetivos propostos pois o resultado de cada um está condicionado ao desempenho do outro; também a culpabilização de cada um na obtenção do resultado coletivo; a imposição de metas de avaliação pode levar o trabalhador a desprezar regras a fim de atingir metas; etc..

A proteção da saúde sempre foi o tema central do direito do trabalho desde sua formação, no período da revolução industrial, e não surpreende que na atualidade se manifeste a mesma preocupação quanto aos efeitos da governança algorítmica sobre a saúde mental dos trabalhadores envolvidos, obrigando a uma revisão da organização do trabalho.

No passado, a proteção urgente que se construiu por meio de círculos concêntricos em torno das mulheres e das crianças representavam, nas palavras de Supiot [1], recursos físicos da nação. Atualmente, revela-se uma dinâmica semelhante e que se envolve com a proteção dos recursos intelectuais, justificando-se, desse modo a resistência jurídica contra os avanços da governança algorítmica.

Relativamente ao segundo aspecto, (ii) o cumprimento do contrato de trabalho, fundado em princípios tradicionais que consideram o trabalho humano como núcleo de proteção, com regras claras e cujo valor essencial é a preservação da dignidade da pessoa humana, traz a preocupação de que uma gestão baseada exclusivamente em modelo numérico ou algorítmico poderá coisificar o conteúdo da relação de trabalho, transformando o trabalhador em autômato seguidor de regras, perdendo sua capacidade de reflexão.

Enfim, as relações trabalhistas se transformam, mas o particularismo do Direito do Trabalho, conforme observa Héctor-Hugo Barbagelata[2] é imprescindível para a afirmação da dignidade humana com responsabilidade.

[1] SUPIOT, Alain. *La gouvernance par les nombres*. Librairie Arthème Fayard/Pluriel, 2020, p. 376 e 378.

[2] *El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo: junho, 2014.