

## OPINIÃO



**FÉLIX BERNARDO**  
Sócia da Caldeira Pires &  
Associados

## IA no trabalho: eficiência ou risco económico disfarçado?

O uso de inteligência artificial (IA) na gestão de recursos humanos é, para muitas empresas, sinónimo de inovação e eficiência. Plataformas que recrutam, monitorizam e avaliam desempenhos prometem reduzir custos operacionais, acelerar decisões e eliminar enviesamentos humanos. Mas essa promessa tem um outro lado: a exposição legal e económica que nasce da ausência de um quadro regulatório claro em Portugal.

Seja por via de softwares que medem produtividade ao segundo, ou de algoritmos que procedem à seleção dos candidatos, a IA está a transformar a forma como se gere o trabalho. Segundo a Eurofound, mais de 40% das grandes empresas europeias já recorrem a algum tipo de automação nos processos de recursos humanos. Em Portugal, ainda sem dados públicos sistematizados, a tendência segue em particular em setores como tecnologias de informação, serviços partilhados e centros de contacto.

Do ponto de vista económico, os incentivos são claros: um sistema de IA pode substituir equipas inteiras de triagem de candidaturas, acelerar decisões e fornecer dados de desempenho em tempo real. Mas à medida que as empresas integram estas ferramentas, a ausência de regulamentação laboral específica coloca um risco económico crescente – que muitos ainda subestimam.

O Código do Trabalho português não regula a tomada de decisão automatizada no contexto laboral. E, embora o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) proíba decisões exclusivamente automáticas com efeitos significativos, a aplicação prática dessa norma é vaga – e, muitas vezes, ignorada.

Imagine-se uma empresa que, com base num dashboard automatizado, decide despedir um trabalhador por alegado “baixo desempenho”. Em Por-



Iryna Imago/AP

tugal, o Código do Trabalho não admite o fraco desempenho ou avaliações negativas como fundamento autónomo para despedimento, salvo se estiverem integrados numa conduta culposa grave que viole deveres profissionais essenciais – o que raramente se verifica. Sem factos concretos, sem contraditório e sem prova de prejuízo sério, qualquer tentativa de despedimento com base apenas em métricas de desempenho – sobretudo se geradas por sistemas automatizados – será ilícita. O risco é elevado: reintegração, indemnizações, sanções administrativas e, se os dados forem recolhidos de forma opaca, ainda contraordenações graves por violação do RGPD

**Seja por via de softwares que medem produtividade ao segundo, ou de algoritmos que procedem à seleção dos candidatos, a IA está a transformar a forma como se gere o trabalho.**

e fiscalização da ACT.

Por outro lado, os algoritmos também trazem os seus próprios preconceitos. Longe de serem neutros, tendem a reproduzir exatamente os mesmos enviesamentos que já existem no mundo real – só que de uma forma mais rápida e automática. Quando alimentados com dados históricos, aprendem a discriminar como se fosse regra. Existem em vários países, exemplos de sistemas que rejeitaram sistematicamente candidaturas de mulheres a cargos técnicos ou atribuíram classificações mais baixas a trabalhadores mais velhos. Tudo sem que ninguém tivesse, formalmente, tomado essa decisão. É a discriminação silenciosa, disfarçada de eficiência.

E pode sair cara: além dos danos humanos, pode pôr em causa o acesso a financiamentos públicos, cada vez mais dependentes de compromissos sérios com a igualdade e boas práticas laborais.

A introdução do AI Act europeu, aprovado em 2024, traz alguma esperança: o regulamento classifica como “alto risco” os sistemas de IA aplicados a contextos laborais, obrigando à transparência, rastreabilidade e supervisão humana. Mas este novo enquadramento legal só produzirá efeitos se for acompanhado de alterações internas às práticas empresariais e da capacitação das entidades fiscalizadoras. Caso contrário, corremos o risco de criar mais um diploma de aplicação limitada.

É aqui que a componente económica se torna crítica. As empresas que apostam na automatização da gestão laboral devem perceber que, sem uma política clara de compliance, estão a criar passivo oculto. O investimento em IA não é apenas uma questão de tecnologia, mas de gestão do risco jurídico-laboral. E ignorar esse risco pode sair caro – em tribunal, na ACT, ou na opinião pública.

Simultaneamente, o legislador português precisa de tomar medidas. O impacto económico da IA não pode ser medido apenas pelo prisma da produtividade. Tem de incluir os custos da litigância, das sanções, da exclusão de concursos públicos e da desconfiança dos trabalhadores num sistema que os avalia sem rosto nem explicação.

Se a IA pode aumentar a eficiência das empresas, então é também do interesse económico nacional garantir que isso seja feito com segurança jurídica, transparência e respeito pelos direitos fundamentais. Ignorar o tema é apostar numa modernização sem alicerces – que poderá colapsar à primeira inspeção. ■