

Elisabete SANTOS

*Workers under the aegis of Artificial Intelligence: New
Risks and Challenges in the Light of Data Protection*

DOI: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(38\)2025.ic-22](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(38)2025.ic-22)

Secção

Investigação Científica / Scientific Research*

* Os artigos presentes nesta secção foram sujeitos a processo de revisão segundo o método *blind peer review* / The articles in this section have undergone a blind peer review process.

Trabalhadores sob a égide da Inteligência artificial: Novos Riscos e Desafios à Luz da Proteção de Dados

Workers under the aegis of Artificial Intelligence: New Risks and Challenges in the Light of Data Protection

Elisabete SANTOS¹

RESUMO: Este artigo analisa o impacto do avanço da Inteligência Artificial (IA) no ambiente de trabalho, considerando os direitos humanos e a proteção de dados pessoais, à luz do Regulamento de Proteção de Dados e do Regulamento de Inteligência Artificial. A IA melhora a eficiência, produtividade e segurança no trabalho, substituindo tarefas perigosas e promovendo a dignidade dos trabalhadores. Contudo, o uso descontrolado dessas tecnologias levanta preocupações sobre a privacidade e proteção de dados pessoais, especialmente no contexto laboral. O estudo destaca a importância de as organizações adotarem uma cultura de responsabilidade e conformidade normativa, garantindo o respeito pelos direitos dos trabalhadores na recolha, tratamento e armazenamento de dados. Além disso, discute os desafios jurídicos, reforçando a responsabilidade das organizações na gestão ética e legal da IA, em conformidade com o direito do trabalho e da proteção de dados. Os resultados instigam sobre a necessidade de se refletir sobre o impacto dos sistemas da IA na privacidade dos trabalhadores, impondo a tomada de políticas públicas que minimizem os desafios que se apresentam às organizações.

PALAVRAS-CHAVE: dados pessoais, privacidade, consentimento, empresas, dignidade humana

ABSTRACT: This article analyses the impact of the advance of Artificial Intelligence (AI) in the workplace, considering human rights and the protection of personal data, in light of the Data Protection Regulation and the Artificial Intelligence Regulation. AI improves efficiency, productivity and safety at work, replacing dangerous tasks and promoting the dignity of workers. However, the uncontrolled use of these technologies raises concerns about privacy and the protection of personal data, especially in the labour context. The study highlights the importance of organisations adopting a culture of responsibility and regulatory compliance, guaranteeing respect for workers' rights when collecting, processing and storing data. It also discusses the legal challenges, reinforcing the responsibility of organisations to manage AI ethically and legally, in accordance with labour and data protection law. The results highlight the need to reflect on the impact of AI systems on workers' privacy, requiring public policies to minimize the challenges faced by organizations.

KEYWORDS: personal data, privacy, consent, companies, human dignity

1.Introdução: os desafios da IA na privacidade dos trabalhadores

No âmbito da indústria 4.0 a introdução da Inteligência Artificial (IA) trouxe ao mundo do trabalho, cada vez mais sustentado em relações contratuais atípicas, alterações profundas e necessariamente novos desafios às organizações². O recurso

¹ Professora Adjunta; Escola Superior Tecnologia e Gestão, Instituto Politécnico de Leiria; IJP- Polo de Leiria; ESTG/IPL, elisabete.santos@ipleiria.pt; Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2665-6422>.

² Para uma análise sobre as novas formas de trabalho sujeitas ao controlo tecnológico, vide, FUSCO, Federico. Rethinking the Allocation Criteria of the Labour Law Rights and Protections: A Risk-Based Approach. *European Labour Law Journal* [online]. Vol. 11, (2), 2020, 131.141. ISSN 2399-5556. DOI: <https://doi.org/10.1177/2031952520905152> [Consulta: 04 de outubro de 2025].

acelerado à IA nos últimos anos mudou o paradigma do mundo laboral e trouxe um significativo impacto nos direitos humanos, especialmente na privacidade e proteção de dados pessoais³. A sujeição da sociedade a mudanças no campo económico, político e cultural impõe às organizações uma adaptação constante a essas alterações. Todas essas mudanças, designadamente, tecnológicas, tem naturalmente implicações no mundo laboral e podem expor trabalhadores a situações que se podem refletir no direito à privacidade, na proteção em geral dos trabalhadores, mormente ao nível da sua saúde mental e física. Importa, assim, perceber a importância dos dados pessoais (DP) ao nível do contexto laboral e o papel relevante das organizações para salvaguardar a vida profissional e pessoal dos trabalhadores. Reconhece-se que a IA veio garantir uma maior eficácia às organizações no que respeita à produtividade e competitividade, permitindo-lhes a tomada de decisões mais coerentes. Além disso, possibilitou aos trabalhadores o acesso a novas oportunidades de emprego e desenvolvimento de novas competências. Por outro lado, a IA confere maior dignidade a algumas profissões, especialmente as mais penosas, ao permitir substituir tarefas manuais por mecanizadas, contribuindo para a diminuição do perigo de exposição dos trabalhadores a riscos profissionais⁴. Na verdade, se a IA trouxe alguns benefícios,

³ Sobre os desafios tecnológicos e a necessidade de que os direitos fundamentais aliados à dignidade, à privacidade, e à igualdade sejam garantidos como resposta aos mesmos, veja-se, ABA CATOIRA, ANA. La garantía de los derechos como respuesta frente a los retos tecnológicos. In, *Francisco Balaguer Callejón, Lorenzo Cotino Hueso (coord.). Derecho público de la inteligencia artificial*. Fundación Manuel Giménez Abad de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico, 2023, 57-84. ISBN: 9788412701609; e, RAMIRO, Mónica Arenas, LIMA, David Diaz. Privacidad y Derechos Digitales. In, *Francisco Balaguer Callejón, Lorenzo Cotino Hueso (coord.). Derecho público de la inteligencia artificial*. Fundación Manuel Giménez Abad de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico, 2023, 285-318. ISBN: 9788412701609; para uma análise desenvolvida sobre o uso da IA pela Administração Pública, destacando a importância de uma utilização transparente e controlada, vide, GONZÁLEZ-JULIANA, Álvaro, MENDONÇA, Maria Júlia Ildefonso. O controlo social sobre a utilização de sistemas de inteligência artificial pela Administração Pública. In, *Revista Jurídica Portuguesa*, (37). Porto: Universidade Portuguesa, 2025, 370-391. DOI: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(37\)2025.ic-18](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(37)2025.ic-18). [Consulta: 04 de outubro de 2025].

⁴ A propósito, cita-se o estudo sobre o impacto da adoção da tecnologia no mercado de trabalho, no modelo de emprego e capacitação no período compreendido de 2023 a 2027, realizado pelo *World Economic Forum* (2023), salientando os dados presentes no seu «Relatório sobre o Futuro dos Empregos». O referido estudo envolveu uma amostra de 803 empresas, localizadas em diversas regiões do mundo, abrangendo 11,3 milhões de trabalhadores, 27 grupos de diversos setores e 45 economias. Estima-se que um quarto dos empregos (23%) mudará nos próximos cinco anos, com um aumento de 10,2% e um declínio de 12,3%. Prevê-se que sejam criados novos empregos (69 milhões) e que sejam eliminados 83 milhões de empregos (em 673 milhões de empregos), o que perfaz uma redução líquida de 14 milhões de empregos ou 2% do emprego atual. O estudo, prevê ainda que se espera que os profissionais em cibernética e em IA cresçam, em média, 30% até 2027. Por outro lado, prevê que 50% das empresas da amostra, estimam que a introdução da IA possa contribuir para um maior emprego e 25% das empresas temem que reduzam a necessidade de recrutamento de mão-de-obra. Na realidade, e a título exemplificativo, assistimos atualmente à eliminação de algumas funções aliadas a funções administrativas, muitas das tarefas que eram desenvolvidas nas instituições

também coloca as organizações perante novos desafios, pois um uso descontrolado da tecnologia pode suscitar preocupações ao nível da proteção dos dados dos trabalhadores, exigindo que se adote uma postura responsável. Se, por um lado, a IA pode traduzir-se numa mais valia para as organizações - proporcionando uma maior qualidade, segurança e auxiliar nas tarefas mais complexas (e.g. trabalho hiperbárico) - por outro lado, a falta de controlo sobre um programa pode resultar na violação de direitos fundamentais dos trabalhadores, por incumprimento das disposições legais.

A presente pesquisa analisa a legislação, que regula o tratamento de DP na era da IA, destacando a importância da responsabilidade das organizações na proteção dos direitos dos trabalhadores. Importa, assim, compreender de que forma a introdução e a utilização da IA podem impactar o ambiente laboral, bem como que desafios e benefícios podem decorrer dessa integração. A resposta remete para um estudo que analisa o impacto da IA sobre os direitos humanos no contexto laboral, evidenciando que as organizações devem adotar uma cultura preventiva e responsável no seu uso. Isto inclui aspetos como a gestão, o acesso ao emprego para potenciais candidatos e o respeito pelos direitos dos trabalhadores durante a vigência da relação contratual, abrangendo dimensões como a atribuição funcional,

bancárias por trabalhadores no atendimento ao público foram desmaterializadas e substituídas por máquinas e plataformas digitais. Contudo, as alterações que ocorrem no mercado de trabalho, com a substituição de empregos, por outros aliados à IA pode ser insuficiente, o que exigirá a tomada de políticas públicas que assegurem a sustentabilidade da proteção social e garanta a dignidade humana. WORLD ECONOMIC FORUM. The Future of Jobs Report 2025 [online]. 2025. [Consulta: 25 de junho de 2025]. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025>; Por sua vez, a OIT estima que cerca de 75 milhões de postos de trabalho a nível mundial, poderão ser substituídos, sendo que a IA poderá criar 427 milhões de empregos em várias áreas de atividade. A OIT (2023) estima que a automatização poderá substituir, pelo menos parcialmente, cerca de 75 milhões de postos de trabalho em todo o mundo, e a IA poderá criar 427 milhões de empregos, em vários setores. In, OIT, *Generative AI and Jobs: A Global Analysis of Potential Effects on Job Quantity and Quality*, 2023. OIT. [consulta: 01 de julho de 2025]. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-global-analysis-potential-effects-job-quantity-and>. A IA pode tornar as organizações mais eficientes e produtivas, mas também pode fragilizar os trabalhadores mais velhos, que enfrentam maiores dificuldades de adaptação às novas tecnologias. Para um maior desenvolvimento, CAZZANIGA, Mauro, JAUMOTTE, Florence, LI, Longji, MELINA, Giovanni, PANTON, Augustus, PIZZINELLI, Carlo, ROCKALL, Emma, TAVARES, Marina. Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work. IMF Staff Discussion Note SDN2024/001, International Monetary Fund, Washington, DC, 2024, 4. [Consulta: 04 de outubro de 2025]. Disponível em: [file:///C:/Users/elisa/Downloads/SDNEA2024001%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/elisa/Downloads/SDNEA2024001%20(1).pdf); sobre as transformações que podem influenciar a tomada de decisão e limitar a liberdade na escolha profissional, vide, SCHELLMANN, Hilke. *The Algorithm – How AI can hijack your career and steal your future*. Londres: Hurst Publisher, 2024. ISBN: 9781805261339. A título de exemplo, atente-se, ainda, que a evolução tecnológica pode afetar os empregos das mulheres de forma desproporcional. MARZO e SMORTO (2024) defendem a necessidade de integrar sistematicamente a perspetiva de género nos estudos jurídicos e tecnológicos sobre plataformas digitais, apelando a políticas públicas, negociação coletiva e mudança nos sistemas tecnológicos que assegurem maior equidade de género e proteção dos direitos fundamentais. Nesse sentido, para um maior desenvolvimento, MARZO, Claire e SMORTO, Guido. Gendering Platform Law. An introduction. *Labour & Law Issues*, Vol. 10, (2), 2024, IV.

promoções, privacidade e limites de horário de trabalho. A metodologia desta pesquisa assenta na recolha e análise de fontes legislativas nacionais e internacionais, bem como de fontes doutrinárias, técnicas e jurisprudenciais, sobre a relação entre a IA e a proteção de dados no contexto laboral. O estudo encontra-se dividido em quatro partes. Em primeiro lugar, apresentam-se algumas notas introdutórias sobre os desafios da IA na proteção dos trabalhadores, clarificando-se os objetivos da investigação, a metodologia utilizada e a respetiva estrutura. Em segundo lugar, procede-se à análise do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) aprovado pelo Regulamento 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia (UE), de 27 de abril de 2016⁵ e executado no ordenamento jurídico português pela Lei 58/2019, de 8 de agosto⁶. Apesar de se reconhecer que a violação dos DP pode abranger diversas vertentes, será dado particular enfoque à proteção da privacidade e dos DP em contexto de trabalho. Em terceiro lugar, aborda-se o Regulamento de Inteligência Artificial (RIA), aprovado pelo Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho de 13 de junho de 2024, publicado no *Jornal Oficial da União Europeia* no dia 12 de julho de 2024, entrando parcialmente em vigor a 1 de agosto de 2024, com aplicação a partir do dia 2 de agosto de 2026⁷,

⁵ UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016. Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD). [Consulta: 26 de junho de 2025]. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:310401_2. Regulamento que veio definir o regime jurídico da proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento e à livre circulação dos DP, introduzindo alterações no enquadramento da proteção de DP ao nível da UE, regras que passaram a ser diretamente aplicáveis no ordenamento jurídico português.

⁶ Por sua vez, cita-se a Lei 59/2018, de 8 de agosto que regula o exercício dos direitos dos titulares, quanto ao tratamento de DP realizado pelas autoridades competentes para efeitos de prevenção, deteção, investigação ou repressão de infrações penais, ou de execução de sanções penais. Na verdade, continuamos, hodiernamente, a assistir à violação dos nossos DP. Para uma análise mais desenvolvida sobre o impacto do Regulamento sobre IA na tutela dos trabalhadores quanto à segurança, saúde e combate à discriminação, além da proposta da diretiva sobre trabalho em plataformas digitais, vide, PERUZZI, Marco. *Intelligenza artificiale a lavoro: l'Impatto dell'AI Act nella ricostruzione del sistema regolativo UE di tutela*, in *Biasi, Marco. (eds). Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, Millan, 2024. [Consulta: 04 de outubro de 2025]. Disponível em: https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Biasi_1.pdf

Para uma análise e avaliação crítica da Diretiva da União Europeia (diretiva (UE) 2024/2831), sobre o trabalho em plataformas digitais, vide, POLAJŽAR, Aljoša. *Analysis of the criteria for establishing the existence of an employment relationship of platform workers under the Platform Work Directive – high expectations and limited outcome?*. In, *Revista Jurídica Portucalense*, (38). Porto: Universidade Portucalense, 2025, 106-122. [Consulta: 04 de outubro de 2025]. DOI: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(38\)2025.ic-6](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(38)2025.ic-6)

⁷ UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024. Regulamento relativo à inteligência artificial. [Consulta: 25 de junho de 2025]. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401689.

excetuando algumas disposições (artigo 113^o), sendo aplicável ao espaço laboral⁸. Trata-se de um quadro legal que consagra preceitos normativos orientados para a conceção e utilização da IA, bem como para a inovação, visando garantir que as organizações defendam os direitos fundamentais dos trabalhadores promovendo a ética, a segurança e a transparência⁹.

Por último, apresentam-se algumas considerações, concluindo-se que, com a implementação da IA nas organizações, é fundamental respeitar os princípios consagrados no RGPD e no RIA, assegurando os direitos dos trabalhadores no que se refere à recolha e tratamento dos DP. O objetivo é apresentar uma visão resumida do impacto do quadro legal e refletir sobre os principais desafios na sua aplicação, destacando a responsabilidade das organizações no tratamento de DP, nos termos do RGPD e do RIA.

2.O impacto da IA na proteção da privacidade dos trabalhadores assente na implementação do RGPD

A evolução dos sistemas baseados na IA tem afetado as sociedades modernas, reconhecendo-lhes algumas vantagens, mas também diversos desafios para os direitos humanos. No que se refere à questão da proteção de dados, esta pode ser pensada em diversas vertentes, sendo uma delas a sua ligação ao espaço laboral.

O direito à proteção de DP é um direito fundamental, consagrado na Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), que garante a privacidade de informações relacionadas com a vida privada, saúde, trabalho e vida social, conforme consta do

⁸ O RIA será aplicável a partir de 2 de agosto de 2026, salvaguardando o capítulo I, dedicado às disposições legais e o capítulo II que congrega as regras sobre «práticas de IA proibidas», que serão aplicáveis a partir de 2 de fevereiro de 2025; e a partir de 2 de agosto de 2027, o capítulo III, seção 4, que regula a intervenção das «autoridades notificadoras e organismos notificados»; o capítulo V, relativo aos «modelos de IA de finalidade geral»; capítulo VII, no que refere à «Governança»; capítulo XII respeitante ao regime sancionatório; os artigos 78^o «Confidencialidade» quanto aos «sistemas de IA de alto riscos», e 101^o quanto ao cumprimento dos deveres e aplicação de «Coimas aplicáveis aos prestadores de modelos de IA de finalidade geral».

⁹ Note-se que o Comité Europeu de Proteção de Dados colabora com o Gabinete Europeu de IA na elaboração de orientações conjuntas destinadas a assegurar a compatibilidade e a articulação entre o RGPD e o RIA e a restante legislação europeia de proteção de dados, de modo a salvaguardar que a utilização da IA seja realizada de forma a proteger os DP e os Direitos fundamentais dos trabalhadores. Para uma maior desenvolvimento entre articulação da IA, princípios éticos e os direitos humanos, vide, SARTOR, Giovanni. Artificial intelligence and human rights: between law and ethics. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 27 (issue 6), 2020, 705-719. Sobre as implicações jurídicas e sociais das discriminações algorítmicas em contexto de trabalho, vide, GIOVANNI, Gaudio. Le discriminazioni algoritmiche. In *Lavoro Diritti Europa*, (1), 2024, 2-26.

seu artigo 12.º. No que diz respeito ao direito à reserva da intimidade da vida privada, alicerçado no princípio da dignidade da pessoa humana, encontra-se traduzido em diversos instrumentos internacionais e nacionais, nomeadamente, nos artigos 1º, 26º e 32º, nº 8 da Constituição da República Portuguesa (CRP) e artigo 8º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem, no artigo 16º do CT, artigo 195º do Código Penal, no RGPD e na Lei 58/2019. No contexto do Direito da União Europeia (UE), sublinham-se, ainda diversos instrumentos normativos relativos ao direito ao respeito pela vida privada e familiar, consagrado no artigo 7.º da Carta dos Direitos Fundamentais da UE, e ao direito fundamental à proteção de DP, reconhecido no art.8.º daquele instrumento¹⁰. De igual modo, o artigo 16.º, n.º 1, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia estabelece que todas as pessoas têm direito à proteção dos dados de carácter pessoal que lhes digam respeito. Estes direitos fundamentais são complementados por um conjunto de direitos específicos do titular dos dados, nomeadamente, o direito de informação, acesso, retificação ou apagamento de DP. Os instrumentos normativos, impõem-se como cruciais para regular e controlar a interação entre o ser humanos e a IA, na procura de um ambiente mais justo e seguro, garantindo que os direitos humanos são preservados e

¹⁰ Para além dos tratados constitutivos, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Convenção Europeia dos Direitos do Homem, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE), da Convenção do Conselho da Europa para a Proteção das Pessoas relativamente ao Tratamento Automatizado de Dados de Carácter Pessoal (Convenção 108+), destaque-se, *inter alia*, que as organizações internacionais e a UE têm vindo a aprovar diversos instrumentos normativos com o objetivo de garantir a proteção dos direitos fundamentais e a sua articulação com a IA. Entre esses instrumentos, contam-se a Resolução n.º (73)22 do Conselho de Europa, sobre a privacidade em base de dados do setor privado, e a resolução n.º (74) 29 de Conselho de Europa destinado ao setor público. Para maior desenvolvimento, PINHEIRO, Alexandre Sousa. *Privacy e Proteção de Dados Pessoais: A Construção Dogmática do Direito à Identidade Informacional*. Lisboa: AAFDL, 2015, 527 ss. ISBN: 9786120002605. O acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 12234/21.0T8LSB.I.1-7, 13 de julho de 2023, relator Luís Filipe Pires de Sousa, enuncia que o “respeito pela vida privada e familiar (art. 7º CDFUE) tem o mesmo sentido e alcance do artigo 8º, n.º 1 da Convenção Europeia Direitos do Homem, conforme interpretado pela jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos. Refira-se, ainda: UNIÃO EUROPEIA. *Livro Branco sobre a Inteligência Artificial – Uma abordagem europeia de excelência e confiança*. Bruxelas: Comissão Europeia, 2020. Disponível em: https://commission.europa.eu/document/download/d2ec4039-c5be-423a-81ef-9e44e79825b_pt.pdf [última consulta: 26 de junho de 2025]; UNIÃO EUROPEIA. Declaração de Lisboa – Democracia Digital com propósito: o reforço da dimensão humana do ecossistema digital, 2021. <https://www.lisbondeclaration.eu/> [última consulta: 26 junho 2025]; Acresce, UNESCO. Recomendação sobre a Ética da Inteligência Artificial, 2021 [online]. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381137> [última consulta: 26 de junho de 2025]; UNIÃO EUROPEIA. Declaração Europeia sobre direitos e princípios digitais, 2022 [online]. https://commission.europa.eu/document/download/d2ec4039-c5be-423a-81ef-b9e44e79825b_pt.pdf [última consulta: 23 junho.2025]; Os princípios da OCDE sobre Inteligência Artificial, recomendação adotada em 2 de maio de 2019 e atualizada no dia 3 de maio de 2024. In, OCDE, Recommendation of the Council on Artificial Intelligence, 2019/2024. [online]. [última consulta: 25 de junho de 2025] Disponível em: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/oecd-legal-0449>.

respeitados nesse processo evolutivo¹¹.

Questões como a privacidade e a proteção de dados tornaram-se temas centrais, uma vez que a recolha, armazenamento e a utilização de informações digitais podem ameaçar a confidencialidade e autonomia dos trabalhadores. O acesso à informação centra-se num novo paradigma, possibilitando maior democratização do conhecimento, mas, simultaneamente, expondo marcadas desigualdades no acesso à tecnologia. O uso crescente da IA na recolha, armazenamento e tratamento de DP dos trabalhadores, - como, por exemplo, informações sobre o agregado familiar, dados contabilísticos, dados sensíveis (como saúde ocupacional) e dados relacionados ao desempenho - levanta diversas preocupações¹². Com efeito, a evolução constante da IA pode conduzir à utilização de processos cada vez mais sofisticados, sem que o empregador tenha uma perceção plena dos mesmos, por utilizarem algoritmos e *insights* que podem ser impercetíveis ao ser humano. Tal pode dificultar um controlo direto e imediato sobre os DP e, consequentemente, afetar negativamente os direitos fundamentais dos trabalhadores¹³.

Compete ao Estado adotar medidas que garantam que a IA não contribui para a criação de obstáculos que possam coartar os direitos de respeito ou à privacidade, conforme se encontra consagrado nos artigos 127º e 128º do Código do Trabalho

¹¹ Pergunta-se, neste domínio, o que se entende por DP e por categorias especiais de dados. A CRP no artigo 35º prevê que a proteção dos trabalhadores relativamente aos sistemas informáticos deve ser assegurada por lei. Neste contexto, o artigo 4.º, n.º 1 do RGPD define DP como a “informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável”. Assim, a inserção de elementos que permitam identificar determinado trabalhador, em qualquer tipo de registo, seja em suporte físico ou digital, constitui recolha e tratamento de DP, os quais são da titularidade exclusiva do trabalhador. Note-se que os artigos 2º, 4º, 5º e 6º do RGPD estabelecem os princípios aplicáveis a esse tratamento. Acresce que, nos termos do artigo 4º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aplicam-se ao setor público as normas constantes do Código do Trabalho (CT), nomeadamente no que respeita à proteção de dados.

¹² Sobre a gestão algorítmica na saúde ocupacional no contexto laboral, vide, NILSSOON, Karin Hennum, SANTANDER, Nuria Matilla, LEE, Min Kyung, BRULIN, Emma, BODIN, Theo, HÅKANSTA, Carin, Algorithmic management and occupational health: A comparative case study of organizational practices in logistics. In, *Safety Science*, Vol. 187, 2025. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2025.106863>. [Consulta: 05 de outubro de 2025] Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753525000888>; sobre as obrigações das organizações na tomada de medidas preventivas e de proteção no âmbito da segurança e saúde no trabalho, vide, SANTOS, Elisabete. Segurança e Saúde no Trabalho como direito social na legislação nacional e internacional: situação atual e desafios. In, *Revista Jurídica Portucalense*, (37). Porto: Universidade Portucalense, 2024, 403-425. DOI: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(36\)2024.ic-18](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(36)2024.ic-18). [Última consulta em: 05 de outubro de 2025].

¹³ Sobre o controlo excessivo, a diminuição da autonomia dos trabalhadores e a invasão da privacidade dos trabalhadores, vide, ZHANG, Xianghan, ZHENGWEI, LI. Research on the Impact of Algorithmic Management on Employee Work Behavior in Platform Enterprises. In *Journal of Economics and Management Sciences*, Vol. 8 (2), 2025, 99-105. ISSN 2576-3008 E-ISSN 2576-3016 [última consulta: 04 de outubro de 2025]. Disponível em: <https://doi.org/10.30560/jems.v8n2p99>.

(CT). Neste contexto, é de destacar o RGPD, que prevê os direitos dos trabalhadores em qualquer operação que envolva DP, quer ao nível da recolha, do registo, da organização, da destruição, quer quando os responsáveis pelo tratamento sejam os próprios empregadores ou subcontratantes (Cf. Art.s 2.º e 3.º RGPD)¹⁴. O RGPD, preconiza um conjunto de direitos e deveres com o objetivo garantir a sua aplicação prática, assegurando os direitos¹⁵, liberdades e garantias do trabalhador enquanto titular de dados¹⁶. Estabelece ainda que as organizações devem provar que estão em conformidade com as suas disposições, nomeadamente que o tratamento dos dados é legítimo, limitado ao que é necessário, exigindo a manutenção dos DP atualizados e seguros, e a adoção de políticas e procedimentos que possam ser disponibilizados às entidades de controlo, bem como sistemas de monitorização da sua correta implementação¹⁷.

Chegados a esta parte, importa indagar sobre o impacto da IA no contexto laboral. É indubitável que o recurso à IA veio auxiliar o empregadores e o trabalhadores no mundo laboral, permitindo simplificar os processos laborais e administrativos ao nível da recolha e tratamento de DP, libertando os trabalhadores de tarefas mais complexas e penosas. Contudo, por outro lado, o uso de sistemas baseados em IA pode influenciar a proteção dos trabalhadores e ter impacto negativo na segurança e saúde no trabalho (SST)¹⁸. Destarte, a título exemplificativo, no âmbito

¹⁴ Para análise sobre a forma como o RGPD reflete valores sustentados em princípios constitucionais, nomeadamente a dignidade humana, a autonomia e o Estado de Direito, no contexto de uma sociedade digital, vide, CELESTE, Eduardo, DE GREGORIO, Giovanni. Digital Humanism: The Constitutional Message of the GDPR (2021). Vol. 3 (1), *Global Privacy Law Review*, (4), 2022. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4045029 [última consulta: 04 de outubro de 2025].

¹⁵ O regulamento enuncia um conjunto de direitos dos titulares de dados, entre os quais se destacam: o direito de ser esquecido, através do qual se pode solicitar que os dados pessoais das pessoas singulares e empresas sejam apagados; e, o direito de portabilidade, mediante o qual se pode solicitar que os dados pessoais que foram disponibilizados a um prestador de serviços sejam transferidos para outro prestador de serviços, desde que tecnicamente possível.

¹⁶ PINHEIRO, Alexandre Sousa. A proteção de dados na proposta de regulamento comunitário. *Direito e Política* (1), 2012, 9; MIRANDA, Jorge.; MEDEIROS, Rui. *Constituição da República Portuguesa Anotada*. Tomo I. Coimbra: Coimbra Editora, 2005, 379-380. ISBN: 9789723218220.

¹⁷ Para maior desenvolvimento, MAGALHÃES, Filipa Matias.; PEREIRA, Maria Leitão. *Regulamento Geral de Proteção de Dados*. 3ª Edição. Porto: Vida Económica, 2020. ISBN: 9689897686801; FAZENDEIRO, Ana. *Regulamento Geral de Proteção de Dados*. 4.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2023. ISBN: 9789894015017; e, SILVA, Plácido. Ferreira da; SILVEIRA, Daniel Barile. da. Dever fundamental à informação e à inteligência artificial utilizada no mercado de trabalho. In *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 2025, vol. 18, (5), e17727. Disponível em: <https://revista.example.org/e17727>. <https://doi.org/10.55905/revconv.18n.5-122> [Consulta em: 01.julho.2025].

¹⁸ Segundo, afirma a OIT, 2025, in *Relatório Global: revolucionar a segurança e saúde no trabalho: O papel da IA e da digitalização*. Genebra: BIT, 2025, 5-6; 9-13. ISBN: 9789220420584 a IA pode contribuir para a mitigação dos riscos profissionais, reduzindo os acidentes e doenças profissionais,

laboral há necessidade de proceder ao tratamento de DP dos trabalhadores para celebrar o contrato de trabalho, bem como para determinar cláusulas (pré)contratuais (artigo 6º, n.º 1 alínea b) do RGPD)¹⁹. E por outro lado, também se verifica essa necessidade para o cumprimento de obrigações legais, como nos casos em que se recolhem e tratam dados sensíveis relacionados com a saúde física e psíquica (medicina do trabalho). Por exemplo, a proteção dos direitos dos trabalhadores ao nível dos exames de saúde ocupacionais exige que o empregador garanta a confidencialidade e o sigilo profissional dos dados de saúde, considerados como dados sensíveis e devem ser tratados de forma autónoma²⁰. Deste modo, é fundamental que as organizações adotem uma cultura preventiva e organizacional que garanta a confidencialidade e sigilo dos DP de saúde, de forma a que a sua transmissão não possa comprometer os direitos dos trabalhadores. Isto é, para que

bem como o desempenho em geral, contribuindo para a produtividade e eficiência. Contudo, não deve ser perspectivada como solução universal, pois a sua implementação plena e efetiva dependerá do grau de participação dos trabalhadores “na sua conceção, funcionamento e controlo”. AESST. *Estratégias de segurança e saúde num mundo autonomizado* [em linha]. 2024. Cfr. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/publications/strategies-safety-and-health-automated-world> [Consulta: 25 de junho de 2025].

¹⁹ No que se refere ao dever de informação, à avaliação de impacto e às decisões individuais autonomizadas, o RGPD prevê expressamente tais obrigações nos artigos 13º, n.º 2, al. f), 14º, n.º 2, al. g), 15º, n.º 1, al. h), 22º ou 35º, n.º 3, al. a). Neste enquadramento, compete à Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd), enquanto autoridade de controlo nacional, fiscalizar a aplicação das normas de confidencialidade previstas no RGPD. A título exemplificativo, a Autoridade Espanhola de Proteção de Dados sancionou uma entidade por não ter informado os candidatos, em sede de processo de recrutamento, sobre o tratamento dos respetivos DP, violando, entre outros, os artigos 13º, 58º, n.º 2 do RGPD. Com efeito, a receção de DP (v.g. curriculum vitae) impõe à entidade responsável pelo tratamento o dever de informar o titular dos dados quanto aos seus direitos (nomeadamente, os direitos de retificação e apagamento), à existência de um responsável pelo tratamento e à transparência da utilização dos dados, bem como ao seu tratamento por um período limitado ao estritamente necessário para a prossecução das finalidades determinadas. Importa, assim, questionar de que forma poderão as organizações integrar a IA no contexto laboral sem colocar em risco os direitos fundamentais dos trabalhadores e candidatos a emprego.

²⁰ É consabido que a IA permite recolher uma grande quantidade de dados sensíveis, com capacidade de identificar padrões e gerar inferências que podem comprometer a privacidade dos trabalhadores. Assim, o acesso a tais dados deve estar estritamente reservado ao médico do trabalho ou a profissionais de saúde que o coadjuvem. Acresce que a realização de exames de saúde ocupacional, legalmente exigida nos termos do artigo 108º da Lei 102/2009, 10 de setembro (regime jurídico da promoção da SST) (LPSST), pode expor o trabalhador a situações de vulnerabilidade, dado que o médico do trabalho tem acesso a DP particularmente sensíveis, nomeadamente sobre a saúde mental e historial clínico. Compete exclusivamente a este profissional assegurar a vigilância da saúde dos trabalhadores e informá-los dos resultados dos exames complementares que se revelem necessários, como análises clínicas ou exames torácicos. Refira-se, ainda, que o tratamento destes dados visa a emissão da ficha de aptidão para o trabalho, nos termos dos artigos 281º, n.º 2 e 284º do CT, bem como dos artigos 15º, n.º 8 e 108º e 110º da LPSST, aplicáveis também aos trabalhadores em funções públicas, por força do artigo 4º, n.º 1, alínea l) da LTFP. Quanto à informação a prestar ao empregador, compete ao médico do trabalho propor medidas que promovam o bem-estar e qualidade do ambiente laboral, conforme previsto no artigo 16º, alínea b), e no artigo 17º, n.º 1, do CT, bem como nos artigos 15º e 110º LPSST. Para um maior desenvolvimento, SANTOS, Mónica, ALMEIDA, Armando, CHAGAS, Dina. Inteligência Artificial aplicada à Saúde Ocupacional. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional* [online], 18, esub0463, 2024. DOI:10.31252/RPSO.07.09.2024. [Consulta em: 01 de julho de 2025].

seja assegurada a confidencialidade e integridade dos DP, as organizações devem verificar se o sistema de IA é vulnerável e definir as medidas técnicas adequadas para garantir um controlo efetivo²¹. A dificuldade reside em saber quem pode ter acesso aos dados de saúde e como estes são recolhidos, tratados ou armazenados no âmbito da saúde ocupacional. Ora, é consabido que as ferramentas digitais, mormente, os *softwares* no âmbito da SST, permitem aos profissionais um trabalho mais facilitado, possibilitando a análise da ficha clínica do trabalhador e dos exames médicos e complementares realizados, quer presencialmente, quer online, preenchendo automaticamente os resultados finais. Se por um lado, se reconhece que a IA facilita e otimiza todos esses processos, permitindo aos profissionais da área da segurança e saúde recolher em tempo real dados e “insights” fundamentais para a tomada de decisões, por outro, sabe-se que os algoritmos não são infalíveis. A sua utilização de forma indiscriminada pode conduzir a erros de interpretação de dados e no preenchimento de informações pessoais²². Com efeito, permitir uma utilização discricionária da IA por parte das organizações na recolha e tratamento de dados no âmbito da gestão de DP, sem controlo e sem consentimento dos envolvidos, pode implicar uma invasão da privacidade dos trabalhadores e, conseqüentemente, dos seus direitos fundamentais²³. Por outro lado, essa invasão pode relacionar-se com a

²¹Sempre que sejam transmitidos DP de saúde em formato *digital*, a informação que prestada através de meios informáticos deve ser devidamente cifrada, a fim de prevenir acessos indevidos (violação de DP - *data breach*), ou perdas irreversíveis. Estes riscos podem comprometer gravemente a esfera pessoal dos trabalhadores, conforme previsto no artigo 4º, n.º 12, RGPD. A este propósito, veja-se o douto acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no processo n.º 2594/19.8T8VFR-A.P1, de 14 de julho de 2021, (Relator Paula Leal de Carvalho) no qual se afirma que o “o segredo médico constituiu pilar fundamental do exercício da atividade médica e tutela o direito à reserva da intimidade da vida privada, que assenta na dignidade da pessoa humana”, sendo que “os processos e registos clínicos dos trabalhadores (outros) do empregador estão sujeitos a sigilo profissional”. Acrescenta-se que estes processos habitualmente contêm informações que permitem a identificação direta ou indireta dos titulares dos dados - como nome, morada, categoria profissional, número de identificação fiscal, de segurança social, ou do Serviço Nacional de Saúde – os quais se enquadram no conceito de DP previsto no artigo 4º, n.º 1 do RGPD.

²² Para uma análise sobre a relevância da IA na promoção da segurança e saúde no trabalho, veja, FISHER, Elisabete, et al. Occupational Safety and Health Equity Impacts of Artificial Intelligence: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023, 20 (13): 6211. Doi: 10.3390/ijerph20136221.

²³ DINIS e BERNARDINO (2025) defendem que a IA pode contribuir para o desenvolvimento sustentável, apoiando a implementação de estratégias empresariais fundadas em princípios de transparência, ética e responsabilidade social e ambiental, em conformidade com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 das Nações Unidas. Vide, DINIS, Marisa, BERNARDINO, Filipe. Os sistemas de Inteligência e o cumprimento dos fatores ESG: perspetiva do Direito das Sociedades. In, *Revista Jurídica Portucalense*, (38). Porto: Universidade Portucalense, 2025, 25-46. DOI: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(38\)2025.ic-2](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(38)2025.ic-2) [Consulta: 05 de outubro de 2025]. Sobre o impacto da IA na privacidade e a necessidade de as organizações adotarem medidas que garantam um equilíbrio entre a eficiência e produtividade, e o respeito pelos direitos fundamentais

execução de atividades desenvolvidas em plataformas digitais, em regime de teletrabalho²⁴, ou com a colocação de meios de vigilância à distância nas instalações, bem como a instalação da geolocalização (GPS) em veículos automóveis onde os trabalhadores prestam a sua atividade. Ora, é consabido que os DP, as imagens, conversas ou percursos podem estar a ser “vigilados” e “recolhidos” no dia a dia de forma indiscriminada e sem qualquer restrição, o que pode ter reflexos negativos nos direitos dos trabalhadores. Questionar-se-á se o empregador pode proceder ao tratamento dos referidos DP à luz do artigo 20º do CT ou artigo 5º do RGPD. No âmbito de uma relação laboral, é reconhecido ao empregador o exercício do seu poder de direção, emitindo ordens e vigiando o seu cumprimento. Todavia, não constitui um meio legítimo o controlo dos DP com a finalidade de vigiar o desempenho profissional dos trabalhadores. Segundo Moreira²⁵ esse tipo de controlo “não constitui uma medida necessária para a execução do contrato, e porque supõe um controlo e uma vigilância totalizadora que limita a liberdade da pessoa e anula o seu âmbito de privacidade no local de trabalho”. Face ao sobredito, entenda-se, *interalia*, que a instalação de meios de vigilância à distância, a colocação de sistemas de geolocalização, o registo de tempos de trabalho com acesso a dados biométricos, a captação de imagem ou som numa relação laboral em regime de teletrabalho, com o recurso à IA permite ao empregador ter acesso permanente a um conjunto de DP, quer respeitantes à vida profissional, bem como da esfera privada. Tais dados

dos trabalhadores – nomeadamente a privacidade e a dignidade - vide, DINIS, Marisa. Artificial Intelligence Systems – The Longa Manus of Managers, in *Educational Administration: Theory and Practice*, 30 (5), 2024, 6420-6425. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.3950>. Disponível em: <https://kuey.net/index.php/kuey/article/view/3950> (Scopus); [Consulta: 05 de outubro de 2025]. Sobre os desafios jurídicos do uso da IA no ambiente de trabalho - abrangendo questões como a discriminação, proteção de dados, privacidade, saúde e segurança ocupacional, responsabilidade e o direito dos trabalhadores -, vide LEŠNIK, Asja. Protection of Workers in Relation to the Use of Artificial Intelligence in the Workplace. In, *LeXonomica*, 17 (1), 79-120. [Consulta: 05 de outubro de 2025]. DOI: 10.18690/lexonomica.17.1.79-120.2025; PERUZZI (2024) propõe um enquadramento “risk-based” dos deveres patronais centrados na tutela do trabalhador, como resposta jurídico-sistémica aos riscos de opacidade e discriminação decorrentes da adoção de sistemas de IA em contexto laboral. In, *IA e obblighi datoriali di tutela del lavoratore: necessità e declinazioni dell’approccio risk-based. Federalismi.it, Rivista di diritto pubblico italiano, comparato ed europeo*, (30), 2024, 225-249. ISSN: 1826-3534.

²⁴ A título exemplificativo, reportando-nos ao acesso a imagens e som numa relação laboral em regime de teletrabalho, resulta claramente dos artigos 169º e 169º-A, n.º 5, 170º do CT que, apesar de ser reconhecido ao empregador o poder de direção e controlo, este deve “respeitar os [princípios fundamentais de direito] da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor a conexão permanente durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som”, bem como o direito à privacidade do trabalhador.

²⁵ MOREIRA, Teresa Coelho. *Direito do trabalho na era digital*. Coimbra: Almedina, 2021, 251. ISBN: 978-972-409775-6

permitem traçar o perfil dos trabalhadores, quer no que respeita aos seus “gostos” ou “não gostos”, quer em contexto de trabalho, quer fora dele. Ora, à luz do RGPD o empregador pode, por razões relacionadas com a relação contratual, recolher, tratar e armazenar uma grande quantidade de DP. Todavia, importa salientar que esses procedimentos podem potenciar ações intrusivas, indiciando uma utilização indevida desses dados, nomeadamente para efeito de traçar alguns perfis ou interesses dos trabalhadores. Na verdade, numa relação laboral assente num plano de supremacia e subordinação jurídica entre empregador e trabalhador, os dados recolhidos através de ferramentas baseada em IA podem ser utilizados de forma indevida e sem controlo para efeitos de vigilância da saúde, avaliação de desempenho e progressão salarial. Tal poderá potenciar fatores discriminatórios entre trabalhadores, por se basearem em dados impercetíveis e não fidedignos, por ausência de fundamentação concreta e real por parte dos empregadores que justifique a sua recolha.

Saliente-se que nos termos do artigo 24º, n.º 3 do CT, o empregador na “tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de IA”, deve garantir a todos os trabalhadores os mesmos direitos de igualdade de oportunidades no acesso à formação, à promoção ou carreiras profissionais, bem como às condições de trabalho. Por conseguinte, a recolha DP mediante a utilização de meios de controlo e vigilância, instrumentos de geolocalização, o registo de tempos de trabalho com acesso a dados biométricos²⁶, ou, por outro lado, a captação de imagem ou som, e respetivo tratamento, impõe o respeito pelos princípios da transparência, da proporcionalidade, da compatibilidade com os fins inicialmente determinados, explícitos e legítimos, conhecidos pelos trabalhadores (artigo 5º, n.º 1, al. b)), bem como da adequação do sistema utilizado aos fins a alcançar e da necessidade, em conformidade com o princípio da dignidade humana. Assim, caberá ao empregador definir e implementar os mecanismos que evitem a intromissão na vida privada ou que registem o tempo necessário para cada tarefa e o desempenho profissional dos trabalhadores²⁷.

²⁶ ALVES, Lurdes Dias. *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral. O Direito à Privacidade do Trabalhador*. Coimbra: Almedina, 2020, 20. ISBN: 9789724085814

²⁷ A propósito da aplicação do RGPD à relação laboral, Barbosa (2024), ao analisar a constituição do vínculo de emprego público, nos termos do artigo 33º da LTFP, considera que o recurso a sistemas autónomos pode criar obstáculos intransponíveis. Afirma que o júri de um concurso deve respeitar o princípio de imparcialidade e sublinha que, embora “a atuação algorítmica do software oferece garantias acrescidas de independência, objetividade e imparcialidade (...)”, importa não esquecer que “o software, contra o que se pode pensar, não é neutro, sendo condicionado pelos vieses introduzidos pelo programador”, o que pode dificultar um controlo efetivo em algumas situações. Cf. BARBOSA, Mafalda Miranda. Inteligência artificial e contrato de trabalho em funções públicas. *Revista de Administração Pública*, número especial, (10), 2024, 116–117.

Destaque-se com base no artigo 106º, n.º 2, alínea s) do CT, que o empregador deve informar os trabalhadores e respetivas estruturas representativas dos “parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos...”. Neste desiderato, sublinhe-se que o RGPD prevê que o tratamento de informação dos trabalhadores no contexto laboral - que, regra geral, se baseia na execução do contrato de trabalho, ou cumprimento de obrigações legais - não depende de consentimento. Segundo Pinheiro²⁸ “o consentimento válido para um tratamento implica o conhecimento dos fins a que se destina a recolha”, pois, caso contrário, “a declaração de vontade mostra-se oca e destituída de conexão com o tratamento de dados”²⁹.

A posição de subordinação do trabalhador face à posição dominante assumida pelo empregador numa relação laboral não lhe permite livremente prestar o seu consentimento nos termos previstos no RGPD. De facto, o empregador é uma das partes no contrato de trabalho, cabendo-lhe o poder de direção, diretamente ligado à posição de dependência a que o trabalhador se encontra sujeito³⁰. Nessa posição jurídica, caberá ao empregador proceder ao tratamento dos DP, através de ferramentas baseadas na IA, estritamente necessárias ao cumprimento das suas obrigações legais³¹. Na verdade, o empregador deve garantir a viabilização física da prestação laboral, implementando as políticas de promoção e prevenção essenciais para assegurar um trabalho seguro e saudável. Por isso, sustenta-se que a recolha

²⁸ PINHEIRO, Alexandre Sousa. *Privacy e proteção de dados pessoais: A construção dogmática do direito à identidade informacional*. Lisboa: AAFDL, 2015, 806. ISBN: 9786120002605.

²⁹ De facto, numa perspetiva distinta, é frequente recebermos contactos telefónicos ou comunicações escritas de organizações, instituições ou “desconhecidos” de vários países da UE, que revelam conhecer os nossos DP - como nome, morada, número telefónico - sem que tenhamos dado consentimento expresso para tal contacto.

³⁰ É indubitável que o poder detido pelo empregador deve ser exercido com respeito da esfera privada do trabalhador. Note-se que, face a uma análise perfunctória do artigo 10º do CT, “o trabalho prestado a outra pessoa, sem subordinação jurídica, na dependência económica do beneficiário da atividade”, deve respeitar as normas legais relativas aos direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e SST. Saliente-se a Declaração Universal sobre Bioética e Direitos Humanos (2005), que preconiza que “a vida privada das pessoas em causa e a confidencialidade das informações que lhes dizem pessoalmente respeito devem ser respeitadas”. Por outro lado, o Código Penal, nos seus artigos 192.º e 193.º, tipifica a devassa da vida privada. A título de exemplificativo, o acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 4354/19.7T8CBR-A.C2, de 26 de junho de 2020, que se pronuncia sobre a possibilidade de junção de recibos de retribuição aos autos de um processo judicial. Embora os recibos de retribuição sejam DP com forte impacto na esfera privada, o acórdão refere que podem ser juntos aos autos desde que contenham apenas o valor da retribuição e seus componentes, sem outros dados nominativos, concluindo-se que devem ser expurgados todos os elementos que possam identificar a pessoa além do valor da retribuição. Note-se ainda que o RGPD estipula que os trabalhadores que sofram danos materiais ou imateriais devido à violação dos seus DP têm direito a indemnização do responsável pelo tratamento ou do subcontratante pelos danos sofridos (Cf. Artigo 82.º RGPD).

³¹ RUSSELL, Stuart; NORVIG, Peter. *Artificial Intelligence: A Modern Approach*. 3rd ed. Prentice-Hall, 2010. ISBN-13: 9780136042594

de DP através das ferramentas baseadas na IA deve respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores, mormente o direito à privacidade dos seus DP. Isso contribuirá para proteger o trabalhador na sua posição mais débil, proporcionando-lhe condições de bem-estar e garantindo a salvaguarda dos seus direitos de personalidade, com especial atenção à integridade física e moral. Secundando Silva & Silvério³², “a utilização da IA e algoritmos em processos seletivos, promoções e demais decisões relacionadas com a carreira relaciona-se diretamente com os direitos fundamentais do trabalhador, como a privacidade, (...) e a dignidade da pessoa humana”; (...) “bases de dados enviesadas, (...), geram decisões igualmente enviesadas, colocando o trabalhador em posição de vulnerabilidade frente a processos automatizados de avaliação e exclusão”.

Face ao descrito, e dando particular enfoque à relação laboral, considera-se que o empregador e os trabalhadores devem respeitar os direitos de personalidade e de privacidade, cabendo-lhes guardar reserva quanto à intimidade da vida privada ou familiar (vida pessoal, estado de saúde), tanto no que respeita ao acesso como à divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima (Cf. Artigo 16.º do CT). Canotilho e Moreira³³ referem que “o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar analisa-se, principalmente, sob dois direitos menores: a) o direito a impedir o acesso de estranhos a informações sobre a vida privada e familiar e; b) o direito a que ninguém divulgue as informações que tenha sobre a vida privada e familiar de outrem”. Destarte, sustenta-se que as organizações devem adotar uma gestão que promova uma cultura organizacional na utilização da IA, sustentada em estratégias que imponham medidas de segurança para evitar ou minimizar o uso indevido de DP, assentes em políticas de privacidade transparentes, desenhadas em prol dos trabalhadores e assegurando que os seus direitos não sejam coartados³⁴. Neste contexto, salienta-se que as organizações devem criar os mecanismos e planos de formação que garantam que todos os seus trabalhadores tenham um conhecimento sólido e se comprometam com a proteção de DP. Será essencial que façam uma

³² SILVA, Plácido. Ferreira da; SILVEIRA, Daniel Barile. da. Dever fundamental à informação e à inteligência artificial utilizada no mercado de trabalho. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 2025, vol. 18, (5), e17727, 13-14.

³³ GOMES, Canotilho; VITAL, Moreira. *Constituição da República Portuguesa anotada*. Vol. I. 4.ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, 467.

³⁴ O recurso a sistemas de IA impõe que as empresas adotem medidas adequadas para proceder à recolha e tratamento de DP necessários de forma segura e que ofereça o menor risco possível, como, por exemplo, a pseudonimização e cifragem dos dados, bem como a garantia de confidencialidade (artigos 24º, 25º, 28º e 32º RGPD).

avaliação geral de todos os departamentos, identificando possíveis não conformidades e elaborando um plano estratégico para as corrigir. Para tal, é fundamental que as organizações desenvolvam sistemas informáticos que assegurem que os acessos aos DP – por parte de trabalhadores internos e entidades subcontratadas – sejam devidamente justificados e fundamentados, com monitorização e auditorias permanentes aos procedimentos de segurança³⁵. Além disso, as organizações deverão rever regularmente as suas políticas de privacidade e segurança da informação, criar cópias de segurança e recolher as declarações de consentimento, sempre que necessário, para o tratamento de DP, garantindo assim a proteção de todos com quem se relacionam, nomeadamente trabalhadores, clientes, fornecedores e subcontratados.

Como pudemos verificar, o RGPD trouxe, neste contexto, uma “lufada de ar fresco”, ao estabelecer regras claras sobre a recolha, a utilização e armazenamento de DP. Além disso, concedeu aos candidatos a emprego ou trabalhadores o direito de controlar o acesso às suas informações, o que contribuiu para a proteção da privacidade e ajuda a prevenir abusos. A título exemplificativo, as organizações deverão garantir que os trabalhadores saibam de que modo os seus DP são tratados, a quem são transmitidos e, quando forem alvo de violação suscetível de acarretar um risco elevado para os seus direitos, que sejam imediatamente informados desse facto, nos termos dos artigos 24º, 33º, 34º RGPD.

3.O impacto do RIA em espaço laboral

Face ao sobredito, constatamos que a IA tem sido muito utilizada para otimizar os processos de trabalho, administrativos, na avaliação de desempenho e de recrutamento de candidatos³⁶. Contudo, essa utilização trouxe novas perspetivas e

³⁵ Após a sua implementação, as organizações deverão realizar auditorias internas anuais à atuação dos seus subcontratados no que respeita à segurança informática e à proteção dos DP, salvaguardando os princípios da igualdade e da legalidade.

³⁶ Sobre o uso de algoritmos e da IA em decisões que possam afetar os recursos humanos de uma organização, particularmente no processo de recrutamento e seleção, vide, CAPASSO, Mariana, ARORA, Payal, SHARMA, Deepshikha e TACCONI, Celeste. On the Right to Work in the Age of Artificial Intelligence: Ethical Safeguards in Algorithmic Human Resource Management. In, *Business and Human Rights Journal*, Vol.9, (3), 2025. [Consulta: 04 de outubro de 2025]. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/bhj.2024.26>; CHEN, Zhisheng., et. al. Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment. *Humanities and Social Sciences Communications*. 10,(567), 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02079-x>; BUDHWAR, Pawan, et. al. Artificial intelligence – challenges and opportunities for HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.33, (6), 2022. DOI: 10.1080/09585192.2022.2035161

desafios relacionados com a privacidade, a transparência e a proteção dos direitos dos trabalhadores³⁷. O RIA regula o uso da IA, com o intuito de assegurar que os sistemas sejam seguros, transparentes e justos³⁸.

O regulamento tem como objetivo primordial garantir um “elevado nível de proteção da saúde, da segurança, dos direitos fundamentais consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, nomeadamente a democracia, o Estado de direito e a proteção do ambiente, a proteção contra os efeitos nocivos dos sistemas de IA na União, e de apoiar a inovação”. Sob a égide de um Estado de Direito democrático, baseado no respeito dos valores defendidos pela UE - como a dignidade humana, a igualdade e a não discriminação – é fundamental para assegurar a implementação de políticas económicas, sociais e legislativas que se promovam ambientes de trabalho dignos e seguros. Por conseguinte, o espaço de trabalho não poderia ficar incólume à aplicação prática do RIA às relações laborais. Reforça-se que a promoção de um bem-estar, o respeito pela privacidade e a garantia da segurança e saúde no contexto organizacional podem ser beneficiados com a introdução da IA e ferramentas digitais.

Da análise perfunctória ao RIA, resulta que este veio classificar como de risco elevado os sistemas de IA suscetíveis de originar práticas discriminatórias que atentem contra a esfera privada do trabalhadores, nomeadamente os que sejam utilizados no recrutamento e seleção, na tomada de decisões que interfiram com o bem-estar, condições de trabalho, ou na definição de perfis pessoais e padrões

37 Sobre os desafios da utilização da IA no recrutamento, vide SCHELLMANN, Hilke. *The Algorithm – How AI can hijack your career and steal your future*. Londres: Hurst Publisher, 2024. ISBN: 9781805261339; CRISTOFOLINI, Chiara, afirma que apesar dos avanços significativos, o instrumento apresenta algumas lacunas que podem afetar a proteção dos trabalhadores, dando ênfase à necessidade de uma abordagem mais contextualizada que considere as especificidades de cada setor e a importância da colaboração dos parceiros sociais para a criação de instrumentos normativos mais eficazes. In, Navigating the impact of AI systems in the workplace: strengths and loopholes of the EU AI Act from a labour perspective. *Italian Labour Law e-Journal*, Issue I, vol. 17, 2024, 98. Disponível em: <https://illej.unibo.it/article/view/19796>. [Consulta: 04 de outubro de 2025].

38 Veja-se, a este respeito, ROZAS, José Carlos Fernández. *La ley de inteligencia artificial de la Unión Europea: Un modelo para innovaciones radicales, responsables y transparentes basadas en el riesgo*. La Ley Unión Europea [online], (124), Sección Estudios, 2024. Disponível em: <https://diariolaley.laleynext.es/la-ley-union-europea/2024/04/01/la-ley-de-inteligencia-artificial-de-la-union-europea-un-modelo-para-innovaciones-radicales-responsables-y-transparentes-basadas-en-el-riesgo> [Consulta: 25 de junho de 2025]; BLANCO, Damásio. Human rights and Artificial Intelligence International Public Order in Cyberspace in the European AI ACT. *Revista eletrónica de Direito*, 1 (36), 2025. DOI 10.24840/2182-9845_2025-0001_0006. O RIA veio regular de forma geral, entre outros aspetos, a colocação no mercado, em serviço e a utilização de sistemas de IA em todo o espaço da UE, como instrumento facilitador de informação ao nível das organizações. De salientar que as pessoas singulares que não desenvolvam uma atividade profissional, ainda que recorram a sistemas com IA, não estão abrangidas pelas obrigações contempladas no RIA.

biométricos (o artigo 5º, n.º 1, alínea g), do RIA). Por outro lado, o RIA prevê como «práticas de IA proibidas», aquelas que “envolvam a classificação individual de pessoas singulares com base nos seus dados biométricos para deduzir ou inferir características como raça, deficiência, idade, opiniões políticas, filiação sindical, convicções religiosas ou filosóficas, vida sexual ou orientação sexual (...)”. Estão também abrangidas as práticas que permitam a identificação de emoções³⁹ e a avaliação de desempenho⁴⁰. Isto significa que as decisões automatizadas devem estar devidamente fundamentadas e livres de preconceitos, de forma a garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores. Acresce que o RIA impõe alguns deveres específicos no contexto laboral, mormente ao nível da avaliação de impacto sobre os direitos fundamentais, obrigando à realização de um diagnóstico dos sistemas utilizados e à definição das medidas técnicas adequadas, como a manutenção de documentação técnica pormenorizada que permita avaliar a conformidade do sistema de IA com os requisitos legais estabelecidos. Além disso, contempla-se o dever de informar os trabalhadores e os seus representantes, bem como de garantir que os responsáveis pelo controlo e os trabalhadores detenham a literacia digital e a competência suficiente e necessária para a utilização responsável da IA. Dessa forma, será importante apostar em ações de formação que transmitam, de forma global e contínua, conhecimentos técnicos e éticos sobre os sistemas de IA aplicáveis na organizações, bem como sobre o impacto das disposições legais relativas ao tratamento de dados, tendo em consideração a aptidão, os conhecimentos técnicos, a experiência e qualificação académica dos destinatários. Estes deveres entrarão, por regra, em vigor a partir de 2 de agosto de 2026. Para utilizar a IA de forma legal e ética, as organizações devem realizar auditorias contínuas nos sistemas e algoritmos,

³⁹Ou seja, admitindo que a sua identificação se relacione, por exemplo, com os riscos psicossociais ao nível da saúde mental ou da segurança no trabalho. (Cf. Artigo 5º, n.º 1, alínea f), do RIA). Sobre o impacto da interação humana e a IA na melhoria da segurança no local de trabalho, vide, FIEGLER-RUDOL, Jakub, LAU, Karolina, MROCZEK, Alina, KASPERCZYK, Jsnusz. Exploring Human-AI Dynamics in Enhancing Workplace Health and Safety: A Narrayive Review. *Int. J. Environ Res Public Health*, (22), 2025, 199. [Consulta: 04 de outubro de 2025]. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph22020199>.

⁴⁰ Sobre a distinção entre os sistemas de IA classificados como de “risco inaceitável” (proibidos) e que podem representar uma ameaça para a segurança e os direitos fundamentais dos trabalhadores e os que não representam especiais riscos para a dignidade humana e para os direitos fundamentais, DINIS, Marisa, BERNARDINO, Filipe. Os sistemas de Inteligência e o cumprimento dos fatores ESG: perspetiva do Direito das Sociedades. In, *Revista Jurídica Portucalense*, (38). Porto: Universidade Portucalense, 2025, 33-34 DOI: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(38\)2025.ic-2](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(38)2025.ic-2) [Consulta: 05 de outubro de 2025].

avaliando o impacto sobre os direitos e DP. É igualmente essencial adotar medidas técnicas e organizacionais alinhadas com o RIA, garantindo uma utilização responsável da IA. Esses deveres visam, na realidade, promover uma gestão eficaz e sustentável da IA, que prime pela defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores. No que se refere ao dever de informar os trabalhadores e seus representantes sobre os sistemas de IA de risco elevado, densificado no artigo 26º, n.º 7, do RIA, importa referir que o artigo 106º, n.º 3, alínea s) do CT, já preconiza no âmbito das relações laborais esse dever no âmbito das relações laborais. Esta obrigação foi introduzida pela Agenda do Trabalho Digno, em vigor desde 1 de maio de 2023, nos termos da Lei 13/2023, 3 de abril, estipulando que “O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações: (...) s) Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional”. De igual modo, o empregador deve prestar essas informações às estruturas representativas dos trabalhadores, nomeadamente à comissão de trabalhadores, nos termos do artigos 424º, n.º 1, alínea f), bem como aos delegados sindicais, a quem assiste o direito de informação e à respetiva auscultação, conforme previsto no artigo 466º, n.º 1, alínea d), ambos do CT. O RIA reforça, ainda, os princípios da licitude, lealdade e transparência, que devem ser seguidos na aplicação da IA nas organizações. Importa, pois, perceber como estes princípios se aplicam no contexto laboral. O tratamento dos DP dos trabalhadores exige o cumprimento do princípio da transparência, já consagrado no RGPD e reforçado com o RIA. As decisões tomadas pelo empregador devem ser sustentadas nesse princípio, ou seja, os trabalhadores que utilizam a IA ou são afetados por sistemas de IA devem estar conscientes e devidamente informados sobre o funcionamento dos mesmos, bem como sobre os algoritmos subjacentes. Neste contexto, quanto ao nível de conhecimento dos trabalhadores relativamente ao controlo exercido por meio de algoritmos, Moreira⁴¹ afirma que estes devem saber “[...] sobre o como, quando, onde e como o controlo é realizado”. Ora, é consabido que a utilização da IA pode potenciar novos perigos, expondo os trabalhadores a riscos acrescidos para a sua integridade física e psíquica. Por essa razão, devem ser tomadas decisões claras, objetivas e

⁴¹ MOREIRA, Teresa Coelho. *Direito do trabalho na era digital*. Coimbra: Almedina, 2021, 146-147. ISBN: 978-972-409775-6

transparentes que salvaguardem os direitos fundamentais dos trabalhadores. Além disso, impõe-se uma monitorização permanente dos sistemas implementados na organização, com o objetivo de ultrapassar os obstáculos éticos, sociais e técnicos (a)típicos que possam emergir de um uso indevido da IA. Ainda neste contexto, na recolha de dados através dos sistemas de IA, é fundamental definir claramente as finalidades do tratamento e verificar regularmente se este continua a justificar-se. Adicionalmente, deve-se assegurar-se que os dados recolhidos estão atualizados, são estritamente essenciais e, sempre que possível, anonimizados, sobretudo quando deixarem de ser indispensáveis para a finalidade inicialmente determinada. É essencial que as organizações adotem ferramentas e procedimentos que garantam a proteção e a segurança dos DP, avaliando o impacto do seu tratamento na privacidade dos trabalhadores, direito fundamental consagrado constitucional e legalmente. Recomenda-se, ainda, que as organizações utilizem sistemas que procedam automaticamente à eliminação dos dados que se tornem inadequados, irrelevantes ou excessivos, em conformidade com os princípios da minimização dos dados e da limitação dos dados, nos termos do RGPD⁴².

4.Considerações finais

A crescente evolução tecnológica, com recurso a sistemas baseados em IA, em ambiente de trabalho, surge como um elemento facilitador, mas pode implicar a violação dos direitos fundamentais, nomeadamente o direito à privacidade dos trabalhadores. Considera-se que, atendendo à dimensão e complexidade da matéria em estudo, será necessária uma cooperação e envolvimento de todos os parceiros sociais, através da negociação coletiva, bem como apoio do Estado, para que se alcancem os objetivos da sua implementação, pois implica uma grande adaptação para muitas organizações, desde logo ao nível tecnológico, de modo a que possam cumprir as regras previstas. No entanto, para maximizar os efeitos positivos da IA, é imperativo que as organizações proporcionem aos seus trabalhadores as informações e as formações necessárias, que lhes permitam perceber os riscos e as vantagens associadas à utilização da IA. Por exemplo, a perceção dos riscos a que os trabalhadores podem estar sujeitos ao usar a IA, nomeadamente, no que diz respeito

⁴² Relativamente ao regime sancionatório, o RIA estabelece coimas para “práticas proibidas que podem atingir até €35 milhões de euros ou, se o infrator for uma empresa, até 7% do seu volume de negócios anual a nível mundial no exercício anterior, consoante o que for mais elevado” (cf. Artigo 99º, n.º 3 do RIA).

à segurança e saúde no trabalho, exige a adoção de mecanismos e medidas permanentes que identifiquem e minimizem os efeitos negativos, de modo a garantir que a utilização dos sistemas de IA respeita os direitos fundamentais dos trabalhadores. Assim, é fundamental que os instrumentos legais, regulamentares, convencionais e as políticas públicas se adaptem para assegurar que os direitos fundamentais são respeitados e reforçados nesta era digital. Por outro lado, o crescente avanço tecnológico, assim como o desenvolvimento e aplicação da IA nas organizações, exige a criação de um espaço laboral seguro e ético, livre de desafios.

Contudo, tudo isto só será possível se houver uma articulação permanente entre os Estados-Membros e todas as entidades, com competência no campo da IA, quer a nível nacional, quer internacional, para que sejam ultrapassados os obstáculos que potenciem a violação dos direitos fundamentais. Sublinhe-se que o RIA tem que ser articulado com o RGPD, considerando que aquele não contempla regras suficientes para garantir uma proteção plena dos direitos fundamentais face aos riscos que o uso da IA apresenta. Em suma, o RGPD e o RIA são essenciais para garantir que a implementação da IA no contexto laboral respeite os direitos humanos, promovendo um ambiente justo, transparente e ético.

Referências

- ABA CATOIRA, Ana. La garantía de los derechos como respuesta frente a los retos tecnológicos. In, *Francisco Balaguer Callejón, Lorenzo Cotino Hueso (coord.). Derecho público de la inteligencia artificial*. Fundación Manuel Giménez Abad de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico, 2023, 57-84. ISBN: 9788412701609.
- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 12234/21.0T8LSB.I.1-7, 13 de julho de 2023, relator Luís Filipe Pires de Sousa.
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 2594/19.8T8VFR-A.P1, de 14 de julho de 2021, relator Paula Leal de Carvalho.
- Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 4354/19.7T8CBR-A.C2, de 26 de junho de 2020, relator Felizardo Paiva.
- AESST. Estratégias de segurança e saúde num mundo autonomizado [em linha]. 2024. [Consulta 25 de jun. de 2025]. Disponível em URL: <https://osha.europa.eu/pt/publications/strategies-safety-and-health-automated-world>
- ALVES, Lurdes Dias. *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral. O Direito à Privacidade do Trabalhador*. Coimbra: Almedina, 2020. ISBN: 9789724085814
- BARBOSA, Mafalda Miranda. Inteligência artificial e contrato de trabalho em funções públicas. *Revista de Administração Pública*, Número Especial, (10), 2024, 116–117.
- BLANCO, Damásio. Human rights and Artificial Intelligence International Public Order in Cyberspace in the European AI ACT. *Revista eletrónica de Direito*, 1 (36), 2025. DOI 10.24840/2182-9845_2025-0001_0006
- BUDHWAR, Pawan, et. al. Artificial intelligence – challenges and opportunities for HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.33, (6), 2022. DOI: 10.1080/09585192.2022.2035161. [Consulta: 06 de outubro de 2025].
- CAPASSO, Mariana, ARORA, Payal, SHARMA, Deepshikha e TACCONI, Celeste. On the Right to Work in the Age of Artificial Intelligence: Ethical Safeguards in Algorithmic Human Resource Management. In, *Business and Human Rights Journal*, Vol.9, (3), 2025. [Consulta: 04 de outubro de 2025]. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/bhj.2024.26>

- CANOTILHO, José Gomes & MOREIRA, Vital Martins. Constituição da República Portuguesa anotada, Vol. I, 4.^a ed.. Coimbra: Coimbra Editora, 2007. ISBN: 978-972-32-1464-4.
- CAZZANIGA, Mauro, JAUMOTTE, Florence, LI, Longji, MELINA, Giovanni, PANTON, Augustus, PIZZINELLI, Carlo, ROCKALL, Emma, TAVARES, Marina. Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work. IMF Staff Discussion Note SDN2024/001, International Monetary Fund, Washington, DC, 2024, 4. [Consulta: 04 de outubro de 2025]. Disponível em: [file:///C:/Users/elisa/Downloads/SDNEA2024001%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/elisa/Downloads/SDNEA2024001%20(1).pdf)
- CELESTE, Eduardo, DE GREGORIO, Giovanni. Digital Humanism: The Constitutional Message of the GDPR (2021), 3 (1). *Global Privacy Law Review*, 4, 2022. [última consulta: 04 outubro 2025]. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4045029
- CHEN, Zhisheng., et. al. Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment. *Humanities and Social Sciences Communications*. 10,(567), 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02079-x>
- CRISTOFOLINI, Chiara. Navigating the impact of AI systems in the workplace: strengths and loopholes of the EU AI Act from a labour perspective. *Italian Labour Law e-Journal*, Issue I, vol. 17, 2024, 82.
- DINIS, Marisa, BERNARDINO, Filipe. Os sistemas de Inteligência e o cumprimento dos fatores ESG: perspetiva do Direito das Sociedades. *Revista Jurídica Portucalense*, (38). Porto: Universidade Portucalense, 2025, 25-46. DOI: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(38\)2025.ic-2](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(38)2025.ic-2) [Consulta: 05 de outubro de 2025]
- DINIS, Marisa. Artificial Intelligence Systems – The Longa Manus of Managers. In *Educational Administration: Theory and Practice*, 30 (5), 2024, 6420-6425. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.3950>. [Consulta: 05 de outubro de 2025]. Disponível em: – [https://kuey.net/index.php/kuey/article/view/3950\(Scopus\)](https://kuey.net/index.php/kuey/article/view/3950(Scopus))
- FAZENDEIRO, Ana. Regulamento Geral de Proteção de Dados. 4.^a Edição. Coimbra: Almedina, 2023. ISBN: 9789894015017
- FIEGLER-RUDOL, Jakub, LAU, Karolina, MROCZEK, Alina, KASPERCZYK, Jsnusz. Exploring Human-AI Dynamics in Enhancing Workplace Health and Safety: A Narrayive Review. *Int. J. Environ Res Public Health*, 2025, (22), 199. [Consulta: 04 de outubro de 2025]. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph22020199>.
- FISHER, Elisabete, et al. Occupational Safety and Health Equity Impacts of Artificial Intelligence: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023, 20 (13): 6211. Doi: 10.3390/ijerph20136221. [Consulta: 06 de outubro de 2025]
- FUSCO, Federico. Rethinking the Allocation Criteria of the Labour Law Rights and Protections: A Risk-Based Approach. *European Labour Law Journal* [online]. Vol. 11, (2)., 2020, 131.141. ISSN 2399-5556. DOI: <https://doi.org/10.1177/2031952520905152>. [Consulta: 04 de outubro de 2025]
- GIOVANNI, Gaudio. Le discriminazioni algoritmiche. In *Lavoro Diritti Europa*, (1), 2024, 1-26.
- GOMES, Canotilho; VITAL, Moreira. Constituição da República Portuguesa anotada. Vol. I. 4.^a ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.
- GONZÁLEZ-JULIANA, Álvaro, MENDONÇA, Maria Júlia Ildefonso. O controlo social sobre a utilização de sistemas de inteligência artificial pela Administração Pública. In, *Revista Jurídica Portucalense*, (37), Porto: Universidade Portucalense, 2025, 370-391. DOI: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(37\)2025.ic-18](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(37)2025.ic-18) [Consulta: 05 de outubro de 2025]
- LEŠNIK, Asja. Protection of Workers in Relation io the Use of Artificial Intelligence in tle Workplace. In, *LeXonomica*, 17 (1), 79-120. DOI: 10.18690/lexonomica.17.1.79-120.2025. [Consulta: 04 de outubro de 2025]
- MAGALHÃES, Filipa Matias; PEREIRA, Maria Leitão. Regulamento Geral de Proteção de Dados, 3.^a ed. Lisboa: Vida Económica, 2020. ISBN: 9689897686801
- MARZO, Claire e SMORTO, Guido. Gendering Platform Law. An introduction. In *Labour & Law Issues*, Vol. 10, (2), 2024, IV.
- MIRANDA, Jorge.; MEDEIROS, Rui. *Constituição da República Portuguesa anotada*. Tomo I. Coimbra: Coimbra Editora, 2005. ISBN: 9789723218220
- MOREIRA, Teresa Coelho. *Direito do trabalho na era digital*. Coimbra: Almedina, 2021. ISBN: 978-972-409775-6
- NILSSOON, Karin Hennum, SANTANDER, Nuria Matilla, LEE, Min Kyung, BRULIN, Emma, BODIN, Theo, HÅKANSTA, Carin, Algorithmic management and occupational health: A comparative case study of organizational practices in logistics. In, *Safety Science*, Vol. 187, 2025. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2025.106863>. [Consulta: 05 de outubro de 2025] Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753525000888>.

- OCDE. Recommendation of the Council on Artificial Intelligence [online], 2019/2024. Disponível em: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/oecd-legal-0449> [Consulta: 25 de junho de 2025]
- OIT. *Relatório Global: revolucionar a segurança e saúde no trabalho: O papel da IA e da digitalização*. Genebra: BIT, 2025, 5-6; 9-13. ISBN: 9789220420584
- OIT, *Generative AI and Jobs: A Global Analysis of Potential Effects on Job Quantity and Quality*, 2023. OIT. [Consulta: 01 de julho de 2025]. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-global-analysis-potential-effects-job-quantity-and>
- PERUZZI, Marco. Intelligenza artificiale a lavoro: l'Impatto dell'AI Act nella ricostruzione del sistema regolativo UE di tutela, in *Biassini, Marco (eds). Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, Millan, 2024, 115-143. [Consulta: 04 de outubro de 2025]. Disponível em: https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Biasi_1.pdf
- PERUZZI, Marco. IA e obblighi datoriali di tutela del lavoratore: necessità e declinazioni dell'approccio risk-based. *Federalismi.it, Rivista di diritto pubblico italiano, comparato ed europeo*, (30), 2024, 225-249. ISSN: 1826-3534.
- PINHEIRO, Alexandre Sousa. *Privacy e proteção de dados pessoais: A construção dogmática do direito à identidade informacional*. Lisboa: AAFDL, 2015. ISBN: 9786120002605
- PINHEIRO, Alexandre Sousa. A proteção de dados na proposta de regulamento comunitário. *Direito e Política* (1), 9 ss, 2012.
- POLAJŽAR, Aljoša. Analysis of the criteria for establishing the existence of an employment relationship of platform workers under the Platform Work Directive – high expectations and limited outcome?. In, *Revista Jurídica Portucalense*, (38). Porto: Universidade Portucalense, 2025, 106-122. DOI: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(38\)2025.ic-6](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(38)2025.ic-6) [Consulta: 04 de outubro de 2025]
- RAMIRO, Mónica Arenas, LIMA, David Diaz. Privacidad y Derechos Digitales. In, *Francisco Balaguer Callejón, Lorenzo Cotino Hueso (coord.). Derecho público de la inteligencia artificial*. Fundación Manuel Giménez Abad de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonomico, 2023, 285-318. ISBN: 9788412701609.
- ROZAS, José Carlos Fernández. La ley de inteligencia artificial de la Unión Europea: Un modelo para innovaciones radicales, responsables y transparentes basadas en el riesgo. La Ley Unión Europea [online], abr. 2024, n.º 124, Sección Estudios. Disponível em: <https://diariolaley.laleynext.es/la-ley-union-europea/2024/04/01/la-ley-de-inteligencia-artificial-de-la-union-europea-un-modelo-para-innovaciones-radicales-responsables-y-transparentes-basadas-en-el-riesgo>. [Consulta: 25 de junho de 2025].
- RUSSELL, Stuart; NORVIG, Peter. *Artificial Intelligence: A Modern Approach*. 3rd ed. Prentice-Hall, 2010. ISBN-13: 9780136042594
- SANTOS, Elisabete. Segurança e Saúde no Trabalho como direito social na legislação nacional e internacional: situação atual e desafios. In, *Revista Jurídica Portucalense*, (37), Porto: Universidade Portucalense, 2024. DOI: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(36\)2024.ic-18](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(36)2024.ic-18). [Última consulta em: 05 de outubro de 2025]
- SANTOS, Mónica, ALMEIDA, Armando, CHAGAS, Dina. Inteligência Artificial aplicada à Saúde Ocupacional. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional* [online], 18, esub0463, 2024. DOI:10.31252/RPSO.07.09.2024. [Consulta em: 01 de julho de 2025].
- SARTOR, Giovanni. Artificial intelligence and human rights: between law and ethics. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 27 (issue 6), 2020, 705-719.
- SCHELLMANN, Hilke. *The Algorithm – How AI can hijack your career and steal your future*. Londres: Hurst Publisher, 2024. ISBN: 9781805261339;
- SILVA, Plácido. Ferreira da; SILVEIRA, Daniel Barile. da. Dever fundamental à informação e à inteligência artificial utilizada no mercado de trabalho. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 2025, vol. 18, (5), e17727.
- UNESCO. Recomendação sobre a Ética da Inteligência Artificial [online]. 2021. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381137>. [Consulta: 26 de junho de 2025].
- UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024. Regulamento relativo à inteligência artificial. [Consulta: 25 de junho de 2025]. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401689
- UNIÃO EUROPEIA. Declaração Europeia sobre direitos e princípios digitais [online]. 2022. [Consulta: 23 de junho de 2025]. Disponível em: [file:///C:/Users/elisa/Downloads/European_Declaration_on_Digital_Rights_and_Principles_signed_002_sPqb0eme38LoyyLQatnQJjkCZGU_94370%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/elisa/Downloads/European_Declaration_on_Digital_Rights_and_Principles_signed_002_sPqb0eme38LoyyLQatnQJjkCZGU_94370%20(1).pdf)

- UNIÃO EUROPEIA. Declaração de Lisboa – Democracia Digital com propósito, 2021 – o reforço da dimensão humana do ecossistema digital. [última consulta: 26 junho 2025]; Disponível em: <https://www.lisbondeclaration.eu/>
- UNIÃO EUROPEIA. Livro Branco sobre a Inteligência Artificial – Uma abordagem europeia de excelência e confiança [online]. 2020. [Consulta: 26 de junho de 2025]. Disponível em: https://commission.europa.eu/document/download/d2ec4039-c5be-423a-81ef-b9e44e79825b_pt?filename=commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_pt.pdf
- UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016. Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD). [Consulta: 26 de junho de 2025]. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:310401_2
- WORLD ECONOMIC FORUM. The Future of Jobs Report 2025 [online]. 2025. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025>. [Consulta: 25 de junho de 2025]
- ZHANG, Xianghan, ZHENGWEI, LI. Research on the Impact of Algorithmic Management on Employee Work Behavior in Platform Enterprises. In *Journal of Economics and Management Sciences*, Vol. 8 (2), 2025, 99-105. ISSN 2576-3008 E-ISSN 2576-3016 [última consulta: 04 de outubro de 2025]. Disponível em: <https://doi.org/10.30560/jems.v8n2p99>.

Data de submissão do artigo: 02/07/2025

Data de aprovação do artigo: 21/10/2025

Edição e propriedade:

Universidade Portucalense Cooperativa de Ensino Superior, CRL

Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 541 - 4200-072 Porto

Email: upt@upt.pt