Parlamento Europeu
2024-2029

Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais

2025/2080(INL)

26.6.2025

PROJETO DE PARECER

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))

Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais

Relator: Andrzej Buła

(Iniciativa – Artigo 47.º do Regimento)

PR_INL

ÍNDICE

Página

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU 3

ANEXO À PROPOSTA DE RESOLUÇÃO: RECOMENDAÇÕES QUANTO AO CONTEÚDO DA PROPOSTA REQUERIDA 10

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS 18

ANEXO: ENTIDADES OU PESSOAS SINGULARES DE QUEM O RELATOR RECEBEU CONTRIBUTOS 20

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU

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 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 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 (Diretiva-Quadro)[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 (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[3],

– Tendo em conta a 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[4],

– Tendo em conta o Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do

---

[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 (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).
[4] 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).

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)[5],

– 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)[6],

– 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 Relatório Draghi e o 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» (VT-2022-035),

– Tendo em conta a avaliação sobre o valor acrescentado europeu, de xxx de 2025 [a publicar], intitulada «Digitalização, inteligência artificial e gestão algorítmica no local de trabalho — Configurar o futuro do trabalho»,

– 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,

– Tendo em conta o relatório da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais (A10-0000/2025),

A. Considerando que a transição digital, impulsionada pela digitalização, pela

[5] 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), PE/24/2024/REV/1 (JO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

[6] 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).

automatização e pela inteligência artificial (IA), está a transformar profundamente o mercado laboral, com o desaparecimento de determinados postos de trabalho e o surgimento de outros, e a mudar a natureza das tarefas realizadas nos postos de trabalho existentes, o que exige a adaptação contínua das empresas e dos trabalhadores;

B. Considerando que a transição digital no local de trabalho deve ser orientada no sentido de aumentar a produtividade, a inovação e a competitividade da encomia europeia e do mercado comum; que esta transição deve, ao mesmo tempo, respeitar os princípios do progresso social, pelo que importa garantir que contribui para melhores condições de trabalho, empregos de qualidade e o bem-estar de todos os trabalhadores;

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

D. Considerando que o ritmo acelerado a que os sistemas de IA têm sido integrados não é acompanhado de formação suficiente, uma vez que apenas 15 % dos trabalhadores participaram em ações de formação neste domínio em 2023, enquanto 42 % dos trabalhadores reconhecem que precisam de melhorar os seus conhecimentos de IA e 61 % preveem que surjam novos requisitos em matéria de competências nos próximos cinco anos; que as pessoas que mais precisam de formação em competências digitais são as que menos probabilidade têm de dela beneficiar[7];

E. Considerando que a adaptação dos sistemas de ensino, designadamente o setor do EFP, é fundamental para dotar os formandos das competências necessárias para terem êxito numa sociedade competitiva, digital e tecnologicamente avançada;

F. Considerando que a IA e a gestão algorítmica proporcionam inúmeras oportunidades para otimizar o trabalho, melhorar a saúde e segurança no trabalho e aumentar o nível de satisfação dos trabalhadores; que, todavia, também acarretem alguns riscos; que a utilização da IA e da gestão algorítmica pode diminuir o número de tarefas monótonas e a carga de trabalho global, melhorar a distribuição de tarefas e a produtividade, prevenir riscos profissionais e poupar custos;

G. Considerando que é imperativo colmatar os riscos profissionais que a IA e a gestão algorítmica acarretam, como os condicionalismos de tempo e o desempenho profissional, a intensificação, monitorização e supervisão do trabalho, assim como a isolação social e o *stress*;

H. Considerando que a implantação de sistemas de IA e de gestão algorítmica no local de trabalho implica a recolha e o tratamento de uma grande quantidade de dados de trabalhadores, o que poderá suscitar preocupações quanto à proteção de dados e à privacidade e exigir que a sua gestão seja feita com a devida diligência;

I. Considerando que se estima que mais de um quarto das empresas da União utilize, pelo menos, uma forma de gestão algorítmica; que é provável que, nos próximos anos, o nível de adoção da gestão algorítmica aumente consideravelmente[8];

[7] https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9201
[8] https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-en:

J. Considerando que 62 % dos cidadãos europeus têm uma opinião favorável sobre a utilização de robôs e de IA no emprego[9]; que esta visão positiva da utilização de novas tecnologias no local de trabalho é mais comum entre os jovens, os trabalhadores e os que têm um nível de ensino superior[10];

K. Considerando que a consulta e a participação dos quadros de chefia, bem como dos trabalhadores e dos seus representantes, na adoção de novas tecnologias contribuem para uma maior aceitação e perspetivas mais favoráveis, maximizando os benefícios e mitigando os riscos dessas tecnologias no local de trabalho;

L. Considerando que a maioria dos cidadãos europeus é a favor do estabelecimento de normas aplicáveis às tecnologias digitais no local de trabalho, com mais de 80 % a favor de normas em matéria de proteção da privacidade dos trabalhadores e 77 % a favor do envolvimento dos trabalhadores na conceção e adaptação das tecnologias[11];

1. Sublinha que todas as novas tecnologias devem ser implantadas e utilizadas com o objetivo primordial de servir as pessoas e que a gestão dessas tecnologias deverá ser feita por pessoas em consonância com o princípio irrefutável do «controlo humano»;

Capacitar os trabalhadores com competências e conhecimentos

2. Frisa que a adoção de novas tecnologias no trabalho pode constituir uma vantagem competitiva e está provado que proporciona melhores resultados às empresas que as utilizam; sublinha, neste contexto, que as empresas devem ser incentivadas a integrar essas tecnologias de forma responsável e transparente; salienta que a utilização dessas tecnologias no local de trabalho deve ser objeto de uma supervisão cuidadosa, e não de restrições, e que, para o efeito, é necessário um quadro regulamentar claro que garanta uma concorrência leal e evite a fragmentação do mercado único;

3. Observa que a formação no trabalho sobre as novas tecnologias introduzidas no local de trabalho, sobretudo as que tenham um impacto direto nas tarefas e no desempenho dos trabalhadores, é fundamental para garantir o bem-estar, a segurança e o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, bem como para melhorar a adaptabilidade global e a competitividade das empresas[12]; frisa que os trabalhadores devem dispor de tempo e apoio suficientes para se habituarem a essas tecnologias antes da sua plena implantação;

4. Acolhe com satisfação a iniciativa «União das Competências»; insta a Comissão a garantir que o roteiro previsto para a qualidade dos empregos tenha plenamente em conta a necessidade de melhoria de competências, a requalificação e a formação contínua no trabalho nos domínios da IA e da gestão algorítmica; sublinha que todas as

---

«é possível argumentar que mais de um quarto das empresas da UE-27 utilizam gestão algorítmica...» «...com base no inquérito Delphi, é muito provável que, nos próximos 10 anos, a gestão algorítmica cresça entre 3 % e 6 % todos os anos».

[9] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222

[10] Eurobarómetro, maio de 2024, https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

[11] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222

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

iniciativas pertinentes destinadas a ajudar os trabalhadores e as empresas nesta transição devem receber apoios adequados, nomeadamente recursos financeiros suficientes a nível nacional e da União;

5. Destaca o papel importante do Fundo Social Europeu Mais na preparação dos profissionais atuais e futuros para a transição digital através do investimento em competências, formação e oportunidades de emprego inclusivas; insta a Comissão a manter e a reforçar este fundo no período pós-2027 de uma forma que garanta o acesso à melhoria e requalificação de competências digitais, para que possa continuar a ser um instrumento fundamental da União para promover uma transição digital justa e inclusiva;

6. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a acompanharem regularmente a procura e a oferta no mercado de trabalho, em cooperação com os parceiros sociais, para serem capazes de prever com mais precisão as competências que serão necessárias no futuro e, assim, aproveitar o potencial da transição digital; louva, neste sentido, a proposta de criação de um Observatório Europeu de Informações sobre Competências;

7. Manifesta preocupação com o facto de a utilização de sistemas de IA e gestão algorítmica estar a contribuir para o desaparecimento gradual de empregos de início de carreira, que geralmente funcionam como uma porta de entrada essencial para o mercado de trabalho; sublinha que há o risco de que esta tendência afete de forma desproporcionada os jovens e as pessoas à procura do primeiro emprego; solicita, portanto, à Comissão e aos Estados-Membros que tomem medidas pró-ativas para 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;

Construir um local de trabalho seguro e inclusivo

8. Frisa que o aumento da utilização de tecnologias digitais no local de trabalho, designadamente as ferramentas que permitem uma ligação constante e a monitorização e supervisão em tempo real, comporta vários riscos para a saúde mental dos trabalhadores, ao diluir as fronteiras entre a vida profissional e a vida privada; sublinha que estas mudanças podem dar azo a uma pressão excessiva relacionada com o trabalho, a esgotamentos profissionais, à fragilização do equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar e a uma sensação de isolamento social;

9. Reconhece que a gestão algorítmica pode aumentar a pressão sobre o desempenho profissional ao ponto de gerar riscos graves para saúde e segurança, como lesões musculosqueléticas, doenças cardiovasculares ou esgotamento, e pode levar os trabalhadores a ignorar ou negligenciar alertas de segurança, o que acaba por se traduzir num risco muito maior de acidentes de trabalho;

10. Sublinha que esses riscos devem ser acautelados de uma perspetiva abrangente e que qualquer nova implantação ou alteração importante de ferramentas de IA ou de sistemas de gestão algorítmica no local de trabalho deve ser sujeita a uma avaliação no âmbito da saúde e da segurança e a uma monitorização contínua; incentiva os Estados-Membros, em articulação com os parceiros sociais, a elaborarem orientações setoriais para uma implantação responsável da IA no local de trabalho e a promoverem o intercâmbio de

boas práticas;

11. Destaca o papel determinante do diálogo social e da participação ativa dos representantes dos trabalhadores na implantação de tecnologias de IA e de gestão algorítmica no local de trabalho; salienta que a participação efetiva dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão, a par da prestação de informações e da oferta de formação no trabalho, permite garantir que os trabalhadores ganhem um bom entendimento das novas tecnologias e as utilizem com desenvoltura, gerando neles um sentimento de autonomia e confiança e conduzindo a uma melhor integração da IA no local de trabalho;

12. Sublinha que é necessária uma atribuição clara das responsabilidades de supervisão nas estruturas organizativas — muitas vezes complexas — dos locais de trabalho, a fim de garantir a responsabilização, contribuir para uma supervisão humana eficaz e permitir que os trabalhadores identifiquem o ponto de contacto humano caso tenham dúvidas, problemas ou pedidos de esclarecimento;

13. Frisa 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, por isso, a Comissão e os Estados-Membros a adotarem medidas de apoio inclusivas e adaptadas que visem aumentar a sua participação no mercado de trabalho e garantir que todos tirem partido dos avanços tecnológicos;

14. Solicita aos Estados-Membros que proporcionem adaptações adequadas e razoáveis às pessoas com deficiência, dando-lhes a liberdade de, em última análise, decidirem se as tecnologias de apoio baseadas na IA utilizadas no local de trabalho servem as suas necessidades individuais;

Estabelecer um quadro regulamentar orientado para o futuro

15. Sublinha que, para estar na vanguarda da transição digital, a União deve dar o exemplo e definir normas rigorosas para a implantação da IA nos ambientes de trabalho, designadamente regras claras em matéria de transparência e supervisão humana; congratula-se, a este respeito, com a Diretiva (UE) 2024/2831 relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais, que constitui um primeiro passo importante para a regulamentação da gestão algorítmica, ao introduzir, por exemplo, obrigações de transparência nos setores em que estas tecnologias têm um impacto cada vez maior nas decisões sobre o trabalho e nos direitos dos trabalhadores;

16. Exorta os Estados-Membros e os empregadores a reconhecerem e a aplicarem efetivamente o direito a desligar como salvaguarda fundamental para impedir situações em que os trabalhadores estejam sempre contactáveis ou sejam sujeitos a supervisão constante fora do horário de trabalho acordado;

17. Salienta que o aumento da utilização da IA e da gestão algorítmica no local de trabalho dá azo a uma multiplicidade de desafios relacionados com a proteção dos dados pessoais e da privacidade dos trabalhadores, o que exige uma análise cuidadosa e respostas regulamentares adequadas;

18. Observa que as empresas, sobretudo as pequenas e médias empresas (PME), já estão a sentir grandes dificuldades em orientar-se num quadro regulamentar cada vez mais complexo; insta a Comissão a garantir que toda a legislação adotada futuramente em matéria de gestão algorítmica seja elaborada com o objetivo claro de simplificar e facilitar o cumprimento; realça a necessidade de disponibilizar orientações, ferramentas e mecanismos de apoio adaptados que ajudem as PME a compreender e aplicar corretamente os novos requisitos;

19. Solicita à Comissão que apresente, com base no artigo 153.º, n.º 2, alínea b), em conjunto 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, uma proposta de diretiva relativa à gestão algorítmica no local de trabalho, seguindo as recomendações constantes do anexo à presente proposta;

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

21. 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 PROPOSTA DE RESOLUÇÃO:
RECOMENDAÇÕES QUANTO AO CONTEÚDO DA PROPOSTA REQUERIDA

TEXTO DA PROPOSTA LEGISLATIVA REQUERIDA

Proposta de

DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

sobre a gestão algorítmica no local de trabalho

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o 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,

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu[1],

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões[2],

Deliberando nos termos do processo legislativo ordinário[3],

Considerando o seguinte:

(1) A escala, a profundidade e a rapidez nunca antes vistas da transformação e o seu tremendo impacto nos modelos de trabalho criam desafios transversais que ultrapassam as fronteiras nacionais e têm de ser afrontados a nível da União;

(2) Os sistemas de gestão algorítmica devem ser entendidos como ferramentas e instrumentos ao serviço tanto dos empregadores como dos trabalhadores, por melhorarem a eficiência, facilitarem a tomada de decisões e contribuírem para uma melhor organização do trabalho. Quando utilizados de forma responsável e transparente, estes sistemas podem ajudar a criar práticas mais equilibradas e informadas no local de trabalho. Uma implantação cautelosa destes sistemas no quadro de um conjunto comum de regras da União permitirá desbloquear o seu potencial, garantindo simultaneamente uma aplicação que respeite os direitos fundamentais, promova a confiança e contribua para o bem-estar geral dos trabalhadores;

(3) Quando os trabalhadores não têm um conhecimento sólido do funcionamento dos sistemas de gestão algorítmica, ficam impedidos de fazer valer efetivamente os seus

[1] JO ...
[2] JO ...
[3] Posição do Parlamento Europeu ...

direitos em matéria de dados, o que acentua as desigualdades de poder a favor do empregador. Há provas de que a participação dos trabalhadores e dos seus representantes nas consultas melhora tanto o desempenho como as condições de trabalho[4].

(4) O Regulamento IA constitui um grande passo para a regulamentação dos sistemas de inteligência artificial de risco elevado, mas não é suficiente para dar uma resposta cabal aos desafios colocados pela gestão algorítmica no local de trabalho. Embora classifique as ferramentas de IA relacionadas com o trabalho como sendo de risco elevado, centra-se na sua colocação no mercado, na segurança dos produtos e nas obrigações em matéria de conformidade dos fornecedores e utilizadores, e não na relação entre o empregador e o trabalhador. Além disso, o Regulamento IA não se aplica aos sistemas de gestão algorítmica que não sejam baseados em IA, o que deixa uma lacuna regulamentar no que toca a dar resposta ao impacto mais alargado das ferramentas de gestão digital nos direitos dos trabalhadores, nas condições de trabalho e no diálogo social.

(5) O Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho[5] (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados) data de 2016 e não foi especificamente concebido para dar resposta aos desafios particulares da proteção de dados no local de trabalho. Além disso, as realidades tecnológica e laboral evoluíram consideravelmente desde a sua adoção, pelo que é imperativo atualizar e reforçar as disposições em matéria de proteção de dados aplicáveis ao trabalho, que atualmente deixam margem para interpretação. O artigo 15.º, n.º 1, alínea h), do Regulamento (UE) 2016/679, que estabelece os requisitos de transparência e os limites ao tratamento de dados, apenas prevê proibições expressas no caso de processos de tomada de decisão totalmente automatizados, que, por isso, não são suficientes na maioria dos contextos relacionados com o trabalho. Ademais, o Regulamento (UE) 2016/679 adota uma abordagem individualista e não confere direitos coletivos. Desde a sua entrada em vigor, o seu artigo 88.º relativo à proteção dos dados pessoais dos trabalhadores não tem sido corretamente aplicado e continua a revelar-se, em grande medida, ineficaz em quase todos os Estados-Membros [6].

(6) A Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho[7] (Diretiva Informação e Consulta) apresenta apenas informações gerais sobre o direito coletivo de consulta, ao passo que a Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019 (Diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis)[8]

---

[4] OCDE 2023, https://www.oecd.org/en/publications/the-impact-of-ai-on-the-workplace-main-findings-from-the-oecd-ai-surveys-of-employers-and-workers_ea0a0fe1-en.html; https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/2020/inquerito-europeu-empresas-2019-praticas-no-local-de-trabalho-que-desbloqueiam-o;

[5] 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).

[6] Abraha H. (2023), «Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules», The Modern Law Review.

[7] 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).

[8] Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições

não menciona de forma expressa o direito à informação no âmbito dos sistemas de gestão algorítmica, nem é suficientemente específica para dar resposta à complexidade do sistema de gestão algorítmica. Estas diretivas não salvaguardam o direito dos trabalhadores à informação sobre o funcionamento, a lógica ou o impacto dos sistemas algorítmicos na organização e avaliação do seu trabalho, nem preveem a participação dos trabalhadores.

(7) Existem cerca de 20 milhões de trabalhadores independentes individuais na União, que representam quase 10 % da população ativa[9]. Não beneficiam de plena proteção social, mas não deixam de estar igualmente sujeitos a decisões automatizadas, monitorização e avaliações de desempenho. Para garantir a equidade e evitar situações de exploração, em todas as formas de trabalho moderno, as disposições da presente diretiva devem aplicar-se aos trabalhadores independentes individuais.

(8) A presente diretiva deve estabelecer normas mínimas comuns da União para a utilização da gestão algorítmica no local de trabalho, garantindo transparência e segurança jurídica acrescidas em todos os Estados-Membros. Ao criar condições de concorrência equitativas para todas as empresas, designadamente as pequenas e médias empresas, a diretiva deve ter por objetivo promover uma adoção equitativa e responsável das ferramentas de gestão algorítmica. Além disso, proporcionará mais clareza e previsibilidade para os trabalhadores por conta de outrem e os trabalhadores independentes individuais, enriquecendo a sua experiência de trabalho, promovendo a confiança nas tecnologias digitais e contribuindo para atenuar os eventuais riscos associados ao processo de tomada de decisão algorítmico em contextos laborais,

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

1. A presente diretiva estabelece requisitos mínimos para uma utilização transparente da gestão algorítmica no local de trabalho.

2. A presente diretiva aplica-se a todos os trabalhadores e empregadores na União, bem como aos trabalhadores independentes individuais e aos adquirentes de serviços pertinentes.

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:

1. «Gestão algorítmica», a utilização de sistemas automatizados para monitorizar,

---

de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia (JO L 186 de 11.7.2019, p. 105).
[9] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200615-1?utm_source=chatgpt.com

supervisionar, tomar ou sustentar decisões — por meios eletrónicos — no que se refere ao desempenho profissional e às condições de trabalho dos trabalhadores, designadamente sistemas que tratam dados pessoais para supervisionar atividades no ambiente de trabalho, bem como sistemas que tomam ou sustentam decisões que afetem consideravelmente os trabalhadores por conta de outrem ou os trabalhadores independentes individuais, tais como as decisões relacionadas com a distribuição de tarefas, os rendimentos, a segurança e saúde, o tempo de trabalho, o acesso à formação, as promoções e o estatuto contratual;

2. «Trabalhador», uma pessoa que se considere ter um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho, na aceção do direito da União e do direito nacional, nomeadamente convenções coletivas e práticas nacionais;

3. «Trabalhador independente individual», uma pessoa que não tem um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho e que recorre essencialmente ao seu próprio trabalho pessoal para prestar os serviços em causa;

4. «Empregador», a pessoa singular ou coletiva que seja parte em contratos ou em relações de trabalho com os trabalhadores, de acordo com a legislação e as práticas nacionais;

5. «Adquirente de serviços», uma pessoa singular ou coletiva que seja parte num contrato com um trabalhador independente individual para a prestação de serviços específicos ou a realização de tarefas específicas.

Artigo 3.º

Transparência e direito à informação

1. Os Estados-Membros certificam-se de que os empregadores e os adquirentes de serviços facultem aos seus trabalhadores e aos trabalhadores independentes individuais com quem tenham celebrado um contrato, assim como aos seus representantes, informações por escrito sobre a utilização efetiva ou prevista de sistemas de gestão algorítmica no local de trabalho.

2. As informações a que se refere o n.º 1 devem incluir:

   a) Uma declaração clara de que são utilizados ou se prevê que sejam utilizados sistemas de gestão algorítmica, designadamente uma descrição geral da sua finalidade;

   b) As categorias de dados recolhidos e tratados por esses sistemas que digam respeito aos trabalhadores por conta de outrem ou aos trabalhadores independentes individuais, incluindo dados relacionados com o seu comportamento e desempenho, bem como os tipos de ações ou atividades monitorizadas;

   c) Uma indicação clara sobre se os dados recolhidos são utilizados para a tomada de decisões automatizadas e, se for esse o caso, uma descrição da natureza e do âmbito dessas decisões.

3. As informações referidas no n.º 1 são fornecidas do seguinte modo:

a) O mais tardar, no primeiro dia de trabalho para os trabalhadores por contra de outrem e no primeiro dia do contrato para os trabalhadores independentes individuais;

b) Antes de serem introduzidas alterações que afetem substancialmente as condições de trabalho, a organização do trabalho ou a monitorização e avaliação do desempenho profissional;

c) A qualquer momento a pedido dos representantes dos trabalhadores.

4. As informações referidas no n.º 1 são apresentadas de uma forma clara e fácil de entender. Os Estados-Membros devem zelar por que os empregadores e os adquirentes de serviços facultem as informações de uma forma que seja adaptada ao nível de literacia digital razoavelmente esperado dos trabalhadores por conta de outrem ou dos trabalhadores independentes individuais, sem a utilização de linguagem desnecessariamente técnica ou complexa.

Os Estados-Membros garantem que as informações a que se refere o n.º 1 sejam fornecidas em formatos acessíveis às pessoas com deficiência.

5. A prestação de informações nos termos do presente artigo deve limitar-se ao estritamente necessário para que o trabalhador por conta de outrem ou o trabalhador independente individual desempenhe as suas funções, compreenda a forma como os sistemas algorítmicos influenciam as decisões que o afeta e exerça os seus direitos.

Artigo 4.º

Consulta

1. Os Estados-Membros devem garantir que a implantação de novos sistemas de gestão algorítmica, ou as atualizações dos sistemas existentes, que tenham um impacto direto na remuneração, nos regimes de trabalho 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 sujeitas a consulta nos termos do artigo 4.º, n.º 2, alínea c), da Diretiva 2002/14/CE.

2. Essa consulta inclui:

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

b) As mudanças na carga de trabalho, na intensidade do trabalho, no planeamento, no tempo de trabalho, na flexibilidade ou na natureza do trabalho;

c) As consequências para a segurança e saúde no trabalho;

d) O tipo de dados recolhidos;

e) As medidas em vigor para detetar e minimizar resultados tendenciosos ou discriminatórios;

f) Os mecanismos de supervisão humana;

g) As medidas de formação e apoio aos trabalhadores por conta de outrem e aos trabalhadores independentes individuais afetados.

Artigo 5.º

Práticas proibidas

1. Os Estados-Membros devem certificar-se de que seja proibido aos empregadores e adquirentes de serviços tratar dados pessoais relacionados com:

a) O estado emocional ou psicológico dos trabalhadores por conta de outrem ou dos trabalhadores independentes individuais;

b) A neurovigilância;

c) Conversas de natureza privada;

d) O comportamento dos trabalhadores por conta de outrem ou dos trabalhadores independentes individuais fora de serviço ou em espaços privados;

e) A previsão do exercício de direitos fundamentais, designadamente a liberdade de associação, o direito de negociação e de ação coletiva ou o direito à informação e consulta, conforme estabelecido na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia;

f) Inferências sobre a origem racial ou étnica, estatuto migratório, opiniões políticas, convicções religiosas ou filosóficas, deficiência, estado de saúde, filiação sindical ou orientação sexual.

2. Nenhuma disposição da presente diretiva pode ser interpretada como autorizando práticas que sejam de outro modo proibidas ao abrigo do Regulamento (UE) 2016/679 ou do Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho[10].

Artigo 6.º

Supervisão e revisão humanas

1. Os Estados-Membros certificam-se de que os empregadores e os adquirentes de serviços

[10] 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), PE/24/2024/REV/1 (JO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

assegurem uma supervisão humana efetiva e permanente em todos os sistemas de gestão algorítmica implantados no local de trabalho. Os Estados-Membros garantem igualmente que os empregadores e os adquirentes de serviços designem a entidade encarregada de monitorizar o funcionamento e o impacto desses sistemas, notadamente a conformidade desses sistemas com as normas jurídicas, de saúde, de segurança e éticas aplicáveis, assim como de reavaliar as suas decisões, e que informem os trabalhadores individuais independentes e os seus representantes.

2. Os Estados-Membros zelam por que os trabalhadores por conta de outrem e os trabalhadores independentes individuais tenham o direito, mediante pedido, de obter do empregador ou do adquirente de serviços uma explicação oral ou escrita sobre qualquer decisão que afete aspetos essenciais da sua relação laboral ou contratual, 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.

   A explicação a que se refere o n.º 1 deve ser dada num prazo razoável e num formato acessível e fácil de entender para o trabalhador por conta de outrem ou trabalhador independente individual afetado.

3. Os Estados-Membros garantem que as decisões relativas ao início ou à cessação de uma relação laboral ou contratual, à renovação ou não renovação de um contrato e a quaisquer alterações da remuneração não sejam tomadas apenas com base na gestão algorítmica. Essas decisões devem também ser objeto de revisão e de deliberação final por um supervisor humano.

4. Os Estados-Membros asseguram que os representantes dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes individuais possam pedir ao empregador ou adquirente de serviços que proceda a uma revisão do funcionamento dos sistemas de gestão algorítmica em vigor, quando haja receios fundamentados de que esses sistemas apresentem enviesamentos ou falhas sistémicas ou ponham em risco o bem-estar psicológico ou físico dos trabalhadores por conta de outrem ou dos trabalhadores independentes individuais, ou a saúde e segurança no trabalho.

Artigo 7.º

Segurança e saúde no trabalho

1. Sem prejuízo da Diretiva 89/391/CEE e das diretivas conexas no domínio da segurança e saúde no trabalho, os Estados-Membros garantem que os empregadores:

   a) Avaliem os riscos dos sistemas de gestão algorítmica para a segurança e saúde dos trabalhadores, sobretudo riscos eventuais de acidente de trabalho, riscos psicossociais e ergonómicos e pressões indevidas exercidas sobre os trabalhadores;

   b) Avaliem se as salvaguardas daqueles sistemas são adequadas aos riscos identificados, tendo em conta as características específicas do ambiente de trabalho;

c) Introduzam medidas de prevenção e proteção adequadas.

Artigo 8.º

Responsabilidades das autoridades nacionais competentes

1. Os Estados-Membros encarregam os seus serviços de inspeção do trabalho de supervisionar a utilização segura e não discriminatória dos sistemas de gestão algorítmica no trabalho.

2. Os serviços de inspeção do trabalho são incumbidos de monitorizar, fiscalizar e avaliar:

   a) A segurança dos sistemas algorítmicos utilizados em contextos de trabalho, particularmente no que se refere ao seu impacto na saúde física e mental dos trabalhadores;

   b) A ausência de viés e discriminação na conceção, implantação ou funcionamento desses sistemas;

   c) O impacto dos sistemas de gestão algorítmica no tempo de trabalho e na pressão exercida sobre os trabalhadores em relação ao seu desempenho profissional;

   d) O cumprimento das disposições pertinentes da presente diretiva e de outras disposições aplicáveis do direito nacional e do direito da União, nomeadamente as disposições em matéria de saúde e segurança no trabalho e de igualdade de tratamento.

3. Os Estados-Membros asseguram que os seus serviços de inspeção do trabalho disponham de recursos, competências e conhecimentos técnicos adequados para desempenharem corretamente as suas funções.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

O local de trabalho moderno está a sofrer uma profunda transformação desencadeada pela digitalização, pela automatização e pela rápida evolução da inteligência artificial (IA). Os sistemas de gestão algorítmica são implantados cada vez mais para ajudar os empregadores a supervisionar, avaliar e distribuir o trabalho e, por conseguinte, a mudar a forma como as decisões são tomadas em todos os setores. Embora estas tecnologias ofereçam a possibilidade de melhorar a eficiência, a produtividade e as condições de trabalho, também comportam novos riscos e desafios, em especial no domínio da transparência, responsabilização, saúde e segurança e direitos fundamentais dos trabalhadores. O ritmo acelerado desta transformação ultrapassa muitas vezes a capacidade dos quadros jurídicos atuais para conferir salvaguardas adequadas, deixando os trabalhadores vulneráveis e os empregadores na incerteza quanto às suas obrigações.

Na opinião do relator, a União Europeia deve tomar medidas pró-ativas para se adaptar a esta transformação de uma forma que promova tanto a competitividade económica como o progresso social. A implantação de sistemas de gestão algorítmica no local de trabalho deve ser centrada no ser humano, respeitar os direitos e ser inclusiva desde a conceção. Para o efeito, a UE tem de zelar por que todos os trabalhadores por conta de outrem e os trabalhadores independentes individuais tenham acesso a informações claras e a formação adequada e possam participar efetivamente nas decisões que afetem a sua vida profissional. Ao mesmo tempo, as empresas, particularmente as PME, precisam de um quadro regulamentar estável e harmonizado que seja simples, transparente e favorável à inovação e à concorrência leal.

O relator entende que uma diretiva-quadro específica é o instrumento jurídico mais eficaz para fazer face a estes desafios. Embora os instrumentos existentes, como o Regulamento IA, o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, a Diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis, e a Diretiva Informação e Consulta, proporcionem algumas garantias importantes, não tratam de forma exaustiva os desafios particulares colocados pela gestão algorítmica na relação entre o empregador e os trabalhadores. Através de uma diretiva, a UE poderá suprir estas lacunas regulamentares estabelecendo normas mínimas que garantam uma maior segurança jurídica, aumentem a confiança na tecnologia e promovam a equidade na transformação digital do trabalho.

Neste sentido, o relator propõe uma diretiva que estabelece regras claras em matéria de transparência, consulta e supervisão humana na utilização de sistemas de gestão algorítmica. A diretiva contém disposições que:

- definem a gestão algorítmica e estabelecem o seu âmbito de aplicação tanto para os trabalhadores por conta de outrem como para os trabalhadores independentes individuais;

- garantem que os trabalhadores recebam informações atempadas, claras e acessíveis sobre o funcionamento dos sistemas algorítmicos e a forma como afetam o seu trabalho;

- exigem que os representantes dos trabalhadores sejam consultados antes da introdução de novos sistemas ou atualizações substanciais com impacto na remuneração, na organização do trabalho ou no tempo de trabalho;

- proíbem práticas prejudiciais específicas em matéria de dados, como a monitorização de estados emocionais ou de comportamentos privados;

- requerem que as decisões fundamentais, como a contratação, a cessação de contrato e as alterações da remuneração, continuem a ser objeto de revisão humana;

- introduzem obrigações específicas em matéria de saúde e segurança para evitar pressões indevidas e riscos psicossociais;

- atribuem responsabilidades aos serviços de inspeção do trabalho nacionais pela supervisão da utilização segura e não discriminatória de instrumentos de gestão algorítmica.

O relator sublinha que a presente proposta de diretiva não se destina a refrear a inovação nem a colocar encargos burocráticos desnecessários sobre as empresas. Pelo contrário, ao estabelecer normas claras, proporcionadas e orientadas para o futuro, contribuirá para uma integração justa e eficaz das novas tecnologias no local de trabalho. Ajudará as empresas, designadamente as PME, a adaptar-se com confiança à era digital, promoverá condições de concorrência equitativas em todo o mercado interno e garantirá que os trabalhadores estejam preparados, protegidos e confiantes perante as mudanças que estão a ocorrer. Desta forma, a diretiva contribuirá para a construção de um mercado de trabalho europeu moderno, competitivo e socialmente responsável.

ANEXO: ENTIDADES OU PESSOAS SINGULARES DE QUEM O RELATOR RECEBEU CONTRIBUTOS

Em conformidade com o artigo 8.º do anexo I do Regimento, o relator declara ter recebido contributos das seguintes entidades ou pessoas singulares aquando da preparação do presente projeto de relatório:

Entidade e/ou pessoa singular
BusinessEurope
ETUC
Move.Eu
Indeed
Cemeet
Industriall
Addeco
Eurocadres
Technology Industries Finland
Polish Confederation Lewiatan
Polish Ministry of Labour and Social Policy
Eurocommerce
Mc Donalds Poland
Valerio De Stefano, Canada Research Chair in Innovation, Law and Society, Osgoode Hall Law School, Toronto, Canada
European Disability Forum
EU-OSHA

A lista acima é elaborada sob a responsabilidade exclusiva do relator.

Se as pessoas singulares forem identificadas na lista pelo nome, pela sua função ou por ambos, o relator declara ter enviado às pessoas singulares em causa a Declaração relativa à proteção de dados n.º 484 do Parlamento Europeu (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), que estabelece as condições aplicáveis ao tratamento dos respetivos dados pessoais e os direitos associados a esse tratamento.