

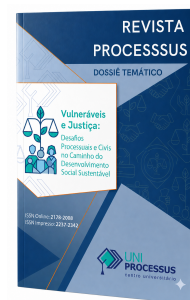


Qualis A3 ISSN: 2178-2008

ARTIGO

Listas de conteúdos disponíveis em [DOAJ](#)

Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros



Do algoritmo à ação: construir trabalho seguro e inclusivo com a IA

From algorithm to action: building safe and inclusive work with AI

Elisabete Santos¹

Centro de Investigação do Instituto Jurídico Portucalense, Portugal

E-mail: elisabete.santos@ipleiria.pt



Informações da publicação

ISSN: 2178-2008

Recebido em: 25-03-2026

Aceito em: 19-06-2026

Publicado em: 29-07-2026

Palavras-chave:

Inteligência Artificial.

Trabalho Digno.

Segurança e Saúde no Trabalho.
algoritmos.

Keywords:

Artificial Intelligence.

Decent Work.

*Occupational Health and Safety.
algorithms.*

Resumo

A integração crescente da inteligência artificial (IA) no mundo laboral tem gerado profundas transformações nas relações de trabalho, colocando em evidência novos riscos, mas também novas oportunidades, em matéria de segurança, saúde e inclusão. Este artigo propõe uma análise crítica dos impactos da IA no contexto jurídico-laboral português e europeu, com especial enfoque em ambiente laboral. O estudo incide numa abordagem quantitativa e exploratória de alguns artigos nacionais e internacionais, utilizando algumas bases de dados, designadamente, *Scopus*, *Web of Science*, repositórios, bem como de outros instrumentos normativos ou técnicos relacionados com o tema que se propõe pesquisar. Partindo de uma abordagem normativa, ética e organizacional, procura-se demonstrar que a IA, longe de ser neutra, pode reforçar desigualdades, mas também promover ambientes de trabalho mais inclusivos, desde que devidamente regulada e aplicada em conformidade com os princípios do trabalho digno, da igualdade e da não discriminação. Os resultados obtidos evidenciam que a conjugação entre o edifício normativo robusto, a digitalização e a construção de um ambiente de trabalho digno e seguro, constituiu uma vantagem competitiva relevante, aumenta a responsabilidade dos prestadores laborais e contribui para a mitigação dos riscos profissionais.

¹ Doutorada em Ciências Jurídicas ou Privatísticas, Professora Adjunta, Escola Superior Tecnologia e Gestão, Instituto Politécnico de Leiria, Portugal, afiliada ao Centro de Investigação do Instituto Jurídico Portucalense, Polo de Leiria, ESTG/IPL.

Abstract

The increasing integration of artificial intelligence (AI) into the world of work has led to profound changes in labour relations, bringing to the forefront new risks as well as new opportunities in the fields of safety, health, and inclusion. This article offers a critical examination of the effects of AI within the Portuguese and European labour law framework, with particular emphasis on the working environment. The study adopts a quantitative and exploratory approach, based on the analysis of selected national and international scholarly articles, drawing on several databases, notably Scopus, Web of Science and institutional repositories, alongside relevant normative and technical instruments related to the subject under investigation. Grounded in a normative, ethical, and organizational perspective, the analysis seeks to demonstrate that AI is far from a neutral tool, while it may contribute to the reinforcement of existing inequalities, it also holds the potential to foster more inclusive working environments, provided that its deployment is properly regulated and aligned with the principles of decent work, equality, and non-discrimination. The results obtained show that the combination of robust regulations, digitization and the creation of a decent and safe working environment has constituted a significant competitive advantage, increases the responsibility of labour providers and contributes to the mitigation of occupational risks.

1. Notas introdutórias

A introdução da Inteligência Artificial (IA) no mundo laboral representa uma das maiores transformações do século XXI (Organização Internacional do Trabalho (OIT), Organização Mundial da Saúde (OMS), 2024, 56; NUNES, *et al*, 2024). A revolução tecnológica impulsionada pela IA constitui um dos maiores desafios contemporâneos para o direito do trabalho, exigindo-se que se trace um percurso concreto, sob pena de retrocedermos a situações de intrusão nos direitos fundamentais em espaço laboral². É importante notar que a investigação partiu da necessidade de saber em que medida o desenvolvimento e aplicação da IA pode reforçar ou comprometer a garantia dos direitos dos trabalhadores, à luz do quadro jurídico internacional, europeu e nacional. Neste contexto, reconhece-se que a introdução da IA e dos algoritmos no nosso quotidiano, facilitam-nos a vida, simplificam procedimentos, tornando-os mais eficazes, mas por outro, pode implicar a violação dos nossos direitos fundamentais. Tem sido amplo o debate doutrinal sobre a utilização dos algoritmos, em áreas relacionadas com a IA, proteção de dados e a tomada de decisões automatizadas. Por isso, direcionamos o nosso estudo para a introdução de sistemas algorítmicos ao nível dos processos laborais impulsionados pela utilização da IA.

A introdução de algoritmos na gestão de recursos humanos, no recrutamento, na avaliação de desempenho e na monitorização da produtividade não altera apenas a dinâmica laboral, mas, também coloca em causa os princípios estruturantes da ordem jurídica, como a dignidade da pessoa humana, a igualdade de oportunidades e a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores³. A sua capacidade de automatizar tarefas, analisar dados em tempo real e apoiar processos decisórios oferece benefícios inegáveis, mas suscita igualmente riscos relevantes para os direitos fundamentais dos

² AMADO, reforça no seu estudo a necessidade do direito do trabalho se ajustar à nova realidade organizacional, para que em contexto de transição digital se dê mais enfoque à pessoa que exerce a atividade e à efetividade dos seus direitos fundamentais. In, AMADO, João Leal. Inteligência artificial, plataformas digitais e robotização: Que futuro para o (direito do) trabalho humano?. *Julgar*, n.º 45, 2021, 86-106; Por sua vez, ROLDÁN, reforça a necessidade do direito do trabalho se adaptar ao novo contexto tecnológico para fazer face aos riscos acrescidos para os direitos fundamentais assentes na segurança, saúde e dignidade humana. In ROLDÁN, Aida Cabello. El impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: especial mención al ámbito sociosanitario. In *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, n.º 1, ADAPT University Press, 2024, 231-248. ISSN 2282-2313. Disponível em: https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/issue/view/97 [Consultado em: 23.01.2026]

³ Pesquisas da OCDE com empregadores e trabalhadores indicam que quatro em cada cinco trabalhadores consideram que a IA melhorou o seu desempenho, e três em cada cinco referem que aumentou o prazer no trabalho. Contudo, os benefícios da IA dependem da gestão dos riscos associados. Considerando o impacto da automação, cerca de 27% das atividades nos países da OCDE estão em maior risco de serem automatizadas. Os trabalhadores também manifestam preocupações sobre o aumento da intensidade laboral, a recolha e utilização de dados e o agravamento das desigualdades. Para promover a adoção da IA de forma confiante, o relatório identifica os principais riscos a mitigar, aponta lacunas existentes e sugere caminhos políticos específicos para os mercados de trabalho. Cf. OCDE. *Using AI in the workplace – Opportunities, risks and policy responses*, n.º 11, março 2024, 3, OCDE.

trabalhadores. O desafio jurídico contemporâneo consiste em assegurar que o uso da IA seja seguro no sentido de proteger a integridade física, psicológica e digital dos trabalhadores e inclusivo, promovendo a igualdade de oportunidades e combatendo discriminações.

Particular atenção deve ser conferida à situação das pessoas mais vulneráveis, cuja inclusão plena no mercado laboral é constantemente reiterada pela legislação nacional, pela União Europeia e pelos organismos internacionais (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2022). Na verdade, a IA pode reforçar mecanismos de exclusão, quando concebida com vieses algorítmicos ou sem acessibilidade, mas também pode constituir uma poderosa ferramenta de inclusão, através de tecnologias assistivas, interfaces adaptativos e flexibilização de modelos de trabalho.

O presente estudo propõe uma reflexão sobre os impactos da IA nas condições laborais, sublinhando tanto os riscos como as potencialidades para a promoção de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e inclusivos, analisando a legislação portuguesa, o quadro constitucional e europeu, e a doutrina relevante, visando demonstrar como garantir que o trabalho mediado pela IA seja seguro (do ponto de vista físico, psicológico, de privacidade e de dados) e inclusivo, respeitando igualdade, acessibilidade, não discriminação e participação. Este artigo tem por objetivo analisar criticamente os impactos da IA no trabalho digno e inclusivo, abordando o quadro jurídico português e europeu, os riscos e potencialidades da tecnologia, bem como as respostas normativas, éticas e organizacionais necessárias. Serão discutidas abordagens de natureza normativa, ética e organizacional que possam garantir uma utilização da tecnologia alinhada com os princípios do trabalho digno e da igualdade de oportunidades, promovendo um debate informado e crítico, à luz dos desafios contemporâneos no contexto académico e profissional.

No que se refere à estrutura do presente estudo, para além destas notas introdutórias, a pesquisa divide-se, em segundo lugar, numa análise do acervo legal, em terceiro lugar, procura-se identificar os riscos relacionados com a utilização da IA em contexto de trabalho associados à importância de se definir quem na realidade é considerado “empregador digital”. Por sua vez, procura-se em quarto lugar, explorar as razões de ser do “dever de prestar informações associadas à IA” aos trabalhadores, em quinto lugar, impõe-se uma reflexão sobre a influência dos algoritmos nos processos de recrutamento e seleção, em sexto lugar, a abordagem recai sobre o impacto da IA no campo da segurança e saúde no trabalho (SST), e por fim, expõem-se algumas das considerações finais sobre o papel do direito e da ética na governação da IA⁴.

2. O acervo legal na trajetória da Inteligência Artificial no trabalho

Os instrumentos normativos devem acompanhar a evolução tecnológica, para assegurar que os empregadores adotem comportamentos transparentes e que protejam os direitos dos trabalhadores. Importa, assim, indagar, neste estudo se a utilização de sistemas algorítmicos nos processos laborais estão à beira de nos dominar ou até mesmo nos ameaçar, se não reagirmos. Como agir? Constatamos na análise de vários instrumentos que a ação normativa tem procurado responder a estes desafios. Nesse sentido, e numa análise sumária, destaca-se no plano internacional, a Recomendação da UNESCO sobre a Ética da Inteligência Artificial (2021) e as orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o futuro do trabalho digital, ambas centradas na

⁴ No âmbito da Estratégia Nacional para a IA até 2030, foi recentemente publicada a Resolução do Conselho de Ministros 2/2026, de 8 de janeiro que cria a Agenda Nacional de Inteligência Artificial e define o Plano de ação para os anos de 2026-2030, com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento económico, por incremento da produtividade e modernização da Administração Pública e a utilização responsável da IA.

proteção dos direitos humanos e laborais⁵. Por sua vez, em contexto europeu, a proteção dos direitos fundamentais, mormente no que respeita à privacidade e não discriminação encontra enquadramento, entre outros, na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (artigos 7.º, 8.º e 21.º) e, paralelamente, no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD, 2016)⁶. Ora no domínio da proteção de dados, é relevante sublinhar que o empregador deve limitar a sua ação ao essencial, recolhendo e tratando os dados pessoais de forma automatizada que sejam necessários e proporcionais à relação jurídica-laboral e não configure a violação dos direitos fundamentais do trabalhador (cf. Artigo 5º e 6º do RGPD).

No domínio da SST, a diretiva-quadro 89/391/CEE, consagra as obrigações no campo da prevenção e avaliação de riscos, que deverão incluir o trabalho desenvolvido com recurso à IA. Por outro lado, sublinhe-se o Regulamento (UE) da Inteligência Artificial (AI Act, 2024) cujo objetivo é estabelecer um quadro jurídico uniforme para o desenvolvimento e utilização da IA, e estabelece um regime jurídico baseado no risco, impondo obrigações rigorosas às aplicações utilizadas em contexto laboral⁷. Traduz-se como o primeiro instrumento supranacional com impacto a nível global, com particular enfoque neste estudo ao nível laboral, impondo requisitos de transparência e supervisão humana em sistemas aplicados ao recrutamento e gestão laboral (*European Commission*, 2021). O referido Regulamento⁸, estabelece em matéria de IA, os critérios que as organizações devem ter em consideração para que garantam a segurança e o respeito pelos princípios fundamentais da IA⁹, que primem pela proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores¹⁰.

De notar, que o regulamento deve ser compatibilizado com a demais legislação, mormente ao nível da segurança e saúde, igualdade de tratamento e não discriminação, da proteção da privacidade e dos dados pessoais, bem como, ao nível da contratação coletiva (Cf. Considerando 9º, artigo 2º, nº11)¹¹. Em paralelo, a Diretiva relativa à melhoria

⁵ A Resolução adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, a 17 de março de 2024, sobre a Inteligência artificial: Impacto na Sociedade do Futuro, apresenta algumas propostas, mormente, a «implementação de políticas e a regulação da IA em contexto de trabalho, sustentadas na defesa do trabalhador (ao nível da segurança do trabalho e dos direitos digitais dos trabalhadores), e no incremento da produção lidada à inovação, mediante adoção de soluções baseadas em IA que fomentem mais produtividade, mais eficiência e mais competitividade».

⁶ No âmbito do quadro legal da União Europeia, além do direito ao respeito à intimidade da vida privada e familiar, consagrados no artigo 7º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (UE), o Regulamento 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia, de 27 de abril (RGPD) consagra o direito à proteção de dados pessoais (art. 8º), complementado, por uma diversidade de direitos específicos do titular de dados, mormente, o direito à informação, acesso, retificação ou apagamento de dados pessoais.

⁷ Destaca-se, neste contexto, a Estratégia para a Transformação Digital da Administração Pública 2021-2026 que veio reforçar a promoção de uma Administração Pública mais eficiente com recurso à tecnologia digital assente em serviços mais eficazes. CHIARA analisa o AI Act sob a perspetiva da proteção de dados e da gestão algorítmica no trabalho, salientando que, embora o regulamento imponha deveres de transparência, avaliação de riscos e supervisão humana aos sistemas de IA utilizados no emprego, subsistem fragilidades relevantes no seu *enforcement*, em particular, quanto à articulação com o RGPD e à capacidade efetiva das autoridades competentes para controlar práticas de gestão algorítmica potencialmente lesivas dos direitos dos trabalhadores. In, CRISTOFOLINI, Chiara. Navigating the impact of AI Systems in the Workplace: Strengths and Loopholes of the EU AI Act from a labour perspective. In Italian Labour Law e-Journal, Issue I, Vol.17, 2024, 98. Disponível em: <https://illeg.unibo.it/article/view/19796>. [Consultado em : 26.01.2025]

⁸ De notar que o regulamento é de aplicação automática no ordenamento jurídico português. Para um maior desenvolvimento, BLANCO, Damásio. Direitos humanos e inteligência artificial, ordem pública internacional no ciberespaço no European AI Act. In, *Revista eletrónica de Direito*, 1 (36), 2025. DOI 10.24840/2182-9845-2025-001-006.

⁹ “Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho de 13 de junho de 2024 que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial e que altera os Regulamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e as Diretivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (Regulamento da Inteligência Artificial), alinhado com o Acordo-Quadro sobre a Digitalização (junho, 2021); Declaração Europeia sobre os Direitos e Princípios Digitais para a Década Digital (15.dezembro, 2022). Optamos neste estudo, por não desenvolver esta temática. Para uma análise mais desenvolvida, MOREIRA, Teresa Coelho. Inteligência Artificial nas relações de trabalho. *Minerva, Revista de Estudos Laborais*, 14 (7), 2025, 21-53. Disponível em: <https://doi.org/10.34628/6CFT-YC02>.

¹⁰ Cujo alcance é defendido na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

¹¹ Sobre as implicações da IA nas relações laborais, vide, Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça processo 16978/18.5T8LSB.L2.S1, 12.01.2023. www.dgsi.pt.

das condições de trabalho nas plataformas digitais (2024)¹² estabelece as obrigações e proibições direcionadas às plataformas, constituindo o primeiro instrumento a nível europeu que estabelece em matéria de IA, os critérios que as organizações devem ter em consideração para que garantam a segurança e o respeito pelos princípios fundamentais da IA, e tutelem dos direitos fundamentais dos trabalhadores¹³. Como seria de esperar, o diploma que primeiramente iremos tratar, nesta sede, no nosso ordenamento jurídico é a Constituição da República Portuguesa (doravante CRP). O direito ao trabalho e o princípio da igualdade (artigos 13.º e 58.º), vinculam o legislador ordinário e os empregadores a assegurar condições dignas e não discriminatórias.

Neste contexto, no que se refere aos sistemas digitais é relevante destacar a Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital (aprovado pela Lei 27/2021, de 17 de maio) que veio estabelecer os direitos, liberdades e garantias de proteção em espaço digital, consagrando um conjunto de direitos digitais, salvaguardando os cidadãos de eventuais atos de discriminação algorítmica. Sublinhe-se, ainda, a Estratégia Nacional para a IA, (Portugal 2030) e as orientações da Comissão Nacional de Proteção de Dados que enquadram uma adoção responsável da IA, articulando-se com os instrumentos normativos europeus. A crescente incorporação da IA nos processos de trabalho, desde a seleção automatizada, avaliação de desempenho, até monitorização remota, acarreta benefícios significativos, como eficiência, adaptabilidade e melhorias de produtividade. Contudo, também introduz riscos substanciais para os direitos dos trabalhadores¹⁴. Ora, a adaptação tecnológica impõe que o empregador respeite o direito fundamental à SST (artigo 59º, n.º 1, al. c), CRP; e, artigo 153º CT), e assegure as qualificações necessárias e suficientes para que os trabalhadores não corram o risco de serem excluídos, por falta de capacitação digital (n.º 1, alínea d), do artigo 59º e artigo 64º da CRP). O núcleo normativo da obrigação de SST sustenta-se na CRP que estabelece nos artigos 59º e 64º que todos os “trabalhadores, sem distinção de idades, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm, direito à prestação do trabalho em condições de higiene e segurança (...)” e o “direito à proteção da saúde e o dever de a defender e promover”. É consabido, que os princípios normativos que constituem o repositório legal no campo da segurança e saúde, para além de residirem na CRP, também constam do Código do Trabalho (CT)¹⁵ e da Lei 102/2009, de 10 de setembro (LTSSP)¹⁶ e preveem que

¹² Diretiva (UE) 2024/2831, do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro.

¹³ Cujo alcance é defendido na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

¹⁴ O Relatório sobre o Futuro do Emprego 2025, do Fórum Económico Mundial, evidencia o impacto estrutural da inovação tecnológica no mercado de trabalho, projetando, até 2030, a criação de 170 milhões de postos de trabalho e a extinção de aproximadamente 92 milhões de funções, com efeitos assimétricos entre setores de atividade e a alteração de cerca 39% das competências atualmente relevantes, o que impõe estratégias de requalificação e aprendizagem ao longo da vida, sob pena de agravamento de desigualdades. In, https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf; Em sentido convergente, o estudo da Fundação Francisco Manuel dos Santos (FFMS) sobre a automação em Portugal identifica uma elevada exposição de profissões administrativas e repetitivas a risco de extinção, bem como assimetrias territoriais relevantes. No sentido de preparar a força de trabalho para as exigências de uma economia digitalizada, o estudo evidencia a necessidade de um maior investimento em formação; e, a aposta no desenvolvimento de competências mais valorizadas centradas no pensamento crítico, resolução de problemas, literacia digital e gestão humana. O que impõe a revisão dos currículos académicos de modo a dar maior relevo à literacia digital, à IA e ao uso de tecnologias de automação. In, CASAS, Pablo, SILVA, Hugo Castro, RIBEIRO, António Sérgio & BAPTISTA, Rui (coord.). Automação e Inteligência Artificial no Mercado de Trabalho Português: Desafios e Oportunidades. Lisboa: FFMS, 2025; por sua vez, o estudo desenvolvido pelo Centro de Investigação e Estudos de Sociologia CIES-ISCTE, em 2025 revela a persistência de barreiras estruturais à inclusão laboral de pessoas com deficiência, apesar do quadro legal vigente, sublinhando que a efetividade do direito ao trabalho exige políticas ativas de formação, acessibilidade e monitorização. Os autores do estudo sublinham que a inclusão laboral das pessoas com deficiência não deve ser vista como mera obrigação legal, mas como um imperativo ético e estratégico, capaz de fortalecer a coesão social e o desempenho organizacional. Recomendando, por isso, o reforço de medidas de sensibilização, o investimento em tecnologias acessíveis, a formação dos empregadores e a monitorização efetiva das políticas de inclusão.

¹⁵ Destaque-se, ainda, que a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) prevê que um conjunto de matérias que no plano da Administração Pública devem reger-se pelo CT, conforme consta do seu artigo 4.º, artigo 16º a 16º G.

¹⁶ Cf. A Lei 102/2009, de 10 de setembro (LPSST) que regula a promoção da segurança e saúde no trabalho e densifica a Diretiva-Quadro 89/391/CEE (artigo 5º), para além da legislação específica por setores de atividades e por fatores de risco (ex. Locais de

a promoção da saúde e da segurança constitui um princípio estruturante da ordem jurídica constitucional, diretamente ancorado na dignidade do ser humano (artigo 1º CRP), no direito à segurança no trabalho (artigo 59º, n.º 1, alínea c)) e na proteção do emprego enquanto valor socialmente relevante (artigo 53º). Do CT constam os princípios gerais que garantem o direito dos trabalhadores a prestar o trabalho com condições de SST (artigos 281º a 284º).

Paralelamente, a LPSST estabelece alguns dos procedimentos que devem ser adotados nas organizações com o objetivo de proporcionar as suficientes condições ao nível dos postos de trabalho, apelando ao envolvimento ativo dos trabalhadores, em prol da melhoria permanente da SST, designadamente, com a organização dos serviços de segurança e saúde, a promoção do direito à informação e formação, bem, como o regime de responsabilidade dos intervenientes quando não cumpram as normas de SST¹⁷. Neste sentido, dir-se-ia que a SST surge como pilares basilares de uma estrutura organizacional e assumem, hoje, uma importância vital na vivência diária dos trabalhadores. O CT, a LTFP e a LPSST impõem, no contexto laboral, deveres positivos ao empregador no campo da SST, assentes na avaliação e prevenção dos riscos profissionais, e na tomada de medidas preventivas, de proteção, organizacionais e técnicas que assegure ao trabalhador um ambiente de trabalho seguro. Nesse sentido, o empregador deve diligentemente analisar se a utilização da IA pode ter um impacto negativo sobre os trabalhadores em geral, e em particular, sobre os mais vulneráveis. Na verdade, o empregador que utiliza sistemas de IA deve tomar adotar todas as medidas necessárias para assegurar que o trabalho seja executado em condições de SST (artigo 15.º LPSST), tendo por base, os princípios gerais de prevenção legalmente estabelecidos.

3. Do algoritmo à Ação – A IA e o contexto das relações laborais

A crescente utilização da IA nos contextos laborais suscita uma questão inquietante: estará a IA à beira de ameaçar o trabalho humano? A resposta exige ponderação. Tal como ocorreu com outras inovações tecnológicas de impacto estrutural, a IA encerra um duplo potencial, por um lado, pode libertar os trabalhadores de tarefas penosas e reforçar a eficiência, mas, por outro, pode comprometer os nossos direitos, a nossa privacidade e dignidade. A doutrina aponta que a utilização de sistemas algorítmicos na tomada de decisões e na gestão dos trabalhadores traz desafios para a autonomia dos trabalhadores, para a sua dignidade e para a existência de um contrato de trabalho justo.

Nesse sentido, GARCIA-RUIZ E ROCCHI (2025, 1-18) salientam que os algoritmos podem reduzir a autonomia, monitorizar de forma intensa e limitar a voz dos trabalhadores. De igual modo, o relatório da *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD, 2023) sobre a IA, qualidade do emprego e inclusão aponta que os trabalhadores sujeitos a decisões algorítmicas tendem a ter perceções menos positivas sobre o impacto da IA nas suas atividades, por razões de perda de autonomia e violação da privacidade. É consabido que o impacto da IA e dos algoritmos no mundo laboral constitui hoje um dos maiores desafios do direito do trabalho contemporâneo¹⁸. A

trabalho, equipamentos de trabalho, equipamentos individuais de trabalho, agentes químicos, biológicos, entre outros); artigo 127º, n.º 1, alíneas g) a i) do CT e artigo 15º LSST.

¹⁷ De notar, que as referidas disposições legislativas aplicam-se tanto à proteção dos trabalhadores, bem como aos prestadores de serviços (outsourcing) (artigo 10º, CT, 1154.º do Código Civil). Entendemos, deixar fora da nossa pesquisa um estudo mais aprofundado sobre a temática.

¹⁸ A utilização de algoritmos em contexto de trabalho nas suas várias vertentes, tende a promover a transparência e a responsabilidade do seu uso. Vide, MOREIRA, Teresa Coelho, DRAY, Guilherme (coord). Livro verde sobre o futuro do trabalho 2021. Lisboa: GEP, 2021. ISBN: 978-972-704-457-3. Disponível em: https://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro_verde_do_trabalho_2021.pdf/8d6968cb-fee5-4f8f-b7de-1612d269fc9b [consultado em: 22.01.2026].

incorporação de sistemas de decisão automatizada suscita novas tensões entre inovação tecnológica e a garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores nos processos de recrutamento e seleção, na gestão dos trabalhadores, na avaliação de desempenho, na monitorização da produtividade, na inclusão dos trabalhadores mais vulneráveis e ao nível da SST¹⁹.

3.1. O “empregador” digital

Este aspeto reforça a importância de definir quem na realidade é considerado como “empregador” digital. Neste âmbito, BAIocco, Sara, *et. al.*(2022, 20-21) defendem que o *algorithmic management* representa um novo paradigma do direito do trabalho europeu, impondo a redefinição do conceito de “empregador”²⁰, historicamente associado a relações laborais em espaço físico, caracterizadas por uma estrutura organizacional hierarquizada e assente em instruções diretas (OECD, 2025). Porém, em ambiente digital o poder de direção e de controlo do “empregador” tende a diluir-se e a ser substituído pela introdução de sistemas digitais dirigidos por algoritmos que geram diretamente a admissão e a continuidade na relação laboral, a fixação de direitos (retribuição, férias, suplementos remuneratórios) e, por sua vez, avaliam e controlam o desempenho do prestador.

Na verdade, permite-se que o trabalhador possa ser alvo de um processo disciplinar, podendo vir até a ser despedido, com base em decisões automatizadas opacas e enviesadas. O que impõe uma reinterpretação do conceito de “empregador” em época digital, assente não na qualificação formal do vínculo, mas na determinação da entidade que exerce efetivamente o controlo e a gestão da prestação laboral. Sublinhe-se, ainda, que o recurso a sistemas digitais pode dificultar a perceção de quem é juridicamente responsável pela tomada de decisões, o que naturalmente, pode implicar a dificuldade em identificar “quem” tomou uma decisão que possa ser injusta, discriminatória ou sustentada em elementos falseados. Por conseguinte, será crucial que se verifique uma extensão da proteção *juslaboral* às novas configurações de subordinação aliadas à economia colaborativa e digital, associando o empregador, independentemente de recorrer a sistemas digitais ou autonomizados, ao que define expressamente o modo de prestar a atividade e obtém contrapartidas com a mesma. Por outro lado, impõe-se uma alteração normativa que preveja que as entidades públicas fiscalizadoras possam auditar os algoritmos usados em contexto de trabalho, bem como responsabilizar solidariamente o “empregador” digital e o programador do algoritmo sobre decisões que possam violar os direitos do prestador laboral. Sabemos que a evolução da IA é constante, e não é

¹⁹ Para um estudo mais desenvolvido sobre a saúde ocupacional, vide, SANTOS, Mónica, ALMEIDA, Armando, CHAGAS, Dina. Inteligência Artificial aplicada à Saúde Ocupacional. Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online. 2024, 18: esub0463. DOI:10.31252/RPSO.07.09.2024.

²⁰ A temática tem sido alvo de um amplo debate sobre o vínculo de emprego que é estabelecido entre o trabalhador e as plataformas digitais. A evolução tecnológica tem vindo a transformar as relações de trabalho, surgindo novas modalidades contratuais associadas, *e.g.*, às plataformas digitais que intermediam serviços (Uber, Bolt). Sem perder de vista a necessidade de proteger o trabalho humano, a pesquisa leva-nos para um estudo do novo conceito de “subordinação” aliada ao controlo exercido por sistemas automatizados e algoritmos. Questão que se coloca, *p.e.* quando a plataforma define o percurso profissional de um vendedor, o tempo de execução das entregas de encomendas ao consumidor, que lhe dá instruções claras ou que atribui um prémio em função dos níveis de produtividade. In ROSOLEM, Felipe Rubinatto e JUNIOR, Tadeu Guimarães. O Empregador Algorítmico das plataformas digitais. Vol.3, Anais do III Seminário Internacional Estado, Regulação e Transformação Digital, 2024. Cf. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. Processo nº 1980/23.3T8CTB.C2.S1, 15 de maio de 2025, Relator Mário Belo Morgado; Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, processo nº 167/24.2T8LRA.C1, de 13 de junho de 2025. Relator: Mário Rodrigues da Silva. Para o ónus de prova de que as tarefas desenvolvidas em plataformas digitais assentam numa relação de subordinação, impõe-se que o trabalhador comprove que está integrado num ciclo produtivo de trabalho alheio e em proveito de outrem, e que respeita um conjunto de métricas estabelecidas pela organização. Para uma análise mais desenvolvida, sobre a necessidade do edifício normativo se adaptar ao trabalho executado em plataformas digitais, com particular destaque para a alteração do conceito “subordinação jurídica”, vide, MOREIRA, Teresa Coelho. “Plataformas digitais e trabalho: a lei, os tribunais e a diretiva no reino do algoritmo”. In, XIV Colóquio de Direito do Trabalho. Novos desafios do Direito do Trabalho, julho, 52-81, STJ, 2025. ISBN 978-989-35696-5-8.

acompanhada em tempo real por instrumentos normativos legais, pelo que se impõe uma regulação a breve trecho, sob pena dos nossos direitos deixarem de estar salvaguardados.

3.2. “O dever de informar” do empregador aliado à IA

Chegados a esta parte, importa indagar se deverão ser prestadas aos trabalhadores informações sobre o modo de utilização da IA? Partindo do pressuposto que os problemas colocados neste âmbito não são novos, cabe analisar como é que as decisões tomadas por sistemas de IA podem ter impacto na construção de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo, quando não sejam sustentados em conceitos como a “transparência, supervisão humana, garantia de autonomia e de voz coletiva e acordo dos trabalhadores”²¹. Por força do regulamento de IA discute-se se deverão ser transmitidas informações quando em ambiente laboral sejam utilizados sistema de IA de risco levado. Por outro lado, se à luz do CT os trabalhadores²², deverão ser informados sobre o modo de utilização dos mesmos, quando, por exemplo, possam condicionar as condições de trabalho ou controlar a suas tarefas profissionais. BAIocco, Sara, *et. al.* (2022, 20-21) destacam que muitas das decisões sobre gestão, remuneração, controlo das atividades são tomadas sem que os prestadores tenham recebido antecipadamente uma informação sobre os critérios introduzidos no tratamento autonomizado, na mesma linha do artigo 22º do RGPD²³.

A doutrina jurídica portuguesa e internacional tem sublinhado a urgência de se reconfigurar os instrumentos de proteção laboral à luz da digitalização. Enfatizando que a gestão algorítmica, veio para substituir decisões humanas, pelo que ameaça obscurecer critérios decisórios, exigindo mais informação²⁴.

Mas, estará a máquina legislativa portuguesa preparada para acompanhar esta transição sem ter que indemnizar os prestadores? A IA entrou no nosso ordenamento jurídico português no âmbito da Agenda de Trabalho Digno que aditou a alínea s) ao artigo 106º, n.º 3, no CT (Lei 13/2023)²⁵ passando a consagrar o dever de informação algorítmica para que os trabalhadores saibam como são tomadas as decisões finais, destacando o dever de informar os trabalhadores e as suas estruturas representativas

²¹ A intervenção sobre os algoritmos “management” demonstram que apesar dos sistemas autonomizados proporcionarem eficiência, a diminuição da autonomia, a intensificação e a monitorização constante podem comprometer o sentido do trabalho digno. Cf. GARCIA-RUIZ, Pablo, ROCCHI, Pablo. Can Work Be Meaningful Under Algorithmic Management? A Macintyrean Perspective. *Business Ethics Quarterly*. Published Online 2025, 1-18. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/beq.2025.5>; Por sua vez, o relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre “Global case studies of social dialogue in AI and algorithmic management” enuncia que a negociação coletiva e o diálogo social são instrumentos essenciais para assegurar que a IA seja implementada de forma inclusiva e que não agrave as dificuldades. In, DOELLGAST, Virginia, et al. Global case studies of social dialogue in AI and algorithmic management. OIT. Working Paper, 144. Genebra: OIT. Disponível em: <https://doi.org/10.54394/VOQE4924>; FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑOZ, sublinha que deve ser atribuído um papel principal à negociação coletiva para que se garanta a proteção dos trabalhadores face aos novos riscos profissionais emergentes com a introdução da IA, contemplando nas convenções coletivas cláusulas e instrumentos preventivos que assegurem as adaptações normativas em função das necessidades setoriais. In FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑOZ, Javier. Salud laboral, nuevas tecnologías y su reflejo en la negociación colectiva. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12 (1), ADAPT University Press, 2024, 19-47. Disponível em: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/issue/view/97.

²² Mormente, com o envolvimento das respetivas estruturas representativas (comissões de trabalhadores e os delegados sindicais).

²³ Sobre o impacto da IA no trabalho à luz da proteção de dados, destacando desafios à privacidade e à dignidade dos trabalhadores, e a necessidade de conformidade regulatória e cultura de responsabilidade organizacional, vide, SANTOS, Elisabete. Trabalhadores sob a égide da Inteligência Artificial: Novos Riscos e Desafios à Luz da Proteção de Dados. *Revista Jurídico Portucalense*, n.º 38, Porto: Universidade Portucalense, 427-449. Disponível em: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(38\)2025.ic-22](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(38)2025.ic-22).

²⁴ VICENTE, Joana Nunes, dá particular relevância ao dever de informação do empregador, introduzidos pela Lei 13/2023, de 3 abril, considerando-o como um instrumento de promoção da segurança jurídica e efetividade dos direitos do trabalhador. VICENTE, Joana Nunes. Os deveres de informação do empregador à luz da Lei 13/2023, de 3 de abril de 2023. In, *Revista Questões Laborais*, n.º 63. (julho-dezembro). Coimbra: Almedina: 2023, 111. ISBN: 9780872820630. Para uma abordagem mais alargada sobre as alterações introduzidas pela Agenda do Trabalho Digno, aprovada pela Lei 13/2023, vide MARTINEZ, Pedro Romano, SILVA, Luís Gonçalves. Constituição e Agenda do Trabalho Digno, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano III, (4), 2023. Para uma análise geral das modificações introduzidas e o seu impacto nas relações jurídico-laborais vide, DRAY, Guilherme. Agenda do Trabalho Digno: a reforma portuguesa de 2023. *Revista da Escola Judicial do TRT4 [S.I.]*, v.6, (10), 2025. DOI: 10.70940/rejud4.2024.509. Disponível em: <https://periodicos.trt4.jus.br/revistaejud4/article/view/509>. [Consultado em: 24.01.2026].

²⁵ Recordamos neste campo que independentemente da introdução desta obrigatoriedade no CT, nos termos do RGPD já em vigor, o empregador tem o dever de proteger os dados pessoais dos trabalhadores.

sobre “os parâmetros, critérios e regras em que baseiam os sistemas de IA que possam ter impacto nas condições de trabalho, na admissão ou permanência no mercado de trabalho, bem como na elaboração de perfis e controlo de desempenho profissional”.

Por conseguinte, o empregador deve transmitir expressamente, ao trabalhador²⁶ como é programado o algoritmo, que tipo de dados foram introduzidos, e como as decisões podem ter impacto na sua vida profissional e laboral. Entende-se que foi esse o espírito do legislador laboral, ao introduzir taxativamente no catálogo dos deveres de informar do empregador, elencados no artigo 106º a alínea s), e todos esses itens²⁷. ABRANTES & DIAS (2023, 43-44), afirmam que o preceituado legal tem a sua origem sustentada em duas linhas orientadoras, em primeiro lugar, no risco de discriminação e, em segundo lugar, no risco de opacidade e falta de transparência dos sistemas digitais alimentados por algoritmos e responsáveis por decidir. Sabe-se que os dados introduzidos nos algoritmos podem basear-se em informações sustentadas em critérios pré-determinados, designadamente, *inter alia*, em perfis definidos a partir de características pessoais, do tempo de experiência profissional ou da disponibilidade manifestada pelo trabalhador. Embora tais elementos possam não ser essenciais para o desempenho de determinada função, podem conduzir à exclusão dos trabalhadores, pelo simples facto de os algoritmos terem sido programados com critérios que tendem a produzir efeitos discriminatórios, sem que tal se encontre objetivamente justificado²⁸.

Como bem refere, MOREIRA (2023, 353), os algoritmos “não são tão imparciais quanto pensamos” e não são de todo “infalíveis”. Por isso, o empregador ao “informar” o trabalhador, sobre o tipo de algoritmo e tudo o que envolve, mormente, os tempos de trabalho, o modo de controlo da tarefa, o tipo de responsabilidade exigida, vai contribuir para a construção de uma relação jurídico-laboral mais equilibrada entre as partes. Por outro lado, para uma maior motivação e satisfação no trabalho e, consequentemente para uma maior produtividade e competitividade organizacional, reduzindo os níveis de risco no âmbito da SST²⁹. Entende-se que só assim, se poderão salvaguardar os direitos de quem presta uma atividade aliada à economia digital. Por outro lado, num quadro legal em que se admite o processo de consulta às estruturas representativas ou, na sua ausência, aos trabalhadores no âmbito laboral ou da segurança e saúde³⁰, parece-nos ser um instrumento a considerar neste âmbito, como essencial na tomada de decisões. Entende-se que o “empregador” digital não deve tomar livremente e unilateralmente decisões automatizadas que possam ter um impacto na dignidade de quem presta o trabalho. Pois, se tradicionalmente se entendia que o trabalho humano era essencialmente prestado para uma entidade em espaço físico e sujeito à supervisão humana, porém, com a introdução tecnológica com recurso a sistemas de IA, ou algoritmos, tende-se a intensificar as atividades em modo digital. E, se por um lado, os sistemas vêm facilitar e simplificar os procedimentos laborais, tendencialmente, também podem potenciar riscos elevados, se o

²⁶ Destaque-se que o direito à informação neste âmbito também recai sobre as comissões de trabalhadores, sendo reconhecido os direitos de informação e consulta aos delegados sindicais que representem os trabalhadores (cf. Artigo 424, n.º, alínea j, e artigo 466, n.º 1, alínea d) do CT).

²⁷ De notar que nos termos do artigo 107º do CT essas informações deverão ser prestadas em suporte físico ou eletrónico no prazo de um mês a contar do início da execução da prestação laboral, podendo a referida documentação ser solicitada em âmbito de inspeção pelas entidades públicas, designadamente, pela autoridade para as condições de trabalho.

²⁸ Sublinhe-se de igual modo, que num processo de avaliação ou promoção de forma diferenciada no âmbito da avaliação de desempenho, a introdução de dados discriminatórios podem conduzir à exclusão injustificada de um trabalhador que, apesar de reunir as qualificações necessárias ao exercício de determinada função, possa ver-se privado de ser promovido ou selecionado.

²⁹ A informação torna-se essencial para que os trabalhadores possam perceber que sistemas de IA utilizam ou com que trabalham (algoritmos na gestão procedimental, ou, *inter alia*, instrumentos que recolhem dados de geolocalização), para que se sintam seguros a exercer a atividade laboral e não residam sentimentos de insegurança (artigo 106º, n.º 3, alínea s) do CT).

³⁰ Cf. Artigo 18º da LPSST, no que respeita à consulta escrita que deve ser realizada em tempo útil, e uma vez por ano, no campo da segurança e saúde; com exceção do artigo 9º do Decreto-lei 50/2005, que estabelece as prescrições mínimas para os equipamentos de trabalho, determina a obrigação de realizar a consulta de dois em dois anos, no caso dos equipamentos de trabalho.

uso não for sustentado numa gestão empresarial transparente e num repositório legal robusto³¹. Ora, sabemos que da relação contratual emergem direitos e deveres para o empregador, mas também para o trabalhador.

Desde logo, o dever principal do trabalhador em prestar uma atividade laboral, no entanto, para a prestar tem que ver assegurados determinados direitos. Entende-se, assim, que o empregador deve priorizar a informação e a consulta aos representantes ou aos trabalhadores sempre que adquira novos sistemas digitais³². Neste contexto, incumbe ao empregador demonstrar o impacto que os sistemas e as condições de trabalho exercem sobre os trabalhadores, sendo-lhe igualmente reconhecido o direito de apresentar propostas ou contrapropostas que possam contribuir para a melhoria do ambiente de trabalho. Contudo, nos casos em que as decisões sejam tomadas com recurso a meios tecnológicos suscetíveis de potenciar riscos de restrição de direitos ou extinção de um vínculo laboral, entende-se que tais decisões não possam ser adotadas sem a prévia consulta de quem presta a atividade, e sem que esta tenha obtido informação clara e compreensível sobre os dados e critérios que lhes servem de fundamento, nem sem o reconhecimento do direito à sua substituição por decisões tomadas por intervenção humana.

Neste quadro, a utilização de sistemas de IA e de algoritmos, nos termos da Lei 13/2023, impõe a observância de deveres jurídicos reforçados de prevenção do risco, transparência e controlo humano significativo, particularmente quando estejam em causa decisões suscetíveis de afetar a manutenção do vínculo laboral ou condições de trabalho³³. Na mesma linha de entendimento de CASTILHO (2024, 13-26), entende-se que os impactos negativos e os riscos que a utilização da IA pode traduzir nos direitos fundamentais, no trabalho, só podem ser minimizados se, por precaução, continuarem a estar subordinados a um controlo e a decisões humanas responsáveis. Por outro lado, a construção de um ambiente digital seguro e inclusivo deve, assentar na promoção do trabalho digno, em consonância com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentado (ODS 8) da Agenda 2030 das Nações Unidas, não sendo constitucionalmente admissível que decisões automatizadas arbitrárias ou opacas comprometam direitos fundamentais ou produzam efeitos desproporcionais na esfera jurídica, profissional ou pessoal de quem presta a atividade. Facto que tem sido reforçado pela União Europeia, com a criação de normas universais no âmbito da IA, ao prever no Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, como sistemas de risco elevado todos os que:

“são concebidos para serem utilizados na tomada de decisões que afetem os termos das relações de trabalho, a promoção ou a cessação das relações contratuais de trabalho, na atribuição de tarefas com controlo e avaliação de desempenho e da conduta de pessoas que são partes nessas relações”.

³¹ BURDHWAR, et al. sublinham a necessidade da criação de um sistema legal robusto que assegurem a transparência, equidade e responsabilização na utilização de sistemas algorítmicos, prevenindo práticas discriminatórias e decisões automatizadas desproporcionadas no contexto laboral. In, BURDHWAR, Pawan et. al. Inteligência artificial-desafios e oportunidades para a gestão de recursos humanos. In, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 33, (6), 2022. DOI: 10.1080/09585192.2022.203161 [Consulta em 17 de janeiro de 2026]. FALCÃO sublinha a necessidade de se reforçar a estrutura normativa que assegure a proteção dos direitos constitucionais, a dignidade humana e a continuidade do vínculo laboral face à crescente automação. In, FALCÃO, David. A “obsolescência” do Direito do Trabalho: Plataformas digitais, algoritmos e sistemas de inteligência artificial. In, *Revista Eletrónica de Direito*, (2), 2025. ISSN 2182-9845.

³² Cf. Artigo 19º, n.º 2, alínea c) da LPSST e artigos 8º e 9º, do DL 50/2005, de 25 de fevereiro.

³³ STEFANO, salienta que as decisões algorítmicas podem fragilizar a proteção jurídica laboral. O autor sustenta que para garantir transparência, responsabilidade e tutela efetiva dos direitos dos prestadores laborais, com particular enfoque na dignidade, na não discriminação e na proteção do emprego, a implementação e utilização dos sistemas deve submeter-se a um processo de regulação jurídica e negociação coletiva. In, STEFANO, Valerio De. Negotiating the algorithm: Automation, artificial intelligence and labour protection. In *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41 (1), 15-46.

Face ao exposto, entende-se que o recurso à utilização de sistemas de IA na tomada de decisões que possam limitar os direitos a quem presta uma atividade, deve, ser ponderado pelos riscos e implicações técnicas e jurídicas que envolve. A sua utilização deverá assegurar que são cumpridos os instrumentos normativos laborais, supramencionados, como também o RGPD no que respeita à tomada de decisões automatizadas que possam individualizar determinado prestador³⁴. Nesta ótica, a mitigação dos riscos profissionais emergentes num espaço que se quer seguro requer a confiança dos trabalhadores que não pode ser construída se não for sustentada na transparência dos dados que são recolhidos e tratados, na definição do tempo e as finalidades. Com efeito, a perceção de uma vigilância inadequada ou de utilização indevida e abusiva dos dados, pode comprometer o grau de satisfação, autonomia e a privacidade dos trabalhadores.

Neste contexto, o pilar estratégico do ponto de vista ético deve sustentar-se no RGPD, nos princípios como minimização de dados, transparência e controlo dos dados dos trabalhadores ao mínimo necessário. Por outro lado, no que se refere à obrigação do empregador de modo a assegurar a sua adequação à realidade digital, importa ainda alterar o artigo 128º do CT. Esta alteração deveria evidenciar o direito do trabalhador à supervisão humana efetiva sobre as potenciais decisões que possam produzir efeitos significativos na relação laboral emergente ou na sua vida pessoal, bem como reforçar os deveres de transparência, informação e controlo dos sistemas algorítmicos utilizados pelos responsáveis. Tal adaptação permitiria garantir a proteção dos direitos de personalidade, prevenir discriminações e assegurar que a tecnologia permanece subordinada à responsabilidade humana e aos princípios fundamentais do direito do trabalho.

3.3. A IA e o Recrutamento e Seleção

A dignificação do espaço de trabalho, exige que as organizações orientem a sua conduta sustentada em critérios claros, transparentes e não discriminatórios ao utilizar a IA, o que impõe uma reflexão sobre a influência dos algoritmos nesses procedimentos. A introdução da IA nos processos de recrutamento e seleção constitui um exemplo paradigmático. Com base nessa premissa, parece-nos interessante perceber se utilização da IA pode ter repercussões positivas ou negativas num processo de recrutamento e seleção. O que parece evidente é que o recurso a algoritmos na preparação e redação de anúncios, na análise de currículos, no reconhecimento de expressões faciais, linguagem corporal ou tom de voz, apresentam claras vantagens, que apontam para uma maior celeridade e consistência na seleção de candidatos, e.g. reduzindo o tempo de triagem ou minimizando eventuais erros humanos.

Porém, também pode apresentar claras desvantagens, pois podem implicar algumas questões éticas na vida e na carreira dos candidatos, como a exclusão de um processo de candidatura, e consequentemente, a perda de oportunidade de ter um emprego³⁵. Pois, se por um lado, não podemos negar que o uso da IA e dos algoritmos, facilitam o processo, por outro, colocam-se sérios riscos aos interesses e direitos dos

³⁴ Para um estudo mais desenvolvido, COSTA, Amanda Garzino. Inteligência artificial e as relações laborais: gestão algorítmica nas relações de trabalho. Dissertação de Mestrado na área de especialização em Ciências-Jurídico-Internacionais e Europeias. Universidade do Porto, 2025.

³⁵ HUNKENSCHROER, Ana Lena, LUETGE, Christoph. Ethics of AI-Enabled Recruiting and Selection: A Review and Research. In, Journal of Business Ethics, (178), 2022, 977-1007. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05049-6>; CAPASSO, Mariana, ARORA, Payal, SHARMA, Deepshikha, & TACCONI, Celeste. On the Right to Work in the Age of Artificial Intelligence: Ethical Safeguards in Algorithmic Human Resource Management. Business and Human Rights Journal. Vol.9, (3), 2024, 346-360. Doi:10.1017/bhj.2024.26. Os autores destacam no seu estudo que o uso de algoritmos pode aumentar a eficiência do recrutamento, mas também pode traduzir-se em resultados discriminatórios, pelo que se impõe a promoção de um tratamento igualitário dos interesses dos candidatos.

candidatos. Dificuldades e desafios que se colocam quando os modelos de avaliação das candidaturas incorporam critérios pré-determinados que potencialmente podem refletir decisões enviesadas e discriminatórias por serem fundadas em dados históricos pré-definidos³⁶. Com efeito, se um algoritmo privilegiar perfis ou modelos definidos antecipadamente, por exemplo, em virtude das características de género³⁷, idade ou outros atributos, pode traduzir-se em vários desafios éticos e normativos. Factos que poderão ser ampliados pelo sistema de IA, conduzindo a uma decisão de exclusão enviesada, tomada não por uma avaliação [humana] e clara dos conhecimentos técnicos, científicos e experiência profissional do candidato, mas com base em elementos e decisões automatizadas.

O que, particularmente, denota que consequentemente os candidatos possam ser vítimas de atos discriminatórios, por erros de programação ou introdução de dados enviesados nos algoritmos, e por uma clara violação do princípio de igualdade no tratamento dos dados. Nesse sentido, parece-nos ser essencial, neste contexto, preservar a supervisão humana dos sistemas de IA, na tomada de decisões finais³⁸. Face ao exposto, é importante, ainda, realçar que a crescente utilização de algoritmos e sistemas de IA no processo de recrutamento e seleção, justifica a revisão do artigo 32º do CT, no que se refere ao registo que o empregador deve realizar e arquivar durante cinco anos sobre o processo de recrutamento, entende-se necessário acrescer aos elementos já elencados, um documento assinado entre as partes intervenientes (empregador/candidato) que demonstre que o candidato foi informado sobre a utilização da IA e de todos os dados associados aos algoritmos nesse processo, e que possam comprometer a sua vida pessoal e profissional.

Nesta Era digital, os desafios são efetivamente muitos, embora o uso dos algoritmos, possa contribuir significativamente para a qualidade e eficiência deste processo, potenciando a tomada de decisões menos subjetivas, mais eficazes e mais céleres, a verdade, é que atuação das entidades responsáveis não pode deixar de salvaguardar os direitos fundamentais, respeitando as disposições legais em vigor. Neste contexto, é ainda crucial que seja aditado ao CT um artigo que preveja a obrigação dos responsáveis pelos processos de recrutamento e seleção, em evidenciar que prestam garantias reforçadas de transparência, e possam ser objeto de auditorias e supervisão

³⁶ CHEN, Zhisheng. Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices. *Humanities & Social Sciences, Communications* 10, (567), 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02079-x>; MARQUES E AUGUSTO, afirmam no seu estudo «que os currículos podem ser rotulados a partir de parâmetros humanos enviesados e a análise algorítmica pode ser utilizada para mascarar a discriminação». Por outro lado, os autores reforçam que «os algoritmos de *deep learning* podem realizar *clusterings* discriminatórios baseado num agrupamento de currículos que são selecionados ou excluídos partindo de uma análise histórica das contratações ocorridas na empresa no passado, se os critérios introduzidos pelos responsáveis para a triagem dos currículos, no passado, já estiverem contaminados com premissas aleatórias ou discriminatórias», pois pode fomentar um tratamento desigualitário, excluindo potenciais candidatos que teriam a qualificação necessária para assumir a função. Por outro lado, os autores referindo-se às entrevistas de seleção assumem que apesar de serem realizadas por seres humanos, muitas vezes são parametrizadas com base em programas que facilitam a comparação e a seleção dos candidatos. In, MARQUES, Fabíola, NETO, Aldo Augusto Martinez. “Algoritmos que podem violar direitos fundamentais dos trabalhadores”; “Discriminação em processos seletivos, Gestão de pessoas e Avaliação da Performance”, 716-715 In, MARQUES, Fabíola, NETO, Aldo Augusto Martinez. Vieses algorítmicos, direitos fundamentais e os sindicatos. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, Vol. 8, (6), 2022, 707-729.

³⁷ Estudos recentes evidenciam que algoritmos aumentam os estereótipos de género: análises de grandes conjunto de imagens e textos mostraram que modelos de IA como o ChatGPT e motores de busca tendem a representar as mulheres como mais jovens e menos experientes do que os homens nas mesmas profissões, o que pode reforçar desigualdades estruturais nas práticas de recrutamento ou avaliação profissional. Na verdade, os algoritmos utilizados em contexto de recrutamento podem reproduzir e aumentar os preconceitos de género, designadamente ao associarem as mulheres à esfera familiar, a trabalhos domésticos, de limpeza, cuidados de enfermagem e ao cuidado dos filhos, enquanto tendem a relacionar os homens com profissões socialmente mais valorizadas, como professores, médicos ou engenheiros. Estes enviesamentos dos algorítmicos refletem padrões sociais tradicionais assentes em desigualdades estruturais de género, que são incorporados nos critérios de decisão dos sistemas de IA. GUIBEAULT, Douglas, DELECOURT, Solène, TASKER, Hull & DESIKAN, Bhargav Srinivasa, CHU, Mark, NADLER, Ethan. Online images amplify gender bias, *Nature*, Vol. 626, 2024, 1049-1055. DOI: 10.1038/s41586-024-07068-X.

³⁸ Cf. Veja-se, neste âmbito, o Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho de 13 de junho de 2024 que estipula as regras harmonizadas em matéria de IA, e proíbe as práticas de IA que apresentem riscos inaceitáveis (risco elevado).

humana, quando as decisões sejam tomadas com base em algoritmos, aliada a uma tutela jurisdicional efetiva, para evitar que perdurem discriminações injustificadas.

3.4. Os problemas do trabalho aliados à IA no campo da segurança e saúde no Trabalho

Neste contexto, as organizações devem, hoje, adaptar-se aos novos ventos e direcionar o seu olhar sobre o trabalho humano!. No campo da segurança e saúde, a implementação da IA pode por um lado, contribuir para a prevenção de acidentes, de fatores de risco e para a otimização das condições laborais, antecipando eventuais perigos ou falhas técnicas. Por outro lado, pode reduzir os tempos de trabalho, potenciando uma maior produtividade, ou, substituir o trabalho humano em tarefas que envolvam uma maior perigosidade, nomeadamente, entre outras, atividades realizadas em atmosferas explosivas, em limpezas de silos ou condutas³⁹. A IA pode, por outro, permitir uma monitorização, em tempo real, das atividades de risco, minimizando eventuais situações que possam ter impacto na saúde dos trabalhadores. Na verdade, a incorporação de tecnologias digitais, quando implementadas de forma inclusiva, e adaptadas às necessidades dos trabalhadores, como sensores inteligentes, assistentes, plataformas de comunicação, podem contribuir para criar um ambiente seguro, adaptável, facilitando a monitorização permanente e a deteção preventiva de potenciais riscos (e.g. alterações musculoesqueléticas, cardiovasculares, quedas [em altura ou ao mesmo nível] e isolamento), e otimiza uma resposta adequada em tempo real. Estas soluções permitem monitorizar o trabalho humano, facilitando o acesso imediato a medidas adequadas, e fomentando a integração dos trabalhadores nas decisões que possam afetar a sua vida, contribuindo para a redução de obstáculos e potenciando o bem-estar e a qualidade do ambiente laboral.

Ainda neste contexto, importa ainda dizer que o trabalho desenvolvido através de tecnologias aliadas à IA, pode tendencialmente expor os trabalhadores a situações de assédio moral [algorítmico], quer diretamente pelo empregador ou colegas de trabalho, com atitudes vexatórias verbais, ameaçadoras, ou, indiretamente, através de sistemas de gestão, monitorização, por vigilância excessiva (e.g. controlo dos cliques, tempo de trabalho, a definição pelo algoritmo de métricas de produtividade intangíveis, levando o trabalhador à exaustão), desrespeito do direito à desconexão, exclusão dos trabalhadores por inadaptação digital, sem que lhes tenha sido ministrada a formação específica na área⁴⁰. Na realidade, na Era da IA, evolui-se para um novo modo de “assediar”, transferido para um conjunto de decisões automatizadas com o objetivo de gerir, monitorizar e avaliar para punir e pressionar o trabalhador. Na verdade, a competitividade das organizações deve ser sustentada num quadro legal e na construção de um ambiente de trabalho digno em modo digital. Nesse sentido, impõe-se que as mesmas adotem medidas preventivas no campo do assédio moral [algorítmico], para minimizar os riscos e garantir uma gestão

³⁹ A título exemplificativo a utilização de alguns equipamentos, robôs colaborativos, *Chatbots*, exoesqueletos podem também contribuir para a exposição a riscos ergonómicos, psicossociais, reconhecendo, contudo, que são sistemas que não são infalíveis e podem apresentar falhas técnicas. OIT, 2025, in Relatório Global: revolucionar a segurança e saúde no trabalho: O papel da IA e da digitalização. Genebra: BIT, 5-6; 9-13. ISBN: 9789220420584; AESST, 2024. Estratégias de segurança e saúde num mundo autonomizado [em linha]. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/publications/strategies-safety-and-health-automated-world>. [Consultado em: 23.01.2026].

⁴⁰ Sublinhe-se na mesma linha do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 1366/24.2T8VLG.P1, de 28 de abril de 2025 Relator: Maria Luzia Carvalho que o “o assédio laboral não se deve confundir com situações de mera tensão laboral decorrente do conflito entre os interesses opostos entre o empregador e o trabalhador”. Por força, do artigo 29º do CT o «assédio moral pressupõe comportamentos reais e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, que estão, por regra, interligados com um tempo e consequências contra a dignidade humana e ofensiva dos valores juridicamente protegidos» (Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 17592/19.3T8PRT.P1.S1, 12 de abril de 2024, Relator: Mário Belo Morgado).

empresarial eficaz e eficiente sustentada em decisões justas, transparentes e responsáveis⁴¹.

Face ao exposto, a evolução tecnológica e a intensificação do uso do algoritmo com a introdução dos sistemas digitais em contexto laboral, justificam o reforço de competências especializadas digitais, que proporcionem um maior conhecimento em áreas menos dominadas. Na verdade, ao permitir-se a execução de atividades sem verificação da aptidão e capacitação dos trabalhadores, aumenta a probabilidade de situações de risco, acidentes de trabalho, erros técnicos, comportamentos inadequados, e consequentemente, pode dar origem a conflitos laborais, insatisfação, medo ou insegurança. Fatores que não deverão ser subestimados, pois a segurança do trabalhador pode comprometer-se fortemente. Porém, a promoção de um espaço laboral neutro, inclusivo exige que se previna e reduzam os riscos profissionais, e seja acompanhado por um processo informativo e formativo adequado às necessidades reais e capacidades individuais, evitando a exclusão de trabalhadores mais vulneráveis fundada numa menor literacia digital. Por conseguinte, uma cultura organizacional deve ser direcionada no cumprimento dessas regras, definindo as competências adequadas e necessárias, e assegurando que o trabalhador está apto e tem os conhecimentos necessários para desenvolver as suas tarefas.

De notar que a base de qualquer programa de prevenção de riscos profissionais reside na necessidade de garantir um ambiente de trabalho inclusivo e digno e, consequentemente, diminuir a sinistralidade e o absentismo profissional, contribuindo assim para o aumento da competitividade⁴². Mas, esses objetivos passam indubitavelmente pela criação de condições de trabalho tendo em consideração a evolução da tecnologia⁴³. Por outro lado, sabemos que pode originar uma diversidade de riscos físicos, ergonómicos e psicossociais, aliados à carga psicológica ou cognitiva, resultantes da exposição dos prestadores laborais à opacidade e à falta de transparência dos algoritmos introduzidos nos sistemas digitais. Na verdade, a grande maioria das vezes nem os empregadores têm uma real perceção sobre as suas consequências⁴⁴. Sabemos que

⁴¹ Como bem refere, NAMORA a “IA, quando mal regulada, pode tornar-se um instrumento de assédio, de vigilância e de exclusão dos trabalhadores. Para combater este risco revela-se necessária uma verdadeira cultura de *compliance* e o compromisso político de submeter a tecnologia aos princípios da justiça, da transparência e da responsabilidade”. In, NAMORA, Nuno Cerejeira. Assédio Laboral na Era da Inteligência Artificial. Observatório da Almedina. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2025/08/28/assedio-laboral-na-era-da-inteligencia-artificial/> ; NAMORA, Nuno Cerejeira. Assédio Laboral-Combate. Coimbra: Almedina, 2025. ISBN: 9789894027874; Para um estudo mais abrangente, vide, o estudo desenvolvido ARIAS, RIVERO, & MÁRQUEZ que explora como os sistemas de IA surgem no contexto de *workplace bullying* (assédio laboral) e avalia a perspectiva dos trabalhadores de como lidar com os casos de assédio (digital ou humano). Os autores discutem as implicações organizacionais e éticas do recurso a IA, destacando os desafios relacionados com os vieses algorítmicos, proteção dos dados pessoais e, concluem que para minimizar os riscos de injustiça e assédio tecnológico em contexto laboral impõe-se uma supervisão humana dos sistemas. In, ARIAS, Maria de Las Mercedes de Obesso, RIVERO, Carlos Alberto Pérez & MÁRQUEZ, Oliver Carrero. Artificial intelligence to manage workplace bullying. Journal of Business Research, Vol. 160, 2023, 113813. ISSN: 0148-2963. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.busrres.2023.113813>.

⁴² Sublinhe-se no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, aprovada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril que aditou o artigo 12.º A- Presunção da Laboralidade nas plataformas digitais. Mas, por outro lado, a Recomendação n.º 198 (2006) da OIT que visa promover a melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais. Não querendo desenvolver esta temática neste estudo, opto por fazer uma abordagem sumária à Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (artigo 31.º) evidenciando que devem ser asseguradas no campo da SST as condições de trabalho justas e equitativas a todos os trabalhadores.

⁴³ Para maior desenvolvimento, vide, o relatório *First findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks* (ESENER 2024) publicado pela Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (EU-OSHA) em 2025, apresentando os dados de um inquérito realizado a mais de 41000 estabelecimentos em 30 países, numa análise comparativa aos dados recolhidos em 2014 e 2019, sobre a gestão da SST, cujos resultados traduzem um aumento e persistência dos riscos psicossociais, o crescente impacto da digitalização na saúde laboral e o reforço da participação e envolvimento dos trabalhadores na gestão desses riscos. In European Agency for safety and Health at Work (EU-OSHA). First findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2024). Bilbao, 2025. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/first-findings-fourth-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-2024> [Consultado em: 23.01.2026]

⁴⁴ É importante salientar que introdução de ferramentas digitais veio facilitar e permitir rastrear e monitorizar as tarefas ou recolher dados que poderão ter reflexos positivos ou negativos na SST. Com efeito, a recolha de dados poderá ter impacto positivo se tiver como objetivo garantir a segurança e/ou a melhoria do funcionamento da organização e, consequentemente das condições de trabalho. Contudo, pode traduzir-se negativamente na saúde mental dos trabalhadores, potenciando níveis elevados de *stress*, aumentando a exposição a novos riscos psicossociais (ansiedade, depressão, *burnout*), se a recolha tiver como objetivo a determinação dos níveis de

os algoritmos otimizam e flexibilizam tempos de trabalho, reduzindo-o ou aumentando-os, submetendo muitas vezes os trabalhadores a situações de maiores vulnerabilidade emocional, como, por exemplo, ritmos elevados de trabalho, prazos muito reduzidos para o cumprimento de encomendas⁴⁵. Algumas pesquisas revelaram, que em determinados espaços laborais, um controlo permanente com recurso à IA pode consequentemente, diminuir a autonomia ou satisfação no trabalho e aumentar os níveis de fadiga e stress⁴⁶. Na verdade, a LPSST preconiza no seu artigo 15º um conjunto de deveres gerais do empregador no âmbito da SST, prevendo que deve “assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho”, o que impõe o dever de assegurar uma avaliação preventiva e permanente aos riscos [psicossociais] associados à utilização da IA e à introdução dos algoritmos nos procedimentos laborais⁴⁷. Importa, ainda, sublinhar que para além da avaliação preventiva e permanente dos riscos, impõe-se ao empregador a tomada de medidas transparentes que salvaguardem os interesses e assegurem a participação ativa dos trabalhadores e das suas estruturas de representativas (internas e externas), formando os gestores e os trabalhadores em literacia algorítmica,

produtividade dos trabalhadores, ou, se forem usados para efeitos disciplinares, sem que os mesmos tenham uma perceção dos verdadeiros parâmetros exigidos para serem avaliados. Na verdade, a utilização de dados através da IA deve ser limitada ao essencial, exigindo-se que os trabalhadores obtenham informações claras e transparentes. CEFALIELLO, sublinha a relevância da atuação dos responsáveis da segurança e da saúde e dos sindicatos no processo de organização e prevenção dos riscos profissionais, enquanto instrumentos cruciais para garantir a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores face às novas formas de risco laboral (emergentes). In, CEFALIELLO, Aude. Occupational safety health and trade unions'role in the context of the IV industrial revolution: Between strategic litigation and participation. In SERRANI, Lavínia, TIRABOSCHI, Michele. EL sistema de protección social y prevención de riesgos laborales frente a la IV Revolución Industrial, ADAPT University Press, 2021, 427-443. ISBN 978-88-31940-66-5. Segundo TODOLÍ-SIGNES os algoritmos devem incorporar todos os fatores que possam vir a afetar a SST, sob pena de poderem comprometer os direitos dos trabalhadores. TODOLÍ-SIGNES, Adrian. Making algorithms safe for workers: Occupational risks associated with work managed by artificial intelligence. European Review of Labour and Research, (4), 2021, 433-452. Disponível em : https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3915718 [Consultado em 23.01.2026], GARCIA-MADURGA, GIL-LACRUZ, SAZ-GIL & GIL-LACRUZ, através de uma revisão de literatura sobre as implicações da IA no bem-estar em contexto de trabalho, concluem no seu estudo que IA permite a substituição de tarefas humanas repetitivas, personificação do trabalho e apoio na tomada de decisões, contudo, o contributo que podem trazer para a saúde mental, satisfação laboral e eficiência organizacional, dependerá do modo de implementação, que deverá ser sustentado em princípios éticos que fomentam a responsabilidade, alertem para os riscos envolvidos e associados à monitorização do trabalho quando impliquem, períodos longos de trabalho e/ ou perda de autonomia dos trabalhadores. In, GARCIA-MADURGA, Miguel-Ángel, GIL-LACRUZ, Ana Isabel, SAZ-GIL, Isabel & GIL-LACRUZ, Marta. The Role of artificial intelligence in improving workplace well-being: A systematic review. Business, 4, 2024, 389-410. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/businesses4030024>.

⁴⁵ Para maior desenvolvimento, vide, BARREIRA, Thaís Helena de Carvalho. Riesgos psicosociales en el trabajo plataformizado requiere la intervención para la salud mental de los trabajadores. In, *Revista de la Facultad de Ciencia Económicas*, UNNE, Argentina, Col. 31, (2), 2023. ISSN 1668-6365. Disponível em: <https://doi.org/10.30972/rfce.3127158>; MANDINAUD, Vicent, PONCE DEL CASTILLO, Aída. AI systems, risks and working conditions. In, Ponce Del Castillo, Aída (Ed.). Artificial intelligence, labour and society. The European Trade Union Institute (ETUI), (20), 237-249. ISBN 978-2-87452-708-1.

⁴⁶ Sobre o tema, vide GLAVIN, Paul, BIERMAN, Alexi, SCHIEFMAN, Scott. Private Eyes, They See Your Every Move: Workplace Surveillance and Worker Well-Being. Soc. Curr. 2024 Aug; 11 (4): 327-345. Doi: 10.1177/23294965241228874; KIM e LEE, destacam no seu estudo que a adoção de IA, pode aumentar o stress no trabalho, o que por sua vez pode aumentar o risco de *burnout*. Concluem, assim, que as organizações devem avaliar o potencial impacto da IA no bem-estar dos trabalhadores, implementando estratégias que minimizem o stress laboral e promovam a capacitação digital, centrando a sua intervenção no ser humano, que priorize o bem-estar dos trabalhadores aliado ao avançado tecnológico. KIM, Byung-Jik e LEE, Julak. As implicações da adoção da inteligência artificial para a saúde mental: o papel crucial da autoeficácia. *Humanit Soc.Sci.Commun*, 11, 1561, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1057/s41599-024-04018-w>; GARRIDO, sublinha que a introdução da tecnologia digital em contexto laboral, impõe ao trabalhador novas competências. In, GARRIDO, Elisa Cuadros. Hacia la Industria 5.0 en materia de prevención de nuevos riesgos laborales emergentes. In, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales Y Derecho del Empleo*, Vol.13, (3). ADAPT University Press, 297- 334, 2025. ISSN 2282 2313; destaca-se que a segunda edição do Estudo Nacional de Saúde desenvolvido pela Marktest para a Medicare em 2025, sublinha que 50% da população portuguesa entre os 18 e os 64 anos reportou níveis elevados de stress nos últimos seis meses, sendo a percentagem mais elevadas nas mulheres (55%) quando comparada com a dos homens (45%), e 1/3 apresenta sintomas de saúde mental, como ansiedade, *burnout*, ataques de pânico ou depressão. Os resultados traduziram que mais de 65% dos inquiridos, numa faixa etária dos 45-54 confirmaram que o bem-estar psicológico não é valorizado no local de trabalho. Disponível em: <https://www.medicare.pt/estudo-medicare-marktest-2025>. O que impõe que se promova uma forte interligação entre o contexto de trabalho e a saúde mental, adotando medidas que contribuam para mitigação dos riscos que possam potenciar situações de desvalorização profissional e, consequentemente, expor trabalhadores a situações mais vulneráveis, para não comprometer de forma significativa o bem-estar e qualidade de vida e o acesso a cuidados de saúde adequados.

⁴⁷ A título exemplificativo, MAGALHÃES, COSTA, & MATOS evidenciam a possibilidade de tratamento dos procedimentos disciplinares, com recurso à IA, sustentando que a sua utilização deve respeitar os princípios da legalidade, da proporcionalidade e das garantias de defesa, sob pena de violação dos direitos fundamentais. MAGALHÃES, Bárbara, COSTA, Rosa & MATOS, Fátima. Inteligência Artificial e Discricionariedade Administrativa em Procedimentos Disciplinares: Entre Eficiência Tecnológica e Limites Legais. *Revista Jurídica Portucalense*, 1 (38), 1-24 DOI: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(38\)2025.ic.1](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(38)2025.ic.1)

para assegurar uma utilização segura e responsável dos sistemas de IA⁴⁸. Os riscos profissionais não surgem do abstrato nem são neutros, e coexistem nos equipamentos, materiais e em todos os processos de trabalho, pelo que uma gestão empresarial deve promover uma cultura preventiva sustentada numa coresponsabilização e trabalho em rede com todos os seus atores, a fim de se alcançar uma correta prevenção dos riscos profissionais nas suas várias vertentes. Ora, para que se respeite e se proteja os direitos dos trabalhadores exige-se que a utilização dos sistemas de IA sejam sustentados em códigos de condutas e numa estrutura normativa que defina as regras claras e transparentes, prazos para auditorias dos dados introduzidos, a definição de critérios objetivos, as soluções proporcionais à supervisão e à tomada de decisões automatizadas⁴⁹.

4. Conclusões

Face ao exposto, percebemos que a IA não é imparcial e implica uma diversidade de desafios jurídicos e éticos. O modo como é concebida, regulada, implementada e utilizada pode transformar-se num instrumento de inclusão e promoção da dignidade humana, ou, contrariamente, pode gerar efeitos adversos, fomentando práticas discriminatórias, a opacidade, constituindo um fator de exclusão, insegurança e, consequentemente, coartando os direitos fundamentais do trabalhador. Paralelamente, impõe-se a consolidação do paradigma das competências digitais, impondo a promoção e incorporação em políticas públicas, que enfatizem a importância da literacia digital, da prevenção dos riscos profissionais, e da interligação entre o equilíbrio emocional do trabalhador e a construção de um trabalho digno. No que respeita à proteção da dignidade do trabalhador e da SST destaca-se a importância de conjugar um edifício normativo robusto e eficaz, com as políticas públicas que enfatizem a participação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas. Por outro lado, devem fomentar permanentemente o diálogo social e a negociação coletiva como instrumentos essenciais para compatibilizar a inovação tecnológica, competitividade empresarial e a tutela efetiva dos direitos laborais, pois só assim será possível construir um contexto de trabalho inclusivo e seguro. Conclui-se, que a regulação normativa tem que ser perspectivada de forma global, detendo o Estado o papel de ator principal. Não obstante, a responsabilidade estadual e dos empregadores, aos trabalhadores caberá o dever de cooperação na promoção de um ambiente de trabalho digital saudável e digno.

⁴⁸ UGUINA, reforça no seu estudo que a evolução digital, para além de substituir as tarefas humanas, altera o modo de gestão empresarial, o conteúdo do vínculo laboral e o modo de organização do trabalho. O autor destaca que o algoritmo pode acarretar soluções invasivas e desproporcionais, que implicam a violação da privacidade dos trabalhadores, pois pode permitir controlar de forma permanente a atividade do trabalhador, «controlando o número de teclas por minuto, o número de erros e o tempo total passado no computador» [tradução nossa]. In, UGUINA, Jesús R. Mercader: "Algoritmos y derecho del trabajo" in, Actualidad Jurídica Uría Menéndez, 52, 2019, 63-70. ISSN: 1578-956X.

⁴⁹ Incentiva-se a implementação de políticas que regulem a IA em espaço laboral assentes na proteção do trabalhador e assente num edifício normativo sustentado no Regulamento Geral da Proteção de Dados e no Regulamento da Inteligência Artificial em conjugação com a demais legislação em vigor no nosso ordenamento jurídicos, para além de outros instrumentos normativos e técnicos relacionados com o tema em estudo.

Referências

- ABRANTES, José João, DIAS, Isabel Valente. Regulação do uso do algoritmo nas relações laborais. *Questões Laborais*, n.º 63. Coimbra: Almedina, 2023, 43-44.
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. Processo n.º 1980/23.3T8CTB.C2.S1, 15 de maio de 2025, Relator Mário Belo Morgado. www.dgsi.pt.
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 1366/24.2T8VLG.P1, de 28 de abril de 2025 Relator: Maria Luzia Carvalho. www.dgsi.pt.
- Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 167/24.2T8LRA.C1, de 13 de junho de 2025. Relator: Mário Rodrigues da Silva. www.dgsi.pt.
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 17592/19.3T8PRT.P1.S1, 12 de abril de 2024, Relator: Mário Belo Morgado.
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça processo 16978/18.5T8LSB.L2.S1, 12 de junho de 2023. www.dgsi.pt.
- AESST. Estratégias de segurança e saúde num mundo autonomizado, 2024 [em linha]. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/publications/strategies-safety-and-health-automated-world>. [Consultado em: 23.01.2026].
- AESST. First findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2024). Bilbao, 2025. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/first-findings-fourth-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-2024> [Consultado em: 23.01.2026]
- AMADO, João Leal. Inteligência artificial, plataformas digitais e robotização: Que futuro para o (direito do) trabalho humano?. *Julgar*, n.º 45, 2021, 86-106;
- ARIAS, Maria de Las Mercedes de Obesso, RIVERO, Carlos Alberto Pérez & MÁRQUEZ, Oliver Carrero. Artificial intelligence to manage workplace bullying. *Journal of Bussiness Research*, Vol. 160, 2023, 113813. ISSN: 0148-2963. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.busres.2023.113813>.
- BAIOCCO, Sara, et, al. The Algoritmic Managemen of Work and its Implications in Different Contexts. Seville: European Commission, JRC129749, 2022, 20-21 [Consultado: 17.01.2025]. Disponível em : https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_849220.pdf.
- BARREIRA, Thaís Helena de Carvalho. Riesgos psicosociales en el trabajo plataformizado requiere la intercención para la salud mental de los trabajadores. In, *Revista de la Facultad de Ciencia Económicas, UNNE, Argentina*, Col. 31, (2), 2023. ISSN 1668-6365. Disponível em: <https://doi.org/10.30972/rfce.3127158>;

- BLANCO, Damásio. Direitos humanos e inteligência artificial, ordem pública internacional no ciberespaço no European AI Act. In, Revista eletrônica de Direito, 1 (36), 2025. DOI 10.24840/2182-9845-2025-001-006.
- OCDE. Using AI in the workplace – Opportunities, risks and policy responses, n.º 11, março 2024, p.3.
- BURDHWAR, Pawan et. al. Inteligência artificial-desafios e oportunidades para a gestão de recursos humanos. In, The Internacional Journal of Human Resource Management, Vol. 33, (6), 2022. DOI: 10.1080/09585192.2022.203161 [Consulta em 17 de janeiro de 2026].
- CAPASSO, Mariana, ARORA, Payal, SHARMA, Deepshikha, & TACCONI, Celeste. On the Right to Work in the Age of Artificial Intelligence: Ethical Safeguards in Algorithmic Human Resource Management. Business and Human Rights Journal. Vol.9, (3), 2024, 346-360. Doi:10.1017/bhj.2024.26.
- CASAS, Pablo, SILVA, Hugo Castro, RIBEIRO, António Sérgio & BAPTISTA, Rui (coord.). Automação e Inteligência Artificial no Mercado de Trabalho Português: Desafios e Oportunidades. Lisboa: FFMS, 2025.
- CASTILHO, Aída Ponce Del. AI; the value of precaution and the need for human control. Cap.1., (13-26). In, Ponce Del Castillo, Aída (Ed.). Artificial intelligence, labour and society. The European Trade Union Institute (ETUI), (20), 2024, 237-249. ISBN 978-2-87452-708-1.
- CEFALIELLO, Aude. Occupational safety health and trade unions'role in the context of the IV industrial revolution: Between strategic litigation and participation. In SERRANI, Lavínia, TIRABOSCHI, Michele. EL sistema de protección social y prevención de riesgos laborales frente a la IV Revolución Industrial, ADAPT University Press, 2021, 427-443. ISBN 978-88-31940-66-5.
- CRISTOFOLINI, Chiara. Navigating the impact of AO Systems in the Workplace: Strengths and Loopholes of the EU AI Act from a labour perspective. In *Italian Labour Law e-Journal*, Issue I, Vol.17, 2024, 98. Disponível em: <https://illeg.unibo.it/article/view/19796>. [Consultado em : 26.01.2025]
- CHEN, Zhisheng. Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices. Humanities & Social Sciences, Communications 10, (567), 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02079-x>.
- COSTA, Amanda Garzino. Inteligência artificial e as relações laborais: gestão algorítmica nas relações de trabalho. Dissertação de Mestrado na área de especialização em Ciências-Jurídico-Internacionais e Europeias. Universidade do Porto, 2025.
- Diretiva (UE) 2024/2831, do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro.
- DOELLGAST, Virginia, et al. Global case studies ef social dialogue in AI and algorithmic management. OIT. Working Paper, 144. Genebra: OIT. Disponível em: <https://doi.org/10.54394/VOQE4924>;

- DRAY, Guilherme. Agenda do Trabalho Digno: a reforma portuguesa de 2023. *Revista da Escola Judicial do TRT4 [S.I.]*, v.6, (10), 2025. DOI: 10.70940/rejud4.2024.509. Disponível em: <https://periodicos.trt4.jus.br/revistaejud4/article/view/509>. [Consultado em: 24.01.2026].
- FALCÃO, David. A “obsolescência” do Direito do Trabalho: Plataformas digitais, algoritmos e sistemas de inteligência artificial. In, *Revista Eletrônica de Direito*, (2), 2025. ISSN 2182-9845.
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier. Salud laboral, nuevas tecnologías y su reflejo en la negociaviión colectiva. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12 (1), ADAPT University Press, 2024, 19-47. Disponível em: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/issue/view/97.
- GARCIA-MADURGA, Miguel-Ángel, GIL-LACRUZ, Ana Isabel, SAZ-GIL, Isabel & GIL-LACRUZ, Marta. The Role of artificial intelligence in improving workplace well-being: A systematic review. *Business*, 4, 2024, 389-410. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/businesses4030024>.
- GARCIA-RUIZ, Pablo, ROCCHI, Pablo. Can Work Be Meaningful Under Algorithmic Management? A Macintyrean Perspective. *Business Ethics Quarterly*. Published Online 2025, 1-18. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/beq.2025.5>.
- GARRIDO, Elisa Cuadros. Hacia la Industria 5.0 en materia de prevención de nuevos riesgos laborales emergentes. In, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales Y Derecho del Empleo*, Vol.13, (3). ADAPT University Press, 297- 334, 2025. ISSN 2282 2313.
- GLAVIN, Paul, BIERMAN, Alexi, SCHIEFMAN, Scott. Private Eyes, They See Your Every Move: Workplace Surveillance and Worker Well-Being. *Soc. Curr.* 2024 Aug; 11 (4): 327-345. Doi: 10.1177/23294965241228874.
- GUIBEAULT, Douglas, DELECOURT, Soléne, TASKER, Hull & DESIKAN, Bhargav Srinivasa, CHU, Mark, NADLER, Ethan. Online images amplify gender bias, *Nature*, Vol. 626, 2024, 1049-1055. DOI: 10.1038/s41586-024-07068-X.
- HUNKENSCHROER, Ana Lena, LUETGE, Christoph. Ethics of AI-Enabled Recruiting and Selection: A Review and Research. In, *Journal of Business Ethics*, (178), 2022, 977-1007. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05049-6>.
- MAGALHÃES, Bárbara, COSTA, Rosa & MATOS, Fátima. Inteligência Artificial e Discricionariedade Administrativa em Procedimentos Disciplinares: Entre Eficiência Tecnológica e Limites Legais. *Revista Jurídica Portucalense*, 1 (38), 1-24 DOI: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(38\)2025.ic.1](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(38)2025.ic.1)
- MANDINAUD, Vicent, PONCE DEL CASTILLO, Aída. AI systems, risks and working conditions. In, Ponce Del Castillo, Aída (Ed.). *Artificial intelligence, labour and society*. The European Trade Union Institute (ETUI), (20), 237-249. ISBN 978-2-87452-708-1.

- MARQUES, Fabíola, NETO, Aldo Augusto Martinez. “Algoritmos que podem violar direitos fundamentais dos trabalhadores”; “Discriminação em processos seletivos, Gestão de pessoas e Avaliação da Performance”, 716-715 In, MARQUES, Fabíola, NETO, Aldo Augusto Martinez. Vieses algorítmicos, direitos fundamentais e os sindicatos. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, Vol. 8, (6), 2022, 707-729.
- MARTINEZ, Pedro Romano, SILVA, Luís Gonçalves. Constituição E Agenda Do Trabalho Digno, *Revista Internacional De Direito Do Trabalho*, Ano III, (4), 2023.
- MATEESCU, Alexandra; NGUYEN, Aiha. Explorer: Algorithmic Management in the Workplace. *Data & Society*, 2019.[Consultado em 17 janeiro 2026]. Disponível em: <https://datasociety.net/library/explainer-algorithmic-management-in-the-workplace/>.
- MOREIRA, Teresa Coelho. Plataformas digitais e trabalho: a lei, os tribunais e a diretiva no reino do algoritmo. In, XIV Colóquio de Direito do Trabalho. Novos desafios do Direito do Trabalho, julho, 52-81, STJ, 2025. ISBN 978-989-35696-5-8.
- MOREIRA, Teresa Coelho. Inteligência Artificial nas relações de trabalho. *Minerva, Revista de Estudos Laborais*, 14 (7), 2025, 21-53. Disponível em: <https://doi.org/10.34628/6CFT-YC02>.
- MOREIRA, Teresa Coelho. Discriminação algorítmica. In, *Direito do Trabalho. Relação Individual*, AVV, 2ª edição, revista e aumentada. Coimbra: Almedina, 2023, 353.
- MOREIRA, Teresa Coelho, DRAY, Guilherme (coord). Livro verde sobre o futuro do trabalho 2021. Lisboa: GEP, 2021. ISBN: 978-972-704-457-3. Disponível em: https://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro_verde_do_trabalho_2021.pdf/8d6968cb-fee5-4f8f-b7de-1612d269fc9b [consultado em: 22.01.2026].
- NAMORA, Nuno Cerejeira. Assédio Laboral-Combate. Coimbra: Almedina, 2025. ISBN: 9789894027874.
- NAMORA, Nuno Cerejeira. Assédio Laboral na Era da Inteligência Artificial. Observatório da Almedina. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2025/08/28/assedio-laboral-na-era-da-inteligencia-artificial/>
- NUNES, Rui, RICOU, Miguel, GODINHO, Inês & NEVES, M. Patrão. Inteligência Artificial (AI): inquietações sociais, propostas éticas e orientações políticas, Livro Branco, Conselho Nacional de Ética para as Ciências da Vida, 2024.
- OECD. OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market. OECD Publishing, Paris, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>.
- OECD. Algorithmic management in the workplace. Relatório de política sobre impactos e recomendações, 2025. Disponível em: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/02/algorithmic-management-in-the-workplace_3c84ed6d/287c13c4-en.pdf
- OIT, OMS. Mind The AI Divide: Shaping a Global Perspective on the Future of Work, 2024, 56.

OIT, 2025, in Relatório Global: revolucionar a segurança e saúde no trabalho: O papel da IA e da digitalização. Genebra: BIT, 5-6; 9-13. ISBN: 9789220420584;

KIM, Byung-Jik e LEE, Julak. As implicações da adoção da inteligência artificial para a saúde mental: o papel crucial da autoeficácia. *Humanit Soc.Sci.Comm*, 11, 1561, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1057/s41599-024-04018-w>.

Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho de 13 de junho de 2024 que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial.

ROLDÁN, Aida Cabello. El impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: especial mención al ámbito sociosanitario. In *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales e Derecho del Empleo*, Vol. 12, n.º 1, ADAPT University Press, 2024, 231-248. ISSN 2282-2313. Disponível em: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/issue/view/97 [Consultado em: 23.01.2026]

ROSOLEM, Felipe Rubinatto e JUNIOR, Tadeu Guimarães. O Empregador Algorítmico das plataformas digitais. Vol.3, *Anais do III Seminário Internacional Estado, Regulação e Transformação Digital*, 2024.

SANTOS, Elisabete. Trabalhadores sob a égide da Inteligência Artificial: Novos Riscos e Desafios à Luz da Proteção de Dados. *Revista Jurídica Portucalense*, n.º 38, Porto: Universidade Portucalense, 427-449. Disponível em: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(38\)2025.ic-22](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(38)2025.ic-22).

SANTOS, Mónica, ALMEIDA, Armando, CHAGAS, Dina. Inteligência Artificial aplicada à Saúde Ocupacional. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online*. 2024, 18: esub0463. DOI:10.31252/RPSO.07.09.2024

STEFANO, Valerio De. Negotiating the algorithm: Automation, artificial intelligence and labour protection. In *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41 (1), 15-46.

TODOLÍ-SIGNES, Adrian. Making algorithms safe for workers: Occupational risks associated with work managed by artificial intelligence. *European Review of Labour and Research*, (4), 2021, 433-452. Disponível em : https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3915718 [Consultado em 23.01.2026].

UGUINA, Jesús R. Mercader. Algoritmos y derecho del trabajo. In, *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 52, 2019, 63-70. ISSN: 1578-956X.

VICENTE, Joana Nunes. Os deveres de informação do empregador à luz da Lei 13/2013, de 3 de abril de 2023. In, *Revista Questões Laborais*, n.º 63. (julho-dezembro). Coimbra: Almedina: 2023, 111. ISBN: 9780872820630.