

DIREITO LABORAL

DESPEDIMENTO: NÃO FOI A EMPRESA! FOI O ALGORITMO!

Estela Guerra¹

Durante anos, as decisões de reorganização empresarial dependeram essencialmente da “mão humana”. A eliminação de postos de trabalho, a reorganização de equipas ou a avaliação de desempenho assentavam, pelo menos formalmente, em critérios definidos e aplicados por pessoas. Hoje, essa realidade começa rapidamente a mudar.

A crescente utilização de ferramentas de inteligência artificial está a transformar profundamente a forma como as empresas analisam produtividade, eficiência, necessidades operacionais e desempenho dos trabalhadores. Os sistemas algorítmicos são já utilizados em processos de recrutamento, avaliação de performance, previsão de rotatividade, análise de absentismo e gestão de equipas. Em muitos casos, a inteligência artificial influencia decisões laborais sem que as próprias organizações tenham plena consciência do grau de dependência tecnológica criado. A discussão deixou, por isso, de ser apenas tecnológica e passa agora a tornar-se também jurídica. A questão é particularmente sensível porque a tecnologia tende a transmitir uma ideia de neutralidade e objetividade que nem sempre corresponde à realidade. Um algoritmo pode parecer objetivo e ainda assim produzir resultados profundamente discriminatórios ou impossíveis de escrutinar juridicamente.

O tema é já discutido na jurisprudência nacional e internacional, começando os tribunais a ser confrontados com casos concretos em que sistemas algorítmicos influenciam decisões laborais relevantes. Em Portugal, um dos exemplos mais discutidos envolveu uma grande empresa que recorreu a um sistema algorítmico para apoiar a seleção de trabalhadores abrangidos por despedimento coletivo, utilizando critérios relacionados com absentismo, antiguidade, qualificações e custos laborais, o que gerou forte debate precisamente pela dificuldade de compreender, de forma transparente, como os critérios tinham sido ponderados e aplicados.

¹ Advogada, Associada sénior da Macedo Vitorino, Sociedade de Advogados, SP.RL..

O que se retira da decisão judicial é particularmente relevante: embora o Tribunal não tenha discutido expressamente a legitimidade da utilização do algoritmo, deixou claro que os critérios de seleção utilizados em processos de despedimento não podem traduzir-se em fórmulas vagas, opacas ou esvaziadas de conteúdo útil. O trabalhador deve conseguir perceber efetivamente quais os fatores que conduziram à sua seleção e qual o nexo causal entre os critérios invocados e a decisão tomada, sob pena de ficar comprometido o próprio direito de defesa e impugnação. E é precisamente aqui que surge um dos maiores desafios da utilização de inteligência artificial nas relações laborais: a opacidade algorítmica.

A aparente neutralidade tecnológica não elimina o risco de arbitrariedade. Pelo contrário, pode dificultar significativamente o escrutínio das decisões. Quando um trabalhador pretende perceber porque foi selecionado num processo de reorganização, que fatores pesaram na avaliação do seu desempenho ou porque ficou abaixo de determinados indicadores internos, a resposta não pode resumir-se à ideia abstrata de que “foi o algoritmo que escolheu”. A eficiência tecnológica não elimina a responsabilidade jurídica.

Essa preocupação começa, aliás, a refletir-se de forma clara na evolução legislativa europeia e nacional. Não é por acaso que o Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024 (“AI Act”), passou a qualificar como sistemas de “alto risco” determinadas ferramentas de inteligência artificial utilizadas em contexto laboral, incluindo sistemas relacionados com recrutamento, avaliação, monitorização de trabalhadores, promoção ou cessação de relações laborais. Também a Diretiva (UE) 2024/2831, relativa ao trabalho em plataformas digitais, reflete esta preocupação ao impor deveres de transparência relativamente à utilização de sistemas automatizados de monitorização e de tomada de decisões que afetem trabalhadores.

Em Portugal, depois de a Agenda do Trabalho Digno, em 2023, ter inaugurado a regulamentação dos algoritmos e da inteligência artificial no contexto laboral, assistiu-se recentemente a uma tentativa de aprofundamento desse regime através da Proposta de Lei n.º 77/XVII/I.^a, apresentada no âmbito da revisão do Código do Trabalho.

Embora a proposta tenha sido rejeitada pela Assembleia da República, o seu conteúdo é revelador das preocupações que começam a emergir em torno da utilização da inteligência artificial nas relações laborais. Entre as alterações propostas encontrava-se a consagração expressa do dever de assegurar intervenção humana em decisões relativas ao recrutamento, organização do trabalho, avaliação, progressão profissional, aplicação de sanções disciplinares ou cessação do contrato de trabalho, bem como o reconhecimento do direito do trabalhador a reclamar e recorrer de decisões baseadas exclusivamente em algoritmos ou sistemas de inteligência artificial.

Independentemente do desfecho legislativo da Proposta de Lei n.º 77/XVII/I.^a, a mensagem subjacente parece clara: a crescente utilização de sistemas algorítmicos na gestão de recursos humanos está a suscitar preocupações cada vez mais relevantes em matéria de transparência, controlo humano e responsabilidade pelas decisões adotadas. E isso é particularmente significativo num momento em que muitas organizações começam a encarar estes sistemas como instrumentos de aparente objetividade e eficiência decisória.

E esta tendência não se limita à Europa. Recentemente, os tribunais chineses (em Hangzhou e Pequim) deram um sinal inédito no debate sobre o impacto da inteligência artificial no emprego ao considerarem ilegítimos despedimentos fundamentados exclusivamente na substituição de trabalhadores por sistemas de inteligência artificial. As decisões entenderam que a adoção de inteligência artificial constitui uma opção estratégica da empresa - e não uma inevitabilidade que, por si só, legitime automaticamente a cessação de contratos de trabalho ou a simples substituição de trabalhadores com o objetivo de redução de custos.

Esta discussão tornar-se-á inevitavelmente uma das mais relevantes dos próximos anos no Direito do Trabalho, a par da sustentabilidade da Segurança Social e dos riscos decorrentes da substituição de trabalhadores (que pagam taxas contributivas) por máquinas (que nada contribuem). Porque o verdadeiro desafio não será perceber se a inteligência artificial conseguirá reorganizar estruturas de forma mais eficiente; provavelmente conseguirá. O verdadeiro desafio será perceber quem responde pelas decisões tomadas, quais os critérios efetivamente utilizados e até que ponto a automatização poderá comprometer princípios fundamentais de transparência, igualdade e não discriminação.

A inteligência artificial terá inevitavelmente um papel crescente na gestão de recursos humanos e nos processos de reorganização empresarial. O problema não está na utilização da tecnologia em si, mas na ilusão de neutralidade que frequentemente a acompanha. Porque, mesmo na era dos algoritmos, as decisões sobre pessoas continuam a exigir responsabilidade humana, transparência e escrutínio jurídico.

SOBRE A MACEDO VITORINO

A MACEDO VITORINO é uma sociedade de advogados portuguesa que presta assessoria jurídica a clientes nacionais e internacionais em operações, projetos e matérias de elevada complexidade. A nossa prática abrange diversas áreas do direito e setores de atividade, incluindo banca, distribuição, indústria, energia, tecnologia, media, telecomunicações e projetos, o que nos permite oferecer aconselhamento jurídico integrado e ajustado às necessidades específicas de cada cliente.

Combinamos rigor técnico com uma abordagem prática e orientada para o negócio, apoiando os clientes na estruturação, negociação e execução de operações, bem como na gestão de questões regulatórias, contratuais e societárias. Procuramos apresentar soluções juridicamente sólidas, claras e eficazes, particularmente em contextos que exigem coordenação entre diferentes áreas de especialidade.

Mantemos ainda relações de correspondência e parcerias com sociedades de advogados de referência na Europa, nos Estados Unidos, no Brasil e na Ásia, o que nos permite acompanhar operações transfronteiriças com eficiência e assegurar aos nossos clientes apoio jurídico coordenado em diferentes jurisdições.

Se pretende saber mais sobre a MACEDO VITORINO por favor visite o nosso site www.macedovitorino.com.

INFORMAÇÃO IMPORTANTE

O presente artigo reflete apenas a opinião pessoal do seu autor e não da MACEDO VITORINO. As opiniões expressas neste artigo que versem sobre assuntos jurídicos são de carácter genérico, pelo que não deverão ser consideradas como aconselhamento profissional. Caso necessite de aconselhamento jurídico sobre estas matérias, deve contactar um advogado. Se for cliente da MACEDO VITORINO, pode contactar-nos por email para: mv@macedovitorino.com.