Parlamento Europeu
2024-2029

TEXTOS APROVADOS

P10_TA(2025)0337

Digitalização, inteligência artificial e gestão algorítmica no local de trabalho — configurar o futuro do trabalho

Resolução do Parlamento Europeu, de 17 de dezembro de 2025, que contém recomendações à Comissão sobre a digitalização, inteligência artificial e gestão algorítmica no local de trabalho — Configurar o futuro do trabalho (2025/2080(INL))

O Parlamento Europeu,

– Tendo em conta o artigo 225.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia,

– Tendo em conta os artigos 153.º e 16.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia,

– Tendo em conta o parecer da Comissão dos Assuntos Jurídicos sobre a base jurídica proposta,

– Tendo em conta as orientações políticas da presidente da Comissão, de 18 de julho de 2024, intituladas «As Escolhas da Europa: Orientações políticas para a próxima Comissão Europeia 2024-2029»,

– Tendo em conta a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, em particular o artigo 7.º, relativo ao respeito pela vida privada e familiar, o artigo 8.º, relativo à proteção dos dados pessoais, e o artigo 31.º, relativo a condições de trabalho justas e equitativas,

– Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 5 de março de 2025, intitulada «A União das Competências»,

– Tendo em conta a Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a

melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho[1],

– Tendo em conta a Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia — Declaração Conjunta do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão sobre representação dos trabalhadores[2],

– Tendo em conta a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho[3],

– Tendo em conta a Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional[4],

– Tendo em conta a Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia[5],

– Tendo em conta a Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho[6],

– Tendo em conta a Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das

---

1 Diretiva 89/391/CEE do Conselho de 12 de junho de 1989 relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho (JO L 183 de 29.6.1989, p. 1).

2 Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia — Declaração Conjunta do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão sobre representação dos trabalhadores (JO L 80 de 23.3.2002, p. 29).

3 Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (JO L 299 de 18.11.2003, p. 9).

4 Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

5 Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia (JO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

6 Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho (JO L 188 de 12.7.2019, p. 79).

condições de trabalho em plataformas digitais[7] («Diretiva do Trabalho nas Plataformas Digitais»),

– Tendo em conta o 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)[8],

– Tendo em conta o Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados)[9],

– Tendo em conta a sua Resolução, de 11 de maio de 2023, sobre um roteiro para uma Europa social — dois anos após a Cimeira Social do Porto (2023/2586(RSP)),

– Tendo em conta a sua Resolução, de 13 de março de 2025, sobre os aspetos sociais e laborais dos processos de reestruturação: necessidade de proteger os postos de trabalho e os direitos dos trabalhadores (2024/2829(RSP)),

– Tendo em conta a sua Resolução, de 11 de março de 2025, sobre o Fundo Social Europeu Mais pós-2027 (2024/2077(INI)),

– Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu intitulado «Uma inteligência artificial favorável aos trabalhadores» (SOC/803),

– Tendo em conta o Acordo-Quadro dos Parceiros Sociais Europeus

---

7 Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais (JO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

8 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) (JO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

9 Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados) (JO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

sobre Digitalização, de junho de 2020,

– Tendo em conta a Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões relativa a uma abordagem abrangente à saúde mental, de 7 de junho de 2023,

– Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 29 de janeiro de 2025, intitulada «Uma Bússola para a competitividade da UE»,

– Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 11 de fevereiro de 2025, intitulada «Avançar em conjunto: uma União mais audaciosa, simples e rápida», que confirma o objetivo de reduzir os encargos administrativos em 25 % para as empresas e em 35 % para as PME,

– Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 9 de abril de 2025, intitulada «Plano de Ação para um Continente da IA»,

– Tendo em conta relatório de Mario Draghi, de setembro de 2024, intitulado «The future of European competitiveness» [O Futuro da Competitividade Europeia] (relatório Draghi) e o relatório de Enrico Letta, de abril de 2024, intitulado «Much more than a market» [Muito mais do que um mercado] (relatório Letta),

– Tendo em conta o relatório final do estudo encomendado pela Comissão Europeia intitulado «Study exploring the context, challenges, opportunities, and trends in algorithmic management» [Estudo sobre o contexto, os desafios, as oportunidades e as tendências da gestão algorítmica] (VT-2022-035),

– Tendo em conta o relatório da OCDE, intitulado «Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey» [Gestão algorítmica no local de trabalho: novos dados de um inquérito da OCDE aos empregadores], OECD Artificial Intelligence Papers, n.º 31,

– Tendo em conta a avaliação sobre o valor acrescentado europeu efetuada pelo Serviço de Estudos do Parlamento Europeu, publicada em outubro de 2025, intitulada «Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace – shaping the future of work» [Digitalização, inteligência artificial e gestão algorítmica no local de trabalho — Configurar o futuro do trabalho][10],

– Tendo em conta os artigos 47.º e 55.º do seu Regimento,

– Tendo em conta o parecer da Comissão das Liberdades Cívicas, da Justiça e dos Assuntos Internos,

---

10 https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU(2025)774670_EN.pdf.

– Tendo em conta o relatório da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais (A10-0244/2025),

A. Considerando que a transição digital, impulsionada pela digitalização, pela automatização e pela inteligência artificial (IA), está a reconfigurar os mercados de trabalho e a alterar a natureza do trabalho; considerando que, com a automatização de certas tarefas, torna-se cada vez mais importante criar novas profissões, desenvolver tarefas de trabalho, proporcionar formação, melhoria de competências e requalificação, transformar os empregos existentes através de novas tecnologias, com vista a melhorar a competitividade e promover o crescimento económico, assim como reforçar a mão de obra e melhorar as condições de trabalho; considerando que a exploração destas novas tecnologias exige uma adaptação contínua das autoridades públicas, das políticas de educação, das empresas e dos trabalhadores, a fim de garantir que a Europa possa beneficiar do crescimento líquido estimado de 78 milhões de postos de trabalho devido à IA (7 % do emprego total atual) até 2030, de acordo com o Fórum Económico Mundial[11];

B. Considerando que a transição digital no local de trabalho deve guiar-se pelos princípios da precaução e da ética por definição e ser orientada de forma a proteger e promover a dignidade humana, melhorar a produtividade, a eficiência, a inovação e a competitividade da economia europeia e do mercado comum, de forma a beneficiar todos; considerando que esta transição deve respeitar igualmente os princípios do progresso social e da proteção dos direitos dos trabalhadores, contribuindo para um emprego de qualidade, melhores condições de trabalho, a capacitação e o bem-estar de todos os trabalhadores, e apoiando condições de concorrência equitativas no mercado interno, a inovação e a competitividade das empresas; considerando que a IA é ainda uma tecnologia em evolução e que, como tal, as empresas da UE ainda têm a oportunidade de assumir uma posição de liderança em alguns segmentos[12]; considerando que a não implantação de sistemas de IA para reforçar a competitividade da UE pode ser prejudicial para o crescimento, o investimento e a inovação futuros; considerando que 64 % das PME no mercado único europeu consideram que os obstáculos regulamentares ou os encargos administrativos constituem atualmente o maior problema;

C. Considerando que a transição digital no mercado de trabalho está a estimular o aumento da procura de competências e literacia digitais e de IA básicas e avançadas; considerando que tanto o

---

11 Fórum Económico Mundial, «Future of Jobs Report 2025», janeiro de 2025.

12 Relatório de Mario Draghi, intitulado «The future of European competitiveness», setembro de 2024, Parte A «A competitiveness strategy for Europe» [Uma estratégia de competitividade para a Europa].

relatório Draghi como o relatório Letta identificam o défice de competências digitais como um importante obstáculo à competitividade da Europa;

D. Considerando que a rápida integração de sistemas de IA deve ser acompanhada de formação suficiente; considerando que, em 2023, apenas 15 % dos trabalhadores receberam formação pertinente para desenvolver os seus conhecimentos e competências em IA, enquanto 42 % dos trabalhadores reconhecem que precisam de melhorar as suas competências em IA e 61 % preveem que surjam novos requisitos em matéria de competências nos próximos cinco anos; considerando que, no entanto, muitas empresas, especialmente as PME, carecem de estratégias e recursos para atenuar o risco de que a mão de obra menos qualificada nas pequenas empresas fique sujeita a um défice de competências; considerando que as pessoas que mais necessitam de formação digital são precisamente aquelas cuja participação na formação é menos provável[13];

E. Considerando que a adaptação dos sistemas de ensino, em particular o setor do ensino e formação profissionais, bem como uma melhor cooperação entre os estabelecimentos de ensino, os sindicatos e os empregadores, é fundamental para prever as necessidades futuras do mercado de trabalho e dotar os formandos das competências necessárias para o êxito numa sociedade competitiva, digital e tecnologicamente avançada;

F. Considerando que a IA e a gestão algorítmica são conceitos em evolução; considerando que os sistemas de gestão algorítmica são predominantemente utilizados para as seguintes atividades de gestão: recrutamento, programação do trabalho/tarefas, incentivo/orientação dos trabalhadores, monitorização/supervisão, avaliação dos trabalhadores, gestão/formação de talentos, recompensa de trabalhadores e despedimento de trabalhadores; considerando que, muitas vezes, a gestão algorítmica não é implementada através de software específico, mas como parte integrante de software preexistente; considerando que qualquer iniciativa neste domínio deve ser preparada para o futuro e suficientemente flexível para se adaptar à evolução;

G. Considerando que a IA e a gestão algorítmica podem proporcionar inúmeras oportunidades para otimizar o trabalho, aumentar a coerência e a objetividade das decisões de gestão e melhorar a saúde e segurança no trabalho, assim como a satisfação dos trabalhadores; considerando que, todavia, também acarretam alguns riscos, como a redução da autonomia dos trabalhadores, a falta de transparência e o aumento da intensidade do trabalho, caso não sejam concebidas e implementadas de forma centrada no ser humano; considerando que a utilização da IA e da gestão algorítmica pode diminuir o número de tarefas monótonas e o volume de trabalho global, melhorar a

---

13 https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9201.

distribuição de tarefas e a produtividade, prevenir riscos profissionais e reduzir custos; considerando que um quadro europeu em matéria de IA pode garantir que esta seja implantada como um apoio eficiente aos trabalhadores humanos, com o objetivo de gerar ganhos reais de produtividade e não meramente benefícios especulativos; considerando que a investigação demonstra que muitos investimentos das empresas em IA generativa, apesar da sua capacidade para criar novos conteúdos, ainda não resultaram em ganhos de produtividade ou retornos mensuráveis[14];

H. Considerando que importa prevenir e abordar os riscos relacionados com a qualidade das condições de trabalho e com a saúde e segurança no trabalho resultantes da IA e dos sistemas de gestão algorítmica, como a pressão de tempo e de desempenho, a intensificação do trabalho, a discriminação, a monitorização intrusiva e a vigilância indevida, assim como certos enviesamentos nos sistemas de IA, a perda de autonomia, a desqualificação, o isolamento social, o stresse relacionado com o local de trabalho e outros problemas de saúde mental; considerando que a legislação europeia em vigor, nomeadamente o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, o Regulamento Inteligência Artificial e o acervo social europeu, contribui para abordar e prevenir alguns desses riscos; considerando que o Regulamento Inteligência Artificial ainda não é plenamente aplicável;

I. Considerando que a evolução tecnológica que conduz a uma conectividade e disponibilidade constantes pode esbater os limites entre as esferas da vida profissional e da vida privada;

J. Considerando que a implantação de sistemas de IA e de gestão algorítmica no local de trabalho implica a recolha e o tratamento de um grande volume de dados dos trabalhadores, o que pode suscitar preocupações quanto à proteção de dados e à privacidade e exige uma redução dos desequilíbrios de poderes, fixando regras de forma coletiva através do diálogo social na sua gestão, e o cumprimento do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados e de quaisquer normas mais específicas relativas ao tratamento de dados pessoais no contexto laboral, tal como estabelecido na legislação nacional ou em acordos coletivos aplicáveis; considerando que o impacto das novas tecnologias no ambiente de trabalho e as eventuais violações da privacidade dos trabalhadores devem ser monitorizados;

K. Considerando que o consentimento com base no artigo 6.º, n.º 1, alínea a), do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados deve ser dado livremente e, em situações de desequilíbrio manifesto, é altamente improvável que tal consentimento seja dado livremente; considerando que, por conseguinte, o consentimento não deve constituir um fundamento lícito para o tratamento de dados pessoais

---

14 https://www.techmonitor.ai/digital-economy/ai-and-automation/ai-investment-struggles-boost-productivity-gartner-survey.

para efeitos de monitorização automatizada ou tomada de decisões automatizada, tendo em conta o desequilíbrio de poderes entre o titular dos dados e o responsável pelo tratamento no contexto do emprego e da execução de um contrato;

L. Considerando que os sistemas de gestão algorítmica foram inicialmente adotados e implantados de forma generalizada pelas plataformas de trabalho digitais, mas que atualmente estão amplamente implantados em todo o mercado laboral;

M. Considerando que, segundo as estimativas, entre um quarto e 80 % das empresas da União utilizam, pelo menos, uma forma de gestão algorítmica; considerando que é provável que o nível de adoção da gestão algorítmica aumente consideravelmente nos próximos anos[15]; considerando que 26,5 % dos trabalhadores na UE têm o seu desempenho profissional monitorizado por um «programa informático», principalmente nas grandes empresas; considerando que 27,4 % dos trabalhadores recebem tarefas atribuídas através de um sistema informático[16]; considerando que 35 % das empresas europeias utilizam sistemas de gestão algorítmica para efeitos de avaliação[17]; considerando que é necessária uma abordagem abrangente e cooperativa, juntamente com diálogo social, para estabelecer condições de concorrência equitativas para uma IA e uma gestão algorítmica responsáveis no local de trabalho;

N. Considerando que 62 % dos cidadãos europeus têm uma opinião favorável sobre a utilização de robôs e de IA no local de trabalho e 73 % concordam que os robôs e a IA aceleram o ritmo a que os trabalhadores executam as tarefas[18]; considerando que 66 % dos cidadãos europeus consideram que a utilização de robôs e da IA fará desaparecer mais postos de trabalho do que os que serão criados; considerando que 61 % dos cidadãos europeus consideram que os robôs e a IA têm um impacto negativo na comunicação entre colegas; considerando que os jovens, os trabalhadores e as pessoas com um nível de instrução mais elevado têm uma visão mais positiva da utilização das novas tecnologias no local de trabalho; considerando que tal reflete uma abertura crescente à inovação e o potencial da IA para aumentar a produtividade, a qualidade do emprego e a competitividade económica, desde que seja desenvolvida e

---

15 https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-en: «it can be argued that over one-quarter of companies in the EU-27 use AM» [pode afirmar-se que mais de um quarto das empresas da UE27 utilizam gestão algorítmica]; «based on the delphi survey, it is most likely that in the next 10 years, AM will grow 3% to 6% annually» [com base no inquérito Delphi, é muito provável que, nos próximos 10 anos, a gestão algorítmica cresça entre 3 % e 6 % todos os anos].

16 Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, 2024.

17 Documento de trabalho da OCDE, «Algorithmic Management in the Workplace» [Gestão algorítmica no local de trabalho], 2025, p. 17.

18 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

implementada de forma responsável;

O. Considerando que, de acordo com um inquérito da OCDE, 60 % dos quadros de chefia consideram que a gestão algorítmica melhora a qualidade da sua própria tomada de decisões; considerando que, ao mesmo tempo, quase dois terços dos quadros de chefia inquiridos manifestaram preocupação com as ferramentas de gestão algorítmica que utilizam: responsabilização pouco clara em caso de decisão errada (28 %), incapacidade de seguir a lógica das decisões ou recomendações algorítmicas (27 %) e proteção inadequada da saúde física e mental dos trabalhadores (27 %)[19];

P. Considerando que menos de metade dos trabalhadores atualmente ativos declara que o seu empregador os informou sobre a utilização de tecnologias digitais, enquanto mais de metade dos empregadores e quadros de chefia afirma tê-lo feito; considerando que apenas 18 % dos trabalhadores atualmente ativos declaram ter recebido uma explicação pormenorizada, nomeadamente informações sobre os benefícios, os inconvenientes e os direitos que lhe assistem;

Q. Considerando que a consulta regular e a participação dos parceiros sociais, dos quadros de chefia, dos trabalhadores e dos seus representantes na implantação de novas tecnologias contribuem significativamente para uma maior aceitação e perceções mais favoráveis da sua utilização, maximizando os benefícios e permitindo que eventuais riscos conexos sejam abordados ao longo do ciclo de vida tecnológico;

R. Considerando que as pequenas e médias empresas (PME) representam 99 % de todas as empresas na União e que qualquer iniciativa futura deve ter em conta o nível limitado dos seus recursos técnicos, financeiros e administrativos, evitando encargos administrativos desnecessários e promovendo condições favoráveis para a adoção responsável de tecnologias digitais;

S. Considerando que menos de metade dos trabalhadores atualmente ativos declara que o seu empregador os informou sobre a utilização de tecnologias digitais, enquanto mais de metade dos empregadores e quadros de chefia afirma tê-lo feito; considerando que esta percentagem inclui 16 % de inquiridos que afirmam ter sido informados a este respeito, mas sem obterem informações mais pormenorizadas, e 18 % que afirmam ter recebido uma explicação detalhada, nomeadamente informações sobre os benefícios, os inconvenientes e os direitos que lhe assistem[20];

T. Considerando que a maioria dos cidadãos europeus apoia a aplicação

---

19 Milanez, A., A. Lemmens e C. Ruggiu (2025), «Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey», OECD Artificial Intelligence Papers, n.º 31, Publicações da OCDE, Paris.

20 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

de regras em matéria de utilização de tecnologias digitais no local de trabalho — mais 80 % dos inquiridos são favoráveis a regras de proteção da privacidade dos trabalhadores e 77 % apoiam o envolvimento dos trabalhadores na conceção e adaptação das tecnologias;

1. Sublinha que toda a nova tecnologia deve ser implantada e utilizada com o objetivo global de servir as pessoas, guiando-se pelos princípios da ética por defeito e da precaução e seguindo uma abordagem centrada no ser humano, e ser gerida por pessoas com base nas disposições relativas à supervisão humana previstas no artigo 14.º do Regulamento da Inteligência Artificial e no artigo 22.º do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados;

2. Recorda que a transição digital, designadamente a utilização crescente da IA e da gestão algorítmica, tem potencial para gerar resultados positivos para o mercado de trabalho e novas oportunidades de emprego; manifesta, porém, a sua preocupação com os desafios significativos que coloca aos trabalhadores, em particular no que diz respeito às condições de trabalho e de emprego; enfatiza, por conseguinte, que qualquer nova iniciativa em matéria de IA e gestão algorítmica deve garantir empregos de qualidade e salvaguardar o bem-estar dos trabalhadores na era digital;

Capacitar os trabalhadores com competências e conhecimentos

3. Frisa que as novas tecnologias no local de trabalho podem constituir uma vantagem importante em termos de competitividade e produtividade, apoiar a inovação e proporcionar melhores resultados às empresas que as utilizam; sublinha, neste contexto, que as empresas devem ser incentivadas a integrar essas tecnologias de forma responsável, transparente e inclusiva no que diz respeito à privacidade e à proteção de dados dos trabalhadores, com vista a reforçar a confiança dos trabalhadores; salienta que a utilização dessas tecnologias no local de trabalho deve ser objeto de uma supervisão cuidadosa, e não de restrições;

4. Realça que a inteligência artificial pode ser um facilitador-chave para o empreendedorismo inovador, em particular para ajudar as micro, pequenas e médias empresas a expandirem-se, a melhorarem a sua produtividade e a ser competitivas na economia digital; insta a Comissão e os Estados-Membros a facilitarem o acesso das empresas em fase de arranque e das pequenas empresas a ferramentas, conhecimentos e infraestruturas relacionados com a IA, nomeadamente através de programas específicos da União e de apoio consultivo, aplicando o princípio da proporcionalidade e da viabilidade operacional; destaca que o investimento na IA a nível da União pode contribuir para a criação de novos empregos e para a construção de um ecossistema mais resiliente e competitivo de micro e pequenas empresas em toda a União; congratula-se com as

iniciativas emblemáticas setoriais constantes da Comunicação da Comissão, de 8 de outubro de 2025, intitulada «Estratégia de Aplicação da IA»;

5. Reconhece que, no contexto laboral, a literacia, a educação e ações contínuas de melhoria de competências e requalificação sobre as novas tecnologias introduzidas no local de trabalho, sobretudo as que tenham um impacto direto nas tarefas e no desempenho dos trabalhadores, são essenciais para garantir condições de trabalho adequadas, o bem-estar, a segurança, a autonomia e o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, bem como para melhorar a adaptabilidade global e a competitividade das empresas[21]; frisa que a formação é também essencial para os empregadores, os quadros de chefia e outras pessoas que implantam, desenvolvem e supervisionam a utilização desses sistemas no dia a dia; salienta que os trabalhadores e os seus representantes, inclusive os sindicatos, devem ser informados e envolvidos nos procedimentos de implantação dessas tecnologias, tendo em vista a obtenção de bons resultados, devendo dispor de tempo e apoio suficientes para se familiarizarem com essas tecnologias;

6. Acolhe com satisfação a iniciativa «União das Competências»; insta a Comissão a garantir que o Roteiro para Empregos de Qualidade previsto tenha plenamente em conta a necessidade de ações contínuas de melhoria de competências, requalificação e formação no trabalho, nomeadamente nos domínios da IA e da gestão algorítmica, através de um direito individual à formação para todos os trabalhadores; sublinha que todas as iniciativas pertinentes destinadas a ajudar os trabalhadores e as empresas nesta transição devem dar prioridade ao desenvolvimento de competências no domínio da IA e da digitalização, a fim de reforçar o mercado de trabalho e a competitividade global da Europa; frisa que estas iniciativas devem receber apoios adequados, nomeadamente recursos financeiros suficientes a nível nacional e da União;

7. Destaca o papel crucial do Fundo Social Europeu Mais (FSE+) na preparação da mão de obra, dos empregadores e dos quadros de chefia atuais e futuros para a transição digital através de investimentos específicos no desenvolvimento de competências, na formação e em oportunidades de emprego inclusivas; exorta a Comissão a manter e a reforçar este fundo no período pós-2027 para garantir o acesso de todos os trabalhadores à melhoria de competências e à requalificação no domínio digital, com especial atenção para os setores e regiões mais afetados pela mudança tecnológica, e para que o fundo possa continuar a ser um instrumento fundamental da União no apoio a uma transição digital

---

21 Estudos de caso: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/media-centre/news/real-world-learnings-implementing-worker-management-through-ai.

justa, inclusiva, inovadora e competitiva;

8. Sublinha que o investimento público estratégico em IA é essencial para complementar a inovação privada, assegurar uma governação ética e transparente da IA e facilitar o acesso equitativo a ferramentas e competências digitais em todas as regiões; exorta os Estados-Membros a acelerarem a aplicação de medidas relacionadas com a IA no âmbito dos seus planos nacionais de recuperação e resiliência, em estreita coordenação com os órgãos de poder local e regional, a fim de maximizar o contributo do mecanismo para uma transição digital justa e competitiva;

9. Convida a Comissão e os Estados-Membros a continuarem a acompanhar a procura e a oferta no mercado de trabalho, assim como a promoverem a cooperação entre os estabelecimentos de ensino, os empregadores e os sindicatos, a fim de melhor antecipar as competências futuras necessárias para explorar o potencial da transição digital; sublinha que uma avaliação exaustiva das competências ajudará os trabalhadores, os empregadores e os prestadores de formação a identificarem as necessidades de melhoria de competências e requalificação relacionadas com a inteligência artificial e a gestão algorítmica no local de trabalho; salienta que tal avaliação deve ser prática, acessível e adaptada às realidades específicas das PME e servir de base para programas de formação específicos apoiados através do financiamento nacional e da União existente; saúda a proposta de criação de um Observatório Europeu de Informações sobre Competências; realça que a atual falta de dados desagregados sobre a prevalência e o tipo de sistemas de IA e de gestão algorítmica implantados e as categorias de trabalhadores a eles sujeitos dificulta a elaboração de políticas baseadas em dados concretos e solicita à Comissão que melhore a recolha de dados neste domínio;

10. Releva que, em conformidade com os princípios da subsidiariedade e do respeito pelos sistemas nacionais de relações laborais, os Estados-Membros podem autorizar os parceiros sociais a manter, negociar, celebrar e aplicar convenções coletivas com vista a aplicar ou complementar as disposições em matéria de IA e gestão algorítmica estabelecidas a nível da União;

11. Manifesta preocupação com o facto de a utilização de sistemas de IA e gestão algorítmica estar a contribuir para o desaparecimento gradual de certos empregos de início de carreira, que geralmente funcionam como uma porta de entrada essencial para o mercado de trabalho; sublinha que estes riscos afetam de forma desproporcionada os jovens e as pessoas à procura do primeiro emprego; destaca que, para que a União possa colher os benefícios da transformação digital no local de trabalho, criar e reconfigurar postos de trabalho, importa garantir que os trabalhadores, inclusivamente os trabalhadores em início de carreira e os trabalhadores pouco qualificados, disponham das competências

necessárias para trabalhar na era digital; sublinha que os efeitos da evolução da IA e da gestão algorítmica, ainda não totalmente conhecidos, já se estendem a outros tipos de trabalho e a outras categorias de trabalhadores, nomeadamente postos de trabalho altamente qualificados; solicita, portanto, à Comissão e aos Estados-Membros que tomem medidas pró-ativas, designadamente a integração de formação no domínio das competências digitais pertinentes nos sistemas de ensino nacionais, incluindo os programas de ensino e formação profissionais (EFP), com vista a garantir que os jovens que entram no mercado de trabalho recebam um apoio adequado e tenham acesso a oportunidades profissionais interessantes na economia digital em transformação;

Criar um local de trabalho seguro e inclusivo

12. Destaca que a utilização crescente de tecnologias digitais no local de trabalho apresenta tanto oportunidades como desafios, sendo ainda desconhecido o pleno impacto desta transição; entende que, por um lado, essas tecnologias podem aumentar a flexibilidade e permitir um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada através do trabalho à distância e de horários de trabalho flexíveis; reconhece, por outro lado, que colocam numerosos riscos para a saúde mental dos trabalhadores e para o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, esbatendo os limites entre ambas devido à pressão crescente para uma disponibilidade dos trabalhadores a todo o momento; sublinha ainda que a gestão algorítmica implica riscos em matéria de proteção de dados, nomeadamente a supervisão indevida e a monitorização dos trabalhadores fora do local de trabalho; realça que estas mudanças, na ausência de uma gestão correta, podem conduzir a stress profissional excessivo, esgotamento profissional, aumento dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho, perda de autonomia e sensação crescente de isolamento social e profissional;

13. Reconhece que, sem supervisão humana adequada, a gestão algorítmica pode ser uma fonte de discriminação e enviesamento em detrimento dos trabalhadores, em particular das trabalhadoras; enfatiza que a conceção, a implantação e a utilização de sistemas de IA e gestão algorítmica devem evitar, de forma pró-ativa, preconceitos e discriminação, em especial os baseados no género, na origem racial ou étnica, na idade, na deficiência, na orientação sexual ou noutras características protegidas, no intuito de promover e salvaguardar a igualdade e a diversidade no local de trabalho; expressa preocupação com o facto de os grupos vulneráveis terem menos acesso a oportunidades de emprego relacionadas com a IA e a ferramentas de IA que aumentem a produtividade no local de

trabalho[22], o que pode impedir a partilha ampla e equitativa dos benefícios da IA;

14. Reconhece que a IA e a gestão algorítmica podem melhorar a eficiência e permitir ajustamentos individualizados nos ambientes de trabalho e nas condições gerais de trabalho, mas que também podem aumentar a pressão de desempenho ao ponto de gerar riscos graves para a saúde e segurança, como lesões musculosqueléticas, doenças cardiovasculares ou esgotamento mental ou físico, levando os trabalhadores a negligenciar ou ignorar alertas de segurança, o que aumenta significativamente o risco de acidentes de trabalho; salienta que a utilização da IA e de sistemas de gestão algorítmica deve servir de instrumento de apoio com um verdadeiro valor acrescentado para os trabalhadores e que as opiniões dos trabalhadores sobre a introdução de tais sistemas nos locais de trabalho ainda não foram devidamente analisadas;

15. Frisa que os referidos riscos devem ser monitorizados e abordados de forma abrangente, que qualquer nova implantação ou alteração importante na utilização de ferramentas de IA ou de sistemas de gestão algorítmica no local de trabalho deve ser sujeita a uma avaliação em matéria de saúde e segurança, o que inclui uma avaliação dos riscos, medidas de prevenção e proteção, sob a responsabilidade dos empregadores, nos termos da Diretiva 89/391/CEE, e uma monitorização contínua tendo em conta os conhecimentos científicos mais recentes, e que importa garantir a supervisão e controlo humanos dessas avaliações; incentiva a elaboração, em cooperação com os parceiros sociais e a um nível adequado, de orientações setoriais para uma implantação responsável da IA no local de trabalho, que garanta o respeito dos direitos fundamentais e o intercâmbio de boas práticas;

16. Destaca o papel determinante do diálogo social e da participação ativa dos trabalhadores e dos seus representantes, em conformidade com a Diretiva 2002/14/CE, na implantação, utilização e avaliação de tecnologias de IA e de gestão algorítmica no local de trabalho, em especial para adaptar o seu uso nos diferentes setores; salienta que a participação significativa dos trabalhadores e dos seus representantes nos processos de tomada de decisão em todas as fases, assim como a prestação de informações e consulta sobre a formação no trabalho para facilitar a aplicação de novas tecnologias por todos os trabalhadores, promovendo o sentido de autonomia e a (auto)confiança, ajudam a atenuar os riscos destas novas tecnologias e resultam numa integração mais eficaz da IA no local de trabalho, centrada no ser humano;

---

22 https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/10/who-will-be-the-workers-most-affected-by-ai_fb7fcccd/14dc6f89-en.pdf.

17. Realça que é necessária uma atribuição clara das responsabilidades de supervisão na implantação e utilização de sistemas de IA e de gestão algorítmica no local de trabalho, em consonância com o princípio do controlo humano, a fim de garantir a responsabilização, velar por uma supervisão humana eficaz e permitir que os trabalhadores identifiquem o ponto de contacto humano caso necessitem exercer os seus direitos; releva que a supervisão e revisão humanas eficazes requerem uma verdadeira capacidade de compreender, acompanhar e, se necessário, intervir no funcionamento dos sistemas de IA, tendo em conta os desafios inerentes aos sistemas de IA complexos e opacos, bem como os riscos de enviesamento da automatização; salienta, pois, que a supervisão humana não deve ser apenas um exercício formal, mas antes uma salvaguarda acessível para verificar, explicar e corrigir as decisões da IA, e que o ponto de contacto humano deve ter a competência, a formação e a autoridade necessárias para exercer essa função;

18. Sublinha que os dados pessoais dos trabalhadores podem ser agregados numa base de dados coletiva suscetível de ser tratada por algoritmos, pelo que é igualmente necessária a proteção de dados a nível coletivo;

19. Frisa o potencial da IA e da gestão algorítmica para a inclusão de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho; reconhece, no entanto, que as pessoas com deficiência, os trabalhadores mais velhos e as pessoas em situações vulneráveis podem ser confrontados com desafios específicos na adaptação às novas tecnologias no local de trabalho; insta, pois, a Comissão e os Estados-Membros a velar por que as empresas que utilizam sistemas de IA e de gestão algorítmica introduzam medidas de apoio inclusivas e adaptadas, que promovam o aumento da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e o seu acesso às novas tecnologias; sublinha que todos devem beneficiar dos avanços tecnológicos;

20. Insta a Comissão e os Estados-Membros a garantirem que as pessoas com deficiência tenham direito a adaptações razoáveis efetivas, em conformidade com a Diretiva 2000/78/CE, e a respeitarem a capacidade de decisão destas pessoas para determinar, em última instância, se a tecnologia de apoio baseada em IA no local de trabalho está adaptada às suas necessidades individuais; salienta, neste contexto, a importância de métodos de trabalho flexíveis e de formação em serviço, bem como de oportunidades efetivas para implantar a utilização de tecnologia de apoio em consulta com as pessoas com deficiência e os seus representantes; convida a Comissão a integrar o impacto da utilização da IA no local de trabalho na próxima revisão da Estratégia da UE sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência;

Garantir um quadro regulamentar preparado para o futuro

21. Destaca que, para ocupar a vanguarda da transição digital, a União deve dar o exemplo e definir normas rigorosas para a implantação da IA e de sistemas de gestão algorítmica no local de trabalho, designadamente regras claras em matéria de transparência e supervisão humana;

22. Recorda que o atual acervo da União constitui um elemento importante na regulamentação da gestão algorítmica e da utilização da IA no local de trabalho; acolhe com satisfação, a este respeito, a Diretiva do Trabalho nas Plataformas Digitais, que introduz, designadamente, regras em matéria de transparência, proteção de dados, supervisão e revisão humanas, informação e consulta e saúde e segurança nos setores em que essas tecnologias estão cada vez mais a configurar as decisões sobre o trabalho, assim como o Regulamento da Inteligência Artificial, e recorda o Regulamento (UE) 2016/679; frisa que, não obstante este quadro legislativo, persistem algumas lacunas em matéria de proteção, direitos e condições de trabalho dos trabalhadores no âmbito da utilização dessas ferramentas no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à proteção dos dados pessoais e da privacidade, ao equilíbrio entre vida profissional e vida privada e ao direito a desligar; realça que as disposições da Diretiva do Trabalho nas Plataformas Digitais em matéria de gestão algorítmica (em particular, os direitos dos trabalhadores à transparência, a revisão humana, a informação e consulta dos trabalhadores e a SST) só se aplicam às pessoas que trabalham em plataformas digitais, deixando menos protegidos os outros trabalhadores cada vez mais sujeitos à gestão algorítmica; ressalta a necessidade de garantir a igualdade de tratamento de todos os trabalhadores e a coerência de futuras iniciativas com o quadro de proteção estabelecido pela Diretiva do Trabalho nas Plataformas Digitais;

23. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a velarem por que as empresas e as instituições públicas europeias tenham acesso a ferramentas de IA fiáveis e soberanas, desenvolvidas em conformidade com os valores democráticos europeus, evitando a vinculação tecnológica a fornecedores de jurisdições de países terceiros;

24. Insta a Comissão e os Estados-Membros a assegurarem que a implantação de sistemas algorítmicos no local de trabalho dê prioridade à utilização de tecnologias desenvolvidas, treinadas e alojadas na União, com vista a salvaguardar os direitos fundamentais, a proteção de dados, a cibersegurança e a autonomia estratégica;

25. Releva que as respostas regulamentares a nível europeu devem ser cuidadosamente ponderadas e precedidas de uma análise da legislação em vigor, desenvolvidas em cooperação com os parceiros sociais e no respeito da subsidiariedade, a fim de assegurar uma solução harmonizada com um elevado nível de proteção dos

trabalhadores em toda a União e condições de concorrência equitativas no mercado interno, nomeadamente através da plena aplicação dos quadros jurídicos europeus e nacionais existentes; enfatiza a importância de garantir um quadro regulamentar previsível que promova a inovação, a competitividade e a concorrência leal; insta a Comissão a velar por que toda a legislação e iniciativa relacionada com a gestão algorítmica no local de trabalho evite a duplicação ou sobreposição com os instrumentos pertinentes existentes da União, reduza os custos, facilite o cumprimento e não imponha encargos administrativos desnecessários, especialmente para as PME;

26. Reconhece que as empresas, sobretudo as pequenas e médias empresas (PME), já enfrentam desafios consideráveis para se adaptarem a um quadro regulamentar divergente e cada vez mais complexo; enfatiza que as PME necessitam de orientações, ferramentas e mecanismos de apoio adaptados às suas necessidades, para que possam cumprir corretamente todos os requisitos;

27. Insta a Comissão a realizar uma avaliação de impacto complementada por um teste de competitividade e um teste das PME e a apresentar, com base no artigo 153.º, n.º 2, alínea b), em conjugação com o artigo 153.º, n.º 1, alínea b), e o artigo 16.º, n.º 2, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, bem como no resultado das medidas acima referidas, uma proposta sobre a gestão algorítmica no local de trabalho, de acordo com as recomendações que figuram em anexo, que permita suprir as lacunas remanescentes na legislação em vigor, evitar a sobreposição de instrumentos jurídicos e melhorar a harmonização do mercado interno;

28. Entende que todas as incidências financeiras das propostas requeridas devem ser cobertas por dotações orçamentais existentes;

29. Encarrega a sua Presidente de transmitir a presente resolução e as recomendações que figuram em anexo à Comissão e ao Conselho, bem como aos parlamentos e governos dos Estados-Membros.

ANEXO À RESOLUÇÃO:
RECOMENDAÇÕES QUANTO AO CONTEÚDO DA PROPOSTA REQUERIDA

O Parlamento Europeu considera que, caso a Comissão apresente, após a realização de uma avaliação de impacto, complementada por um teste de competitividade e um teste das PME, uma proposta sobre a gestão algorítmica no local de trabalho, as seguintes recomendações devem ser incorporadas:

Recomendação 1

Objeto e âmbito de aplicação

O objetivo da proposta deve ser melhorar as condições de trabalho e promover a implantação e a utilização transparentes, justas, responsáveis e seguras dos sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões usados para tomar ou apoiar decisões no local de trabalho, garantindo a supervisão humana, a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e a proteção dos trabalhadores no que diz respeito ao tratamento dos seus dados pessoais.

A proposta deve aplicar-se a todos os trabalhadores e empregadores na União. Os trabalhadores numa relação contratual com um intermediário devem beneficiar do mesmo nível de proteção que os trabalhadores com uma relação contratual direta com o seu empregador.

A proposta deve respeitar o princípio da proporcionalidade e assegurar que os encargos administrativos e de conformidade impostos sejam adequados à dimensão do empregador e aos recursos à sua disposição, à natureza das tecnologias utilizadas e ao nível de risco envolvido, particularmente no que diz respeito às micro, pequenas e médias empresas.

Recomendação 2

Definições

A proposta deve prever a seguinte definição:

A «gestão algorítmica» deve ser definida como sistemas automatizados de monitorização e sistemas automatizados de tomada de decisões, em

conformidade com a Diretiva do Trabalho nas Plataformas Digitais[1].

A proposta deve também prever as definições de «trabalhador», «empregador», «representantes dos trabalhadores» e «local de trabalho», em conformidade com a legislação laboral da União, inclusive a jurisprudência do Tribunal de Justiça, a fim de evitar discrepâncias.

Recomendação 3

Transparência e direito à informação

A proposta deve garantir que os empregadores facultem aos trabalhadores afetados e aos seus representantes informações, por escrito e num formato acessível, sobre a utilização efetiva ou prevista de sistemas de gestão algorítmica no local de trabalho.

Tais informações devem ser facultadas em conformidade com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados[2] e devem incluir o seguinte:

a) Uma declaração clara indicando que sistemas de gestão algorítmica estão a ser utilizados ou tencionam ser introduzidos para tomar decisões automatizadas ou semiautomatizadas, nomeadamente uma descrição geral da finalidade e das decisões tomadas ou apoiadas por esses sistemas, do seu funcionamento e dos trabalhadores e processos por eles afetados, sendo a natureza dessas informações proporcional e limitada ao necessário para que os trabalhadores realizem o seu trabalho, compreendam de que forma os sistemas algorítmicos influenciam as decisões que os afetam e exerçam os seus direitos;

b) O impacto desses sistemas nas condições de trabalho e na situação profissional dos trabalhadores;

c) As categorias de dados recolhidos, ou tratados de outro modo, por esses sistemas em relação aos trabalhadores, a finalidade do tratamento dos dados e as informações sobre as pessoas para quem os dados são transferidos;

---

1 Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais (JO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

2 Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados) (JO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

d) Os mecanismos de supervisão humana;

e) As medidas de formação e apoio destinadas aos trabalhadores diretamente afetados.

As informações devem ser facultadas, o mais tardar, no primeiro dia de trabalho dos trabalhadores afetados, antes da introdução de alterações que afetem substancialmente as suas condições de trabalho, e a qualquer momento a pedido dos trabalhadores ou dos seus representantes.

As informações devem ser facultadas de forma clara, transparente, facilmente compreensível e acessível, utilizando uma linguagem simples, adaptada ao nível de literacia digital razoavelmente esperado dos trabalhadores, e devem ser acessíveis às pessoas com deficiência. As autoridades competentes e os representantes dos trabalhadores devem ter o direito de solicitar esclarecimentos e detalhes adicionais sobre qualquer uma das informações prestadas.

Os candidatos sujeitos a um processo de recrutamento devem receber informações pertinentes sobre os sistemas automatizados de tomada de decisões utilizados durante o processo de recrutamento no momento em que se candidatam a uma vaga. Os trabalhadores devem dispor de instrumentos para o exercício efetivo dos seus direitos de acesso aos dados e dos seus direitos de portabilidade.

Recomendação 4

Consulta

A proposta deve garantir que a implantação e utilização de novos sistemas de gestão algorítmica, ou as atualizações dos sistemas existentes, que tenham um impacto direto na remuneração, nos regimes de trabalho, na distribuição de tarefas ou no tempo de trabalho dos trabalhadores sejam consideradas decisões suscetíveis de causar mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho e, como tal, sejam objeto de consulta nos termos do artigo 4.º, n.º 2, alínea c), da Diretiva 2002/14/CE[3], sem prejuízo da

[3] Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia — Declaração Conjunta do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão sobre representação dos trabalhadores (JO L 80 de 23.3.2002, p. 29).

Diretiva 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho[4].

Essa consulta deve incidir sobre os elementos seguintes:

a) Os objetivos da implantação ou atualização, os processos de trabalho e os trabalhadores afetados;

b) O volume de trabalho, a intensidade de trabalho, o horário de trabalho, o tempo de trabalho, a flexibilidade, a remuneração, a natureza do trabalho, a avaliação do desempenho ou as relações contratuais;

c) Os efeitos na saúde e na segurança no trabalho;

d) Os tipos de dados recolhidos;

e) As medidas em vigor para prevenir, detetar, mitigar e corrigir enviesamentos e resultados discriminatórios;

f) Os mecanismos de supervisão e revisão humanas;

g) As medidas de formação e apoio, incluindo a assistência de peritos, destinadas aos trabalhadores e aos quadros de chefia que implantam e utilizam esses sistemas.

Recomendação 5

Práticas proibidas

A proposta deve proibir a recolha, o armazenamento, o controlo, a venda ou qualquer outro tratamento de:

a) Estados emocionais, psicológicos ou neurológicos, atividade cognitiva ou dados biométricos dos trabalhadores;

b) Comunicações privadas, incluindo trocas de mensagens com outros trabalhadores e representantes dos trabalhadores, exceto se esse tratamento for lícito nos termos do artigo 6.º, n.º 1, alínea c), ou d), do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados;

c) Dados dos trabalhadores quando não estejam em serviço, não estejam a disponibilizar nem a executar um trabalho ou se encontrem em espaços privados, assim como acompanhamento

---

4 Diretiva 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 6 de maio de 2009, relativa à instituição de um Conselho de Empresa Europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária (JO L 122 de 16.5.2009, p. 28).

da geolocalização em tempo real fora do horário de trabalho ou para além do estritamente necessário para a execução das tarefas;

d) Dados para a previsão do exercício de direitos fundamentais, designadamente a liberdade de associação, o direito à negociação e ação coletiva ou o direito à informação e consulta;

e) Categorias especiais de dados pessoais em conformidade com o artigo 9.º, n.º 1, do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, bem como inferências sobre essas categorias.

A proibição de tais práticas deve aplicar-se igualmente durante o processo de recrutamento.

Recomendação 6

Supervisão e revisão humanas

A proposta deve garantir uma supervisão humana contínua, significativa e eficaz, a todo o momento, de todas as decisões tomadas ou apoiadas por sistemas de gestão algorítmica. Deve ainda prever que os empregadores designem a entidade responsável pela monitorização do funcionamento e do impacto desses sistemas e pela reavaliação das suas decisões, informando os trabalhadores e os seus representantes em conformidade. As pessoas responsáveis pela supervisão e avaliação devem dispor da competência, formação e autoridade necessárias para exercer essas funções, nomeadamente a autoridade para anularem decisões automatizadas.

A proposta deve garantir que os trabalhadores tenham o direito a obter dos seus empregadores, em tempo útil, uma explicação oral ou escrita pertinente e compreensível sobre qualquer decisão tomada ou substancialmente apoiada por gestão algorítmica que afete aspetos essenciais do seu trabalho, inclusivamente a atribuição de tarefas, a avaliação do desempenho, a planificação do tempo de trabalho, a remuneração e medidas disciplinares, sempre que qualquer decisão relacionada com esses aspetos tenha sido tomada ou tenha sido substancialmente influenciada por um sistema algorítmico. Se o trabalhador considerar que os seus direitos são violados pelas decisões tomadas ou substancialmente apoiadas por sistemas de gestão algorítmica, deve ter o direito de solicitar a revisão da decisão em causa.

Se, em resultado de uma análise humana, se concluir que uma decisão individual tomada ou apoiada pela gestão algorítmica violou os direitos de um trabalhador, o empregador deve tomar as medidas necessárias, inclusivamente, se for caso disso, a modificação do sistema de gestão algorítmica ou a interrupção da sua utilização, e prever uma indemnização adequada pelos danos sofridos.

As decisões relativas ao início ou à cessação da relação de trabalho, à renovação ou não renovação de um acordo contratual ou a quaisquer alterações da remuneração ou medidas disciplinares devem ser sempre tomadas por um ser humano e sujeitas a revisão humana.

A proposta deve garantir que os trabalhadores e os seus representantes possam solicitar que o empregador proceda a uma revisão do funcionamento dos sistemas de gestão algorítmica em vigor quando haja receios fundamentados de que esses sistemas apresentam enviesamentos, discriminação ou falhas sistémicos, ponham em risco o bem-estar psicológico ou físico do trabalhadores ou a saúde e segurança no trabalho.

Recomendação 7

Saúde e segurança no trabalho

A proposta deve assegurar que os empregadores integrem, em cooperação com os representantes dos trabalhadores, a avaliação dos riscos dos sistemas de gestão algorítmicos nos seus sistemas de saúde e segurança, no que diz respeito a eventuais riscos de acidentes de trabalho, riscos psicossociais e ergonómicos e pressões indevidas exercidas sobre os trabalhadores.

Os empregadores devem utilizar os sistemas de gestão algorítmica de uma forma que respeite o bem-estar dos trabalhadores e não coloque em risco a sua segurança ou a sua saúde física e mental. Se for caso disso, devem tomar medidas de atenuação.

Recomendação 8

Responsabilidades das autoridades nacionais competentes

A proposta deve garantir que, se adequado, as inspeções do trabalho ou outras autoridades nacionais competentes, como os organismos de promoção da igualdade, supervisionem a utilização segura, transparente e não discriminatória dos sistemas de gestão algorítmica no local de trabalho.

As inspeções do trabalho devem ser incumbidas de monitorizar, controlar e avaliar a segurança dos sistemas algorítmicos utilizados em contextos de trabalho, particularmente no que se refere ao impacto desses sistemas na saúde física e mental e nos direitos fundamentais dos trabalhadores;

As inspeções do trabalho devem dispor de recursos, poderes, conhecimentos técnicos especializados e formação adequados para desempenharem eficazmente as suas funções, sem duplicar os controlos

ou mecanismos de conformidade existentes ao abrigo da legislação nacional. Mediante pedido, devem ter acesso a informações sobre a utilização da gestão algorítmica nos locais de trabalho.

Os Estados-Membros devem velar por que as PME beneficiem de orientações adaptadas e mecanismos de apoio específicos para poderem compreender e cumprir eficazmente as suas obrigações relacionadas com os sistemas automatizados de controlo ou de tomada de decisões.

Recomendação 9

Aplicação

A proposta deve prever que a Comissão, os Estados-Membros, as suas autoridades nacionais competentes e os parceiros sociais cooperem e partilhem boas práticas, com vista a reforçar as capacidades e assegurar uma aplicação eficaz.

A proposta deve garantir que os trabalhadores que exerçam os seus direitos sejam protegidos contra tratamento desfavorável, retaliação e despedimento e tenham acesso a elementos de prova em processos administrativos e judiciais.

Recomendação 10

Supervisão

A proposta deve assegurar que as autoridades de proteção de dados criadas ao abrigo do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados também monitorizem a aplicação das suas disposições em relação ao tratamento de dados em contextos laborais, em cooperação com as autoridades nacionais do trabalho e outras autoridades competentes.

Recomendação 11

Cláusula de não regressão e disposições mais favoráveis

As regras e garantias resultantes das presentes recomendações devem proporcionar um nível de proteção pelo menos equivalente ao previsto no direito da União em vigor, nomeadamente a Diretiva do Trabalho nas Plataformas Digitais, o Regulamento da Inteligência Artificial, o

Regulamento dos Serviços Digitais[5] e o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados.

A proposta não deve constituir um fundamento válido para reduzir o nível geral de proteção já concedido aos trabalhadores nos Estados-Membros.

A proposta deve garantir que os Estados-Membros e os parceiros sociais continuem a dispor da liberdade de introduzir ou manter disposições mais favoráveis.

---

5 Regulamento (UE) 2022/2065 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de outubro de 2022, relativo a um mercado único para os serviços digitais e que altera a Diretiva 2000/31/CE (Regulamento dos Serviços Digitais) (JO L 277 de 27.10.2022, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj).