



Opinião Facebook

LinkedIn

## O pacote laboral trouxe mais algoritmos, mas o legislador ainda não está preparado

Opinião de José Marques Moreira, docente do Departamento de Direito da Universidade Portucalense



Executive Digest

Junho 5, 2026 13:00



### Mais Recentes

Trump nunca quis invadir a Gronelândia, garante embaixador dos EUA junto da União Europeia

há 2 minutos

Incêndios: GNR sinalizou mais de 11.800 terrenos por limpar e deteve 109 pessoas

há 16 minutos

População de lincoibérico cresceu 95% em quatro anos para 2.663 exemplares

há 16 minutos

UE promete novas restrições "seletivas" aos vistos Schengen para cidadãos russos

há 27 minutos



Ouçã este artigo

Clique para reproduzir



*Por José Marques Moreira, docente do Departamento de Direito da Universidade Portucalense*

A proposta do pacote laboral veio reforçar a regulação da inteligência artificial (IA) no mercado de trabalho, mas fá-lo com uma técnica legislativa frágil, confundindo decisões propostas por algoritmos com decisões exclusivamente automatizadas.

No passado dia 19 de maio, deu entrada na Assembleia da República a Proposta de Lei n.º 77/XVII/1.ª, também conhecida como "pacote laboral", encerrando um período de nove meses de negociações em sede de Concertação Social que não culminou no entendimento tripartido desejado.

Entre as medidas propostas que têm dominado o debate público, figuram sobretudo as mais politicamente sensíveis, como a alteração da duração do contrato de trabalho a termo certo, o alargamento da exclusão da reintegração do trabalhador em caso de despedimento ilícito a todos os tipos de empresa, ou a revogação da proibição de recorrer ao outsourcing, durante doze meses, após o despedimento.

Menos visíveis, mas não menos relevantes, são as inovações relativas à utilização de algoritmos e de sistemas de IA na gestão da relação laboral.

Desde logo foi proposta a alteração do art. 127.º do Código do Trabalho, passando a dispor-se que o empregador deverá assegurar que determinadas decisões propostas por algoritmos (e.g. recrutamento, ou aplicação de sanções disciplinares) não deverão ser adotadas sem intervenção humana. Com todo o respeito, até aqui nada de novo uma vez que tal disposição já resulta do Regulamento Europeu de IA, que, como sabemos, tem aplicabilidade direta e não necessita de ser transposto para o ordenamento jurídico nacional. É que resulta desse diploma que os sistemas de IA utilizados na gestão da relação laboral são considerados sistemas de IA de risco elevado, impondo-se, pois, a supervisão humana (art. 14.º).

De outra banda, foi também proposta a alteração do art. 129.º do Código do Trabalho, por forma a que o trabalhador possa reclamar, ou recorrer hierarquicamente, das decisões baseadas exclusivamente em algoritmos. Esta norma encontra paralelismo no art. 22.º do RGPD, que permite ao titular dos dados contestar uma decisão tomada exclusivamente no tratamento automatizado. O RGPD, como sabemos, tem também aplicabilidade direta e a aprovação da Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto, assegura a sua execução.

Ora, é precisamente na proposta de alteração do art. 129.º que, a manter-se a redação atualmente prevista, poderão surgir as maiores dificuldades interpretativas. Desde logo porque esta norma está correlacionada com o art. 127.º, que em momento algum se refere a decisões tomadas exclusivamente em algoritmos. Depois, porque o art. 127.º determina que terá de existir intervenção humana nas decisões propostas por algoritmos. Decisões propostas por algoritmos, ou decisões tomadas exclusivamente por algoritmos são realidades bastante distintas. E, por último, porque decisões tomadas exclusivamente por algoritmos não têm intervenção humana. Isto é, a palavra exclusivamente é sinónimo de único, singular, pelo que não poderá comportar intervenção humana.

Mas o problema não termina aqui. O atual art. 24.º do Código do Trabalho determina que o trabalhador, ou o candidato a emprego, têm direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, não podendo ocorrer discriminação em função da idade, orientação sexual, origem étnica, etc. Já o n.º 3 do artigo estende a proibição de discriminação às decisões baseadas em algoritmos, ou a outros sistemas de IA.

Ora, a proposta de alteração do art. 129.º refere que o trabalhador terá direito a reclamar de qualquer decisão que o afete em matéria de recrutamento, seleção, etc. Então os candidatos a emprego (tal como previsto no art. 24.º) ficam excluídos do direito de reclamar ao abrigo do Código do Trabalho? Ou a proposta de alteração do art. 129.º deverá ser aplicável apenas a processos de recrutamento interno, onde o trabalhador faz já parte da empresa?

Em suma, a técnica legislativa utilizada ficou aquém do esperado, o que é de lamentar. De um médico cirurgião esperamos que saiba operar. De um advogado esperamos que saiba interpretar a lei e representar os interesses legítimos do seu cliente segundo as *leges artis*. Do legislador esperamos que saiba legislar.

Resta esperar que estas fragilidades sejam objeto de correção no decurso do processo legislativo, em particular na fase da especialidade. Sempre, naturalmente, na hipótese de a iniciativa superar a votação na generalidade e, depois, a votação final global, o que, no atual quadro parlamentar, está longe de ser certo.

Partilhar



Também pode gostar



E-mail marketing por:

Ficha Técnica  
Ficha Técnica Revista Risco

Estatuto Editorial Executive Digest  
Estatuto Editorial Revista Risco  
Assinar Edição Impressa

Termos de Utilização  
Política de Privacidade  
Contactos