

ESCOLA
SUPERIOR
DE TECNOLOGIA
E GESTÃO
POLITÉCNICO
DO PORTO

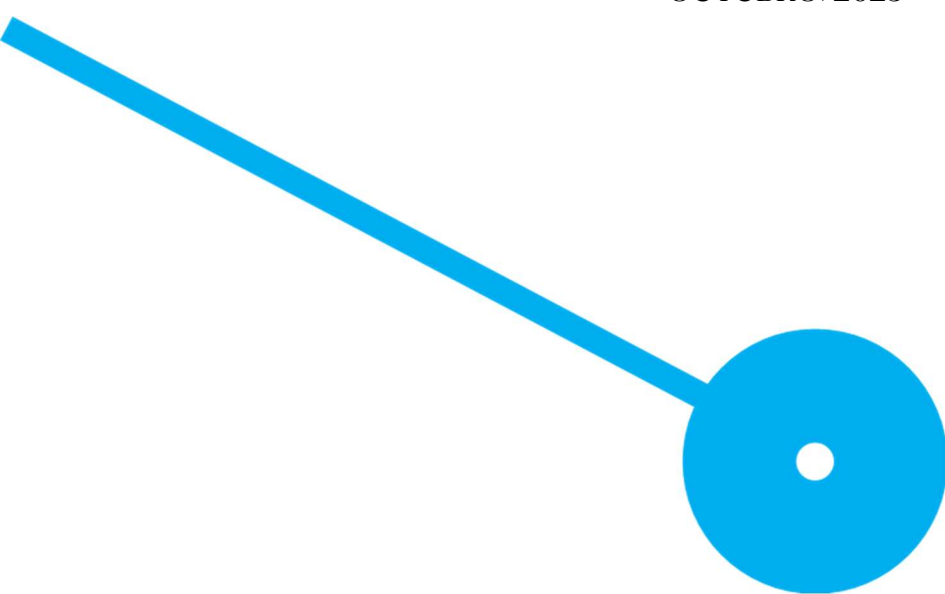
P.PORTO

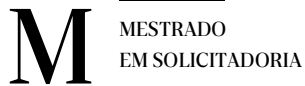
M MESTRADO
EM SOLICITADORIA

O Triunfo das Máquinas: Análise ao Despedimento do Trabalhador VS O Recrutamento da Inteligência Artificial

Catarina Lito Costa Ferreira Cancela

OUTUBRO/2023





O Triunfo das Máquinas: Análise ao Despedimento do Trabalhador VS O Recrutamento da Inteligência Artificial

Catarina Lito Costa Ferreira Cancela

Orientador

Doutor Sérgio Tenreiro
Tomás

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Solicitoria pela Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto.

OUTUBRO/2023

Declaração de Integridade

Eu, Catarina Lito Costa Ferreira Cancela, estudante nº 8170121, do Mestrado de Solicitação da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto, declaro que não fiz plágio nem auto-plágio, pelo que o trabalho intitulado **“O Triunfo das Máquinas: Análise ao Despedimento do Trabalhador VS O Recrutamento da Inteligência Artificial”** é original e da minha autoria, não tendo sido usado previamente para qualquer outro fim. Mais declaro que todas as fontes usadas estão citadas, no texto e na bibliografia final, segundo as regras de referência adotadas na instituição.

Agradecimentos

Este Projeto Avançado constitui a etapa final do Mestrado em Solicitadoria da ESTG e, perante esta conquista, quero expressar os meus sinceros agradecimentos neste momento tão especial da minha jornada académica.

A realização deste trabalho foi um desafio que demandou inúmeras horas de dedicação, estudo e investigação, bem como, uma forte determinação, motivação constante, criatividade e pensamento inovador.

Quero estender a minha gratidão a várias pessoas e instituições que desempenharam papéis fundamentais no meu percurso.

Primeiramente, à minha família, por sempre me apoiar incondicionalmente, encorajar a perseguir os meus objetivos académicos e estar do meu lado em todos os momentos deste percurso, melhores ou piores.

Aos meus amigos, cujo apoio e compreensão me ajudaram a superar os desafios e a manter o equilíbrio na minha vida durante este período.

Não posso deixar de mencionar o meu orientador, Doutor Sérgio Tomás, cuja orientação, sabedoria e paciência foram inestimáveis para o sucesso deste projeto. Agradeço profundamente pela sua orientação e pelo tempo que dedicou ao meu desenvolvimento académico.

Aos restantes docentes, sendo que cada um contribuiu de maneira única para a minha formação, proporcionando conhecimentos e *insights* valiosos ao longo dos meus estudos.

À ESTG, que me acolheu na sua instituição e desempenhou um papel crucial no meu crescimento académico nestes últimos seis anos, proporcionando um ambiente de aprendizagem estimulante e recursos que enriqueceram a minha pesquisa.

Por último, mas não menos importante, quero agradecer a mim mesma. Quero agradecer a mim por acreditar em mim, por fazer todo este trabalho árduo, por não ter dias de “folga” e por nunca desistir independentemente das circunstâncias. Consegui.

Todos estes elementos combinados foram essenciais para o sucesso deste Projeto Avançado e estou profundamente grata por todo o apoio e recursos que recebi ao longo desta jornada. Mais uma vez, um grande OBRIGADA.

Resumo

Ao longo das últimas décadas testemunhou-se uma rápida transformação na sociedade e no ambiente de trabalho, impulsionada pela crescente digitalização e aparecimento de novas tecnologias.

Isto gerou uma demanda por profissionais mais qualificados com competências digitais, bem como a seleção de trabalhadores passou a priorizar habilidades técnicas e digitais, de modo a atender aos requisitos de várias organizações que procuraram adaptar-se a esta “Era Digital”.

Esta evolução tecnológica suscitou preocupações e debates sobre o futuro do trabalho e a interação Homem – Máquina.

Perante isso, surgem questões importantes no âmbito do Direito do Trabalho, tais como despedimentos coletivos, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação.

Ademais, surge também a necessidade de entender a Inteligência Artificial (IA) e o seu potencial para substituir os seres humanos no ambiente de trabalho, ou, então, fundir com os mesmos. Essa questão da “fusão ou substituição” será exposta.

O objetivo deste projeto é expor uma temática em constante evolução, relevante para a sociedade em geral, bem como para o Direito do Trabalho, enfatizando a importância da proteção dos trabalhadores.

Por fim, é de salientar que este tema atual e progressista merece uma análise aprofundada, explorando-se o papel do Direito do Trabalho na Era da tecnologia e da automação.

Palavras-chave: Despedimento Coletivo; Direito do Trabalho; Era Digital; Evolução; Extinção do Posto de Trabalho; Inadaptação; Inteligência Artificial.

Abstract

The last few decades have witnessed a rapid transformation in society and the workplace, driven by increasing digitalization and the emergence of new technologies.

This has generated a demand for more qualified professionals with digital skills, and the selection of workers has begun to prioritize technical and digital skills in order to meet the requirements of various organizations seeking to adapt to this "Digital Age".

This technological evolution has raised concerns and debates about the future of work and human-machine interaction.

As a result, important issues have arisen in the field of employment law, such as collective redundancies, redundancy due to the termination of employment or unsuitability.

In addition, there is also the need to understand Artificial Intelligence (AI) and its potential to replace or merge with human beings in the workplace. This question of "fusion or replacement" will be exposed.

The aim of this project is to expose a constantly evolving issue that is relevant to society in general, as well as to labor law, emphasizing the importance of protecting workers.

Finally, it should be noted that this current and progressive topic deserves an in-depth analysis, exploring the role of Labor Law in the Age of Technology and Automation.

Keywords: Artificial Intelligence; Collective Dismissal; Digital Age; Evolution; Labor Law; Termination of Employment; Unsuitability.

Índice

Agradecimentos	ii
Resumo	iv
Abstract	v
Índice	vi
Siglas/Abreviaturas	viii
Considerações Introdutórias	1
1. Evolução Histórica	3
1.1. Da Primeira à Quarta Revolução	3
1.2. Indústria 4.0	5
2. Inteligência Artificial	8
2.1. Origem e Evolução da Inteligência Artificial	11
3. Inteligência Artificial no Âmbito Laboral	14
3.1. Principais Aplicações	14
3.2. Vantagens	16
3.3. Desafios e Riscos Associados	18
3.3.1. Aceitação e Confiança.....	18
3.3.2. Ética e Responsabilidade.....	18
3.3.3. Regulamentação	19
3.3.4. Discriminação.....	20
3.3.5. Privacidade e Segurança.....	22
3.3.6. Dependência e Falhas Técnicas.....	23
3.4. Impacto do Uso da Inteligência Artificial no Mercado de Trabalho	25
4. Cessação do Contrato de Trabalho	30
4.1. Generalidades	31
4.2. Justa causa (Subjetiva e Objetiva)	33
4.3. Ilicitude do Despedimento	36
5. Despedimentos com Justa Causa Objetiva	37
5.1. Despedimento Coletivo	37
5.1.1. Fase da Comunicação.....	41
5.1.2. Fases da Informação e Negociação	41
5.1.3. A Decisão e o Aviso Prévio	42
5.1.4. Controlo Judicial do Despedimento Coletivo	43
5.1.5. Compensação	45

5.1.6.	Suspensão e Impugnação	48
5.1.7.	Ilicitude do Despedimento Coletivo.....	48
5.2.	Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho.....	49
5.2.1.	Requisitos do Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho.....	52
5.2.2.	Critérios de Determinação do Posto de Trabalho a Extinguir	55
5.2.3.	Fase da Comunicação.....	60
5.2.4.	Fase das Consultas	61
5.2.5.	Fase da Decisão.....	62
5.2.6.	Suspensão e Impugnação	63
5.2.7.	Ilicitude do Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho	64
5.3.	Despedimento por Inadaptação	65
5.3.1.	Tipos de Inadaptação	66
5.3.2.	Requisitos de Despedimento por Inadaptação.....	69
5.3.3.	Fase da Comunicação.....	72
5.3.4.	Fase das Consultas	73
5.3.5.	Fase da Decisão.....	74
5.3.6.	Suspensão e Impugnação	75
5.3.7.	Manutenção do Nível de Emprego.....	75
5.3.8.	Ilicitude do Despedimento por Inadaptação.....	76
Considerações Finais.....		77
Bibliografia		80
Referências Eletrônicas.....		81
Jurisprudência.....		85
Legislação.....		85

Siglas/Abreviaturas

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

Al. – Alínea

Als. – Alíneas

Art. – Artigo

Arts. – Artigos

CC – Código Civil

Crf. – Conforme

CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

CPS – *Cyber Physical-Systems*

CPT – Código de Processo do Trabalho

CT – Código do Trabalho

DL – Decreto-Lei

Ed. – Edição

EUA – Estados Unidos da América

GPS – *General Problem Solver*

IA – Inteligência Artificial

IBM – *International Business Machines Corporation*

IoT – *Internet of Things*

LT – *Logic Teorist*

N.º – Número

Pg. – Página

Pgs. – Páginas

RGPD – Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

SNARC – *Stochastic Neural-Analog Reinforcement Computer*

Ss. – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRG – Tribunal da Relação de Guimarães

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

Vol. – Volume

Considerações Introdutórias

No cenário de uma sociedade em constante evolução, impulsionada pelo aparecimento de novas tecnologias, a Inteligência Artificial (IA) emerge como uma força deveras transformadora.

Este Projeto Avançado centra-se na análise da extensão desta revolução tecnológica, mais concretamente em como a IA está remodelando diversos aspetos da vida contemporânea, com um foco especial no seu impacto a nível laboral e no Direito do Trabalho.

A IA tem-se revelado uma inovação de grande importância para as empresas e empregadores, prometendo otimizar operações, aumentar a eficiência e, até mesmo, criar novas oportunidades. No entanto, é fundamental questionar até que ponto a incorporação da IA nas práticas laborais é viável e quais são as implicações dessa adoção.

Neste sentido, achou-se crucial iniciar este projeto com uma breve análise histórica da evolução desta tecnologia e, através dessa retrospectiva, traçar as origens e a evolução do conceito de Inteligência Artificial, bem como compreender em como ela se tornou uma força motriz nas nossas vidas.

Em seguida, explorou-se as principais aplicações da IA no âmbito laboral, bem como as vantagens e desafios ou riscos associados à utilização da mesma pelas organizações, terminando com uma análise mais aprofundada sobre o impacto no mercado de trabalho que esta evolução está a gerar para os trabalhadores.

Por fim, considerando que esta evolução tem motivado vários despedimentos, importa-nos analisar a cessação de contratos de trabalho, em particular, os despedimentos com justa causa objetiva, nomeadamente, despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação.

A análise destas três formas de despedimento é componente essencial no desenvolvimento deste projeto, uma vez que estão diretamente relacionadas com a integração da IA nas práticas laborais.

Deste modo, este projeto visa aprofundar a compreensão da evolução contante da sociedade impulsionada pela IA, investigando o seu impacto no âmbito laboral e no

Direito do Trabalho, tentando finalizar com certas opiniões que contribuam para mitigar os efeitos negativos desta evolução, nomeadamente, os despedimentos.

1. Evolução Histórica

A indústria encontra-se em evolução a uma velocidade nunca antes observada, desenvolvida através de tecnologias cada vez mais ágeis e evoluídas. O impacto e a velocidade desta transformação é tal que se refere uma nova revolução industrial, a quarta revolução, que está a provocar profundas alterações, não só na indústria, como também na sociedade, na economia, na forma como nos relacionamos, nos valores, nas redes sociais e plataformas digitais, entre outras.¹

Assistimos, então, atualmente, a um futuro complicado de se prever, por consequência dos desenvolvimentos tecnológicos que se verificam.

Até à data, com os grandes avanços a nível tecnológico, testemunharam-se quatro revoluções industriais que trouxeram desafios e mudanças, mas também, problemas.

Estas revoluções fomentaram processos mais complexos, com o propósito comum de tornar a utilização das máquinas mais acessível, simples e eficaz para os humanos. Ademais, todas elas tiveram influência e estimularam mudanças no processo produtivo e no mercado de trabalho, bem como, no sistema educativo. Consequentemente, algumas profissões dissiparam-se e outras surgiram.²

1.1. Da Primeira à Quarta Revolução

A primeira revolução ocorreu no século XVIII e caracterizou-se pela mecanização, tendo sido impulsionada pela introdução no mercado têxtil da máquina a vapor.

Neste primeiro momento, deu-se uma substituição dos métodos artesanais por ferramentas e máquinas, explorando-se o carvão como uma energia alternativa a outros biocombustíveis, decorrendo um uso acrescido da energia do vapor.

Estas alterações nos processos produtivos provocaram consequências significativas a nível social e económico, dado que, o artesão, que antes tinha o controlo

¹ COELHO, Pedro Miguel Nogueira. “*Rumo à Indústria 4.0*”, Dissertação de Mestrado em Engenharia e Gestão Industrial, FCTUC, Julho 2016, [Rumo à Indústria 4.0 \(uc.pt\)](#)

² SILVA, Liliana Filipa Teixeira Jesus. “*A Revolução 4.0 e o Futuro do Trabalho: um estudo exploratório em empresas Portuguesas*”, Dissertação de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, ISCAP, 2019/2020, [Liliana_Silva_MGDRH_2020.pdf \(ipp.pt\)](#)

de todo o processo produtivo, começou a trabalhar para um patrão, que passou a controlar a matéria-prima, o processo produtivo, o produto final e o lucro.

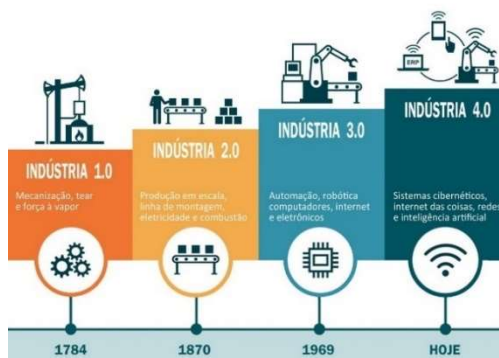
Nas décadas seguintes, as evoluções foram mais significativas nas áreas da elétrica, da química e do aço, bem como um aperfeiçoamento das técnicas já existentes.

Apareceram os primeiros barcos de aço movidos por robustos motores a vapor, onde se revolucionou o transporte de mercadorias. Nasceram também as primeiras linhas de produção que viriam a possibilitar a produção massiva e a custos reduzidos, sendo esta caracterizada como a segunda revolução industrial.

A terceira revolução industrial surgiu nas décadas de 1950 e 1970, a revolução digital, caracterizada pela proliferação e uso dos semicondutores, computadores, robotização e automação em linhas de produção, com informação processada e armazenada de forma digital, os telemóveis móveis, as comunicações e a internet.

No século XXI, verificou-se o desenvolvimento da internet, sensores cada vez mais minimalistas e mais capacitados, com preços mais acessíveis, software³ e hardware⁴ cada vez mais aprimorados, a aptidão das máquinas aprenderem e cooperarem originando gigantescas redes de “coisas”, principiando-se, então, uma transformação na indústria, que será de tal forma impactante que irá transformar o mundo que hoje conhecemos.

Esta transformação foi apelidada como segunda idade da máquina pelos professores Erik Brynjolfsson e Andrew McAfee do Instituto de Tecnologia de Massachusetts e, em 2011, na Alemanha, na Feira Industrial de Hannover⁵, falava-se em Indústria 4.0.⁶



³ Termo técnico usado para um conjunto de instruções que devem ser seguidas e executadas por um mecanismo, seja ele um computador ou um aparelho eletrônico.

⁴ Termo técnico usado para caracterizar todo o componente físico, interno ou externo, de um aparelho eletrônico.

⁵ Principal feira do mundo para a tecnologia industrial.

⁶ SCHWAB, Klaus. “*The Fourth Industrial Revolution*”, Edições Penguin, 2017.

Considera-se que a Indústria 4.0 é determinada como uma conexão sem precedentes, via Internet, ou outros sistemas distribuídos e os *Cyber Physical-Systems* (CPS)⁷, dados como sistemas ciber-físicos que une o mundo físico e o mundo virtual. Esta aplicação permite que pessoas e máquinas cooperem e se interliguem através de tecnologias de informação, sendo que esta fusão é mediada por tecnologias como Internet das Coisas (IoT)⁸, Inteligência Artificial (IA) ou sistemas ciber-físicos⁹, que propiciam informação que é criada em tempo real.¹⁰

Desta forma, este *“fluxo de dados partilhados em tempo real e em rede entre máquinas, robots e sistemas logísticos, permitirá antever falhas, adaptar a produção a novos cenários e integrar variáveis no processo produtivo”*.¹¹

Pode então definir-se a Indústria 4.0 como uma crescente digitalização de toda a cadeia de valor e a conseqüente interconexão de pessoas, objetos e sistemas mediante o câmbio de dados que ocorre em tempo real.

1.2. Indústria 4.0

“Encontramo-nos no limiar de uma nova era, um novo salto tecnológico, um novo paradigma. A quarta revolução chegou e promete mudanças determinantes.”
(Kagermann, 2011)¹²

Em 2011, por iniciativa do governo alemão, ocorreu um evento em Hannover que visava um aumento da competitividade industrial do país, baseando-se em estratégias de tecnologias avançadas. Nesse mesmo evento, foi apresentado o conceito de Indústria 4.0, que prontamente se alargou pelo resto do mundo, adotando outras denominações.

Esta quarta revolução industrial traduz-se no envolvimento dos métodos de produção já existentes com os mais atuais desenvolvimentos na área das tecnologias de

⁷ Sistemas que integram computação, redes de comunicação, computadores embutidos e processos físicos interagindo entre si e influenciando-se mutuamente.

⁸ Corresponde a uma enorme rede de dispositivos conectados que possuem a capacidade de transferir dados através de uma rede sem a necessidade de interferência humana.

⁹ Sistema composto por elementos computacionais colaborativos, com o intuito de controlar entidades físicas.

¹⁰ AKANMU, Abiola & ANUMBA, Chimay. *“Cyber-physical systems integration of building information models and the physical construction”*, Engineering Construction & Architectural Management, 2015.

¹¹ AMARAL, Luís Mira. *“O conceito de reindustrialização, Indústria 4.0 e a política industrial para o século XXI”*. Disponível online em Sem título-20 (cip.org.pt)

¹² KAGERMANN, H. & LUKAS, W. & WAHLSTER, W. *“Industrie 4.0 – Mit dem internet der Dinger auf dem Weg zur 4”*, Industriellen Revolution, VDI Nachrichten, 2011.

informação e comunicação, seguindo a tendência de digitalização sentida em todos os ramos da sociedade.¹³

Ademais, esta revolução possibilita uma maior customização dos processos e maior adequação dos produtos às exigências e necessidades de cada consumidor, fundando-se em três mundos que compõem o universo industrial, nomeadamente, o mundo físico, o digital e o biológico.¹⁴

A Indústria 4.0 tem vindo a gerar muitas preocupações e discussões sobre o futuro, a relação homem-máquina, sobretudo pela capacidade de modificar a forma como os produtos são desenhados, fabricados e automatizados, entregues e pagos.

O impacto desta indústria será sentido numa transformação de processos, nas relações e nos hábitos de consumo e, embora ainda não se tenha medido os seus impactos reais, esta indústria promete ser algo promissora, que irá permitir a redução de custos, aperfeiçoamento de processos produtivos, automatização e a própria interação. Além disso, são também expectáveis períodos mais curtos de desenvolvimento, customização dos produtos, eficiência e flexibilidade dos processos.¹⁵

Assim sendo, a Indústria 4.0 pode ser definida como *“interação de máquinas, sistemas e ativos, organizações que podem criar redes inteligentes ao longo da cadeia de valor controlando os processos de produção de uma forma autónoma. Na estrutura da Indústria 4.0, as organizações terão a capacidade e autonomia para agendar as manutenções, prever as falhas e adaptar-se a novos requisitos e mudanças não planeadas nos processos de produção”*.¹⁶

Hoje em dia, considera-se que não participar nesta revolução já não será uma opção, pois já assistimos à sua implementação no nosso quotidiano.

Num artigo denominado de *“Industry 4.0: The Future of Productivity and Growth in Manufacturing Industries”*, a Boston Consulting Group apresentou os nove pilares da

¹³ SCHWAB, Klaus. *“The Fourth Industrial Revolution”*, Edições Peguin, 2017.

¹⁴ PEREIRA, António Angelo Machado Matos. *“A Indústria 4.0 em Portugal – O estado da arte”*, Dissertação de Mestrado em Gestão de Empresas, ISCTE, setembro 2021, *[master_antonio_matos_pereira.pdf \(iscte-iul.pt\)](#)

¹⁵ SILVA, Liliana Filipa Teixeira Jesus. *“A Revolução 4.0 e o Futuro do Trabalho: um estudo exploratório em empresas Portuguesas”*, Dissertação de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, ISCAP, 2019/2020, [Liliana_Silva_MGDRH_2020.pdf \(ipp.pt\)](#)

¹⁶ SANTOS, Maribel Yasmina & SÁ, Jorge Oliveira e & ANDRADE, Carina & LIMA, Francisca Vale & COSTA, Eduarda & COSTA, Carlos & MARTINHO, Bruno & GALVÃO, João. *“A Big Data system supporting Bosch Braga Industry 4.0 strategy”*, International Journal of Information Management, 2017. Disponível em [A Big Data system supporting Bosch Braga Industry 4.0 strategy - ScienceDirect](#)

Indústria 4.0, nomeadamente, *Big Data*, automatização, sistemas integrados, internet das coisas, simulação, cibersegurança, manufatura aditiva, *cloud* e realidade aumentada.¹⁷



Para Gerbert, um dos intervenientes do artigo, estes nove pilares vão revolucionar o modo tradicional de funcionamento da Indústria, tornando as relações existentes muito mais conectáveis e interligadas.

Este estudo é baseado em certos exemplos, nomeadamente, o *Big Data*, que se deduz na ciência capaz de tratar, analisar e obter informações partindo de uma grande quantidade de dados. A sua aplicação possibilita, por exemplo, a redução de falhas do produto numa empresa de semicondutores, dado que, aplicando esta tecnologia, a empresa reconhece padrões que auxiliam a descarregar chips com defeito no início do processo de produção e, conseqüentemente, a melhorar a qualidade de produção do respetivo produto.

Outro exemplo consiste no recurso a robôs automatizados, por parte de várias indústrias, para a realização de tarefas mais complexas, visto que estes robôs estão a demonstrar-se cada vez mais autónomos, cooperativos e flexíveis, sendo capazes de interagir e trabalhar conjuntamente com os humanos, aprendendo com eles.¹⁸

¹⁷ BOSTON CONSULTING GROUP. “*Industry 4.0: The Future of Productivity and Growth in Manufacturing Industries*”, Artigo com base num estudo, abril 2015, [Industry 4.0: The Future of Productivity and Growth in Manufacturing Industries \(bcg.com\)](http://Industry 4.0: The Future of Productivity and Growth in Manufacturing Industries (bcg.com))

¹⁸ BOSTON CONSULTING GROUP. “*Industry 4.0: The Future of Productivity and Growth in Manufacturing Industries*”, BCG, abril 2015. Disponível em [Industry 4.0: The Future of Productivity and Growth in Manufacturing Industries \(bcg.com\)](http://Industry 4.0: The Future of Productivity and Growth in Manufacturing Industries (bcg.com))

Estes factos transportam-nos para o tema da Inteligência Artificial, parte integrante da Indústria 4.0, na medida em que a aplicação e o impacto desta tecnologia espelha esta revolução industrial, principalmente pelas mudanças nos processos produtivos de uma organização.

2. Inteligência Artificial

“O fator fundamental que torna os seres vivos diferentes de outras estruturas que se reproduzem, embora de forma menos flexível, é a sua capacidade para evoluir.”

(Oliveira, 2019)¹⁹

Atualmente, não existe uma definição consensual para o termo Inteligência Artificial (IA) entre os vários doutrinários e especialistas na matéria, o que é compreensível, dado o desafio que se afigura definir o conceito primário de inteligência.²⁰

De acordo com o dicionário de *Oxford*, a inteligência refere-se à capacidade de aprender e entender os assuntos/acontecimentos de forma ágil e eficaz. Nesse sentido, o Dicionário da Língua Portuguesa explana a inteligência como o complexo de todas as capacidades intelectuais: desde a imaginação, memória, juízo, abstração, raciocínio e conceção; tratando-se, assim, da *“faculdade de adquirir e aplicar conhecimentos e capacidades”*.²¹

Deste modo, a inteligência, tal qual a entendemos presentemente, pode-se então aferir em situações diversificadas, tais como, realização de cálculos, aplicação de analogias, resolução de problemas complexos, comunicação de linguagem fluentemente, captação e filtração de informação relevante, adaptação a novas e adversas situações, entre muitas outras.²²

Descrita uma definição de “inteligência”, interessa definir o conceito de IA, considerando que a IA abrange um campo extenso, logo, não possui uma definição assertiva e exclusiva.²³

¹⁹ OLIVEIRA, Arlindo. *“Inteligência Artificial”*, Edições Fundação Francisco Manuel dos Santos, janeiro de 2019, pg. 11.

²⁰ NUNES, Pedro Miguel Duarte. *“A Inteligência Artificial e o Direito da Propriedade Intelectual”*, Edições Almedina, 2023, pg. 13.

²¹ FRANCISCO, Inês Almeida. *“Inteligência Artificial no Local de Trabalho”*, Dissertação de Mestrado em Gestão com especialização em Business Analytics, UCP, março 2019, TFM [InêsFrancisco.pdf \(ucp.pt\)](#)

²² FRITZ, Olaf & WEBER, Carsten & KÖNIG, Angelika & WOLF, Jan. *“Ethische Aspekte der Künstlichen Intelligenz”*, Research Report, Série KCT de Publicações da FOM, n.º 1, 2019, pg. 8. Disponível em [Ethische Aspekte der Künstlichen Intelligenz \(econstor.eu\)](#)

²³ NUNES, Pedro Miguel Duarte. *“A Inteligência Artificial e o Direito da Propriedade Intelectual”*, Edições Almedina, 2023, pg. 14.

No que diz respeito à Inteligência Artificial, segundo o dicionário da língua inglesa²⁴, a IA pode ser definida como uma área de estudo que se encontra inserida no campo da informática e que se centra em questões relacionadas com o desenvolvimento dos computadores, de forma a que estes tenham a capacidade de se envolver em processos de pensamento tal como os humanos, aprendendo, raciocinando ou realizando determinadas tarefas.

O Dicionário de Oxford define a IA como “sistemas informáticos capazes de executar tarefas que normalmente requerem inteligência humana”.²⁵

Num artigo mais recente do governo inglês, em 2017, a IA foi definida como “as tecnologias com a capacidade de desempenhar tarefas que, de outra forma, exigiriam inteligência humana, tais como perceção visual, reconhecimento de voz ou tradução de idiomas”.²⁶

Dentro desta matéria, o professor John McCarthy considera que a Inteligência Artificial não se trata apenas da ciência, mas também da engenharia que torna as máquinas inteligentes, dando um especial destaque aos programas informáticos inteligentes, sugerindo alguns ramos da IA, que vão desde a lógica, ao reconhecimento de padrões, à inferência de realidades, partindo de outras já observadas ou existentes, ao planeamento estratégico, entre outros.²⁷

Nesse sentido, num artigo para a *Business Information Review*, Luke Tredinnick definiu a IA como “*termo geral que atualmente se refere a um conjunto de tecnologias e abordagens para a computação focada na capacidade de os computadores tomarem decisões racionais flexíveis em resposta a condições ambientais que são, geralmente, imprevisíveis*”.²⁸

Outro notável professor e investigador desta temática, Nils J. Nilsson, retrata a IA como a área que se preocupa com o comportamento inteligente dos artefactos, sendo que,

²⁴ *New International Webster's Comprehensive Dictionary of the English Language, Deluxe Encyclopedic Edition*, 2013

²⁵ GURKAYNAK, Gonenc & YILMAZ, ilay & DOYGUN, Türker & INCE, Ekin. “*Questions of Intellectual Property in the Artificial Intelligence Realm*”, *The Robotics Law Journal*, Volume 3, No. 2, pg. 9. Disponível online em [delivery.php \(ssrn.com\)](http://delivery.php(ssrn.com))

²⁶ FRANCISCO, Inês Almeida. “*Inteligência Artificial no Local de Trabalho*”, Dissertação de Mestrado em Gestão com especialização em Business Analytics, UCP, março 2019, [TFM_InêsFrancisco.pdf\(ucp.pt\)](http://TFM_InêsFrancisco.pdf(ucp.pt))

²⁷ MCCARTHY, John & MINSKY, Marvin & ROCHESTER, Nathaniel & SHANNON, Claude. “*A Proposal for the Dartmouth Summer Research Project on Artificial Intelligence*”, *AI Magazine*. Disponível em [A Proposal for the Dartmouth Summer Research Project on Artificial Intelligence, August 31, 1955 | AI Magazine \(aaai.org\)](http://AProposalfortheDartmouthSummerResearchProjectonArtificialIntelligence,August31,1955|AIMagazine(aaai.org))

²⁸ TREDINNICK, Luke. “*Artificial Intelligence and professional roles*”, *Business Information Review*, 2017. Disponível em [Artificial intelligence and professional roles - Luke Tredinnick, 2017 \(sagepub.com\)](http://Artificialintelligenceandprofessionalroles-LukeTredinnick,2017(sagepub.com))

este “comportamento inteligente” implica cinco faculdades, nomeadamente, percepção, aprendizagem, raciocínio, comunicação e desempenho em circunstâncias complexas.

Ademais, Nilsson defende que um dos objetivos da IA a longo prazo consiste no *“desenvolvimento de máquinas que conseguem desempenhar estas faculdades como os humanos ou, se possível, ainda melhor”*.²⁹

Também, Ulrich Sendler entende que *“Os sistemas de inteligência artificial (IA) são sistemas de software (e possivelmente também hardware) concebidos por seres humanos que, dado um objetivo complexo, atuam na dimensão física ou digital, percebendo o ser ambiente através da aquisição de dados, interpretando os dados estruturados ou não estruturados recolhidos, raciocinando sobre o conhecimento, ou o processamento da informação, derivado destes dados e decidindo as melhores ações a tomar para alcançar o objetivo dado. Os sistemas de IA também podem ser concebidos para aprender a adaptar o seu comportamento, analisando como o ambiente é afetado pelas suas ações anteriores.”*³⁰

Em 2018, na Comunicação da Comissão Europeia sobre a IA³¹, a definição exposta foi *“O conceito de inteligência artificial (IA) aplica-se a sistemas que apresentam um comportamento inteligente, analisando o seu ambiente e tomando medidas – com um determinado nível de autonomia – para atingir objetivos específicos.”*

Finalmente, uma das definições mais citadas e de fácil assimilação é a de Russel e Norvig, descrevendo que *“A inteligência artificial é o estudo da inteligência humana e das ações para replicá-la artificialmente, de modo que o resultado do seu projeto envolva um grau razoável de racionalidade”*.³²

Comparando a definição de inteligência com a de inteligência artificial, podemos assumir que ambas têm uma conexão com habilidades intelectuais, razão pela qual a IA emerge em áreas que, anteriormente, foram exclusivas aos seres humanos, sendo que, a

²⁹ NILSSON, Nils. *Artificial Intelligence, A New Synthesis*, 1999. Morgan Kaufmann Publishers.

³⁰ SENDLER, Ulrich. *Intelligenz in der Industrie: Strategien – Potenziale – Use Cases*, Edições Hanser, 2020.

³¹ COMISSÃO EUROPEIA. *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Inteligência Artificial para a Europa*, Bruxelas 2018. Disponível online em [COM\(2018\)237_0.pdf](#)

³² FRITZ, Olaf & WEBER, Carsten & KÖNIG, Angelika & WOLF, Jan. *Ethische Aspekte der Künstlichen Intelligenz*, Research Report, Série KCT de Publicações da FOM, n.º 1, 2019, pg. 10. Disponível em [Ethische Aspekte der Künstlichen Intelligenz](#) (econstor.eu)

principal diferença entre a IA e a inteligência humana reside na natureza artificial da primeira.³³

Após a exposição destas definições, podemos considerar que a Inteligência Artificial se caracteriza como um ramo da engenharia, que possibilita que máquinas realizem tarefas que, quando são executadas por seres humanos, necessitam do uso da inteligência. Isto é, inerente à inteligência artificial está associado um sistema inteligente que, mediante a programação, se pretende assemelhar às capacidades cognitivas presentes nos humanos.

Entende-se que a IA encontra-se cada vez mais a adquirir a capacidade de realizar várias tarefas, representando, então, uma significativa fonte de inovação. Perante esta inovação, a tecnologia relativa à inteligência artificial terá a capacidade de realizar tarefas não só analíticas, como também intuitivas, possibilitando uma verdadeira interação Homem-Máquina.³⁴

2.1. Origem e Evolução da Inteligência Artificial

No ano de 1943, nasceu a primeira obra no ramo da inteligência artificial, resultado do trabalho de dois investigadores, Warren S. McCulloch e Walter H. Pitts, que desenvolveram um modelo de um neurónio funcional (“*unidade de McCulloch-Pitts*”). Este modelo neural conduziu teórica e experimentalmente a atividade que possibilitou a modelação do cérebro humano num contexto laboratorial. Posteriormente, em 1950, Marvin L. Minsky e Dean Edmonds produziram o SNARC, a primeira rede neural artificial que se baseava na simulação de um rato a correr num labirinto.³⁵

Nesse mesmo ano, Alan Turing cria e publica o denominado “jogo da imitação”³⁶, mais conhecido por “Teste de Turing”, sendo que, a ideia deste jogo passava por descrever as possibilidades de programar um computador de modo a que o seu comportamento se revelasse inteligente. Para tal, o objetivo seria concretizado se o ouvinte humano, após

³³ NUNES, Pedro Miguel Duarte. “*A Inteligência Artificial e o Direito da Propriedade Intelectual*”, Edições Almedina, 2023, pg. 15.

³⁴ SILVA, Liliana Filipa Teixeira Jesus. “*A Revolução 4.0 e o Futuro do Trabalho: um estudo exploratório em empresas Portuguesas*”, Dissertação de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, ISCAP, 2019/2020, [Liliana_Silva_MGDRH_2020.pdf \(ipp.pt\)](#)

³⁵ FRANKISH, Keith & RAMSEY, William M. “*The Cambridge Handbook of Artificial Intelligence*”, Cambridge University Press, julho 2014.

³⁶ TURING, Alan. “*Computing Machinery and Intelligence*”, outubro 1950. Disponível em [L.—COMPUTING MACHINERY AND INTELLIGENCE | Mind | Oxford Academic \(oup.com\)](#)

uma “conversação” com o computador, não conseguisse distinguir se as respostas ou afirmações se originavam numa máquina ou num indivíduo.

Para Turing, o comportamento inteligente de um computador reside na aptidão do mesmo para alcançar o desempenho ao nível dos seres humanos no cumprimento de tarefas associadas ao conhecimento.

Em 1956, o cientista John McCarthy, considerado o “pai” no nascimento deste ramo da IA, persuadiu outros cientistas, reunindo dez investigadores numa conferência na Universidade de Dartmouth, New Hampshire, durante os meses de verão para trocar ideias e debater o tema da inteligência e a sua simulação, sendo que, o objetivo consistia em descobrir em que sentido a máquina poderia simular os vários traços da inteligência, resolvendo problemas que, até à data, apenas os humanos conseguiam.³⁷

Entre 1955 e 1956, foi projetado o programa LT (Logic Theorist), primeiro trabalho dos investigadores Allen Newell, Herbert Simon e Clifford Shaw, exposto no workshop de Dartmouth: *“inventamos um programa informático capaz de pensar numericamente, resolvendo assim o problema entre a mente e o corpo, explicando como é que um sistema composto por matéria pode ter propriedades da mente”*.

Em 1957, estes cientistas criaram o GPS (General Problem Solver), consistindo este num programa que foi delineado com o objetivo de imitar a forma como os humanos resolvem os problemas, sendo que, se o problema em causa fosse corretamente retratado, este programa conseguiria resolvê-lo.

Alguns autores consideram que este foi, efetivamente, o primeiro programa de IA, contudo, estes investigadores estavam à frente do seu tempo, pois não possuíam as ferramentas necessárias para tal desenvolvimento. Tal se verificou, pois o GPS nunca alcançou as pretensões que estavam idealizadas e não obteve sucesso na resolução de problemas reais e mais complexos. Todavia, havia grandes expectativas de que vinte anos mais tarde estas máquinas inteligentes iriam conseguir replicar as tarefas dos humanos.

Nos momentos que se seguiram, mediante as descobertas sucessivas na área, foram surgindo novos campos dentro da Inteligência Artificial, nomeadamente o chamado *machine learning*, caracterizado pelo *“campo de estudo que dá aos*

³⁷ FRANCISCO, Inês Almeida. *“Inteligência Artificial no Local de Trabalho”*, Dissertação de Mestrado em Gestão com especialização em Business Analytics, UCP, março 2019, [TFM_InêsFrancisco.pdf \(ucp.pt\)](#)

computadores a capacidade para aprenderem sem serem programados para tal". A ideia baseava-se em conceder à máquina mecanismos que possibilitam que a mesma aprenda através do exemplo, da experiência e ainda de analogias.³⁸

Os problemas destas investigações começaram a surgir em 1975, pois, além do poder de computação ser limitado, era também dispendioso, existindo ainda a necessidade de resolver a incógnita que tem por base o pensamento humano. Além disso, vários governos e entidades financiadoras retiraram os recursos económicos que tinham cedido para a IA, tendo sido esta fase marcada como a "fase do inverno da IA".

Ainda assim, apesar da falta de ajudas financeiras, investigações continuaram a progredir em todo o mundo.

Surge, em 1996, o Deep Blue, criado pela empresa informática IBM, consistindo num computador programado para jogar uma partida de xadrez. No ano seguinte, uma nova versão do mesmo surgiu, alcançando um notável marco na evolução, pois foi o primeiro computador que conseguiu ganhar ao campeão mundial deste jogo de tabuleiro, Gary Kasparov.³⁹

Neste sentido, posteriormente, muitos mais sistemas com inteligência artificial foram surgindo, cada vez mais sofisticados e inteligentes, tendo se verificado vitórias semelhantes por parte da IA enfrentando humanos, muitas vezes campeões, em variados jogos.

Verificou-se então, nestes primeiros anos, o início da investigação da Inteligência Artificial e a sua respetiva aplicação.

Hoje em dia, já nos encontramos rodeados por várias dessas formas inteligentes, como por exemplo, assistentes/agentes virtuais⁴⁰ (Alexa, Siri, Google Duplex) e chatbots⁴¹, sendo que, tendencialmente, a evolução tem-se demonstrado constante e não se perspetiva uma interrupção futura da mesma, muito pelo contrário.

³⁸ NEGNEVITSKY, Michael. "*Artificial Intelligence – A Guide to Intelligent Systems*", Addison – Wesley. Disponível em [Artificial_Intelligence-A_Guide_to_Intelligent_Systems.pdf\(academia.dk\)](#)

³⁹ NUNES, Pedro Miguel Duarte. "*A Inteligência Artificial e o Direito da Propriedade Intelectual*", Edições Almedina, 2023, pg. 20.

⁴⁰ Um agente virtual, mãos livres, consegue completar várias tarefas, desde a reprodução de uma música específica até à "simples" função de ligar ou desligar luzes. É importante também reconhecer o impacto progressivo da utilização diária destes assistentes inteligentes por parte dos humanos na sua rotina diária.

⁴¹ Traduz-se num *chat* de conversa e *bot* de robot, onde se utilizam mecanismos de inteligência artificial, que permite a interação com o utilizador do site através de *chats* ou mecanismos de busca. Este mecanismo oferece diferentes reações que se alteram mediante critérios mais personalizados.

Um professor na Universidade de Oxford, Nick Bostrom, conhecido pela sua preponderância na área do impacto da tecnologia no futuro, defende que há uma grande ameaça da Inteligência Artificial superar os níveis de inteligência humana e alerta sobre as implicações da IA, afirmando que atualmente somos “*crianças a brincar com uma bomba*”.⁴²

3. Inteligência Artificial no Âmbito Laboral

Atualmente, a sociedade enfrenta processos de transformação, de profundo impacto, que alteram o seu futuro.

Juntamente com estas mudanças de longo-prazo, estruturais e lentas, que determinam a direção do futuro, a sociedade atual encara uma revolução de ritmo acelerado, que tem por base as transformações tecnológicas, com firmes implicações no âmbito do trabalho.

A Inteligência Artificial é uma realidade, uma revolução que se processa aos poucos e que afeta todos os campos do conhecimento humano. É irremissível a chegada de mais e melhores agentes de IA, que se irão infiltrar em várias áreas da sociedade, mudando-a profundamente.

Com estas mudanças, vários paradigmas irão ter de ser repensados, nomeadamente, na Educação, Saúde, Economia, Segurança e Defesa, e Ambiente; além de que, o próprio conceito de trabalho, terá de ser recombinação, mediante os aumentos relevantes de produtividade em detrimento da intervenção do ser humano. Esta intervenção, por sua vez, poderá ver-se substituída por completo em muitos setores, mesmo em alguns que em tempos se consideravam intocáveis pela tecnologia.⁴³

3.1. Principais Aplicações

A Inteligência Artificial encontra-se a ser aplicada em vários campos do âmbito laboral, oferecendo mais benefícios e melhorias significativas. Algumas das principais aplicações da IA centram-se, nomeadamente: na automação, análise de dados, assistência virtual, entre outros.

⁴² BOSTROM, Nick. “*Superintelligence: Paths, Dangers, Strategies*”, Oxford University Press, abril 2016. Disponível em [Superintelligence: Paths, Dangers, Strategies: The RUSI Journal: Vol 161, No 2 \(tandfonline.com\)](https://www.tandfonline.com)

⁴³ MANO, Margarida & PEREIRA, João. “*Inteligência Artificial & Robótica*”, PSD, maio 2018. Disponível em [*Políticas Públicas IARobotica PSD.PDF \(up.pt\)](#)

No que diz respeito à automação de tarefas no local de trabalho, esta não é transversal a todos os setores de atividade, tendo como tal diferentes impactos.⁴⁴ Neste âmbito, a IA é utilizada para automatizar tarefas repetitivas e de baixo valor associado, possibilitando que os profissionais se foquem em atividades mais estratégicas e complexas.

Relativamente à análise de dados, a IA é adotada na análise de grandes quantidades de dados com o propósito de identificar padrões e tendências, ajudando as empresas a tomar decisões mais informadas e a aprimorar as estratégias utilizadas. Neste sentido, no setor dos serviços financeiros, existem já plataformas que auxiliam a prevenção de fraudes e lavagens de dinheiro, além de que, os gestores de instituições financeiras podem, por exemplo, ser assistidos por programas com a capacidade de tratar de uma grande quantidade de dados recolhidos e armazenados em interações históricas que vão, assim, recomendando os especialistas de negócio.⁴⁵

Assistência virtual e *chatbots* é também uma das principais aplicações da IA, concedendo suporte e atendimento ao cliente, respondendo a perguntas comuns, possibilitando o fornecimento de informações e realizando tarefas mais básicas. Deste modo, verificou-se um melhoramento na eficiência e uma maior satisfação por parte do cliente. Consequentemente, surgiu espaço para os trabalhadores dedicarem mais tempo a tarefas mais personalizadas, por exemplo, no caso dos *call centres*, ao se reduzir o número de chamadas e a sua duração, os trabalhadores podem dedicar mais tempo às chamadas mais longas e complexas.

Na área dos recursos humanos, a nível de recrutamento e seleção, várias empresas recorrem à IA para auxiliar na triagem de currículos, avaliação de possíveis candidatos e, até mesmo, na condução de entrevistas virtuais.

Quanto à manufatura e automação industrial, algoritmos baseados em IA são utilizados para melhorar a eficiência dos processos de manufatura, otimizando e monitorando linhas de produção, identificando falhas e defeitos, facilitando assim a manutenção preditiva, manutenção esta que se baseava num monitoramento constante por

⁴⁴ FRANCISCO, Inês Almeida. “*Inteligência Artificial no Local de Trabalho*”, Dissertação de Mestrado em Gestão com especialização em Business Analytics, UCP, março 2019, TFM [InêsFrancisco.pdf \(ucp.pt\)](#)

⁴⁵ FRANCISCO, Inês Almeida. “*Inteligência Artificial no Local de Trabalho*”, Dissertação de Mestrado em Gestão com especialização em Business Analytics, UCP, março 2019, TFM [InêsFrancisco.pdf \(ucp.pt\)](#)

parte dos trabalhadores que tinha como principal objetivo antecipar e encontrar a raiz de problemas em várias máquinas e equipamentos.

Na área da saúde, a IA auxilia na assistência médica e diagnóstico, permitindo uma orientação na escolha de tratamentos mediante o perfil do paciente, analisando também imagens médicas, como raios-X e ressonâncias magnéticas. Nesta área, a IA consegue melhorar os resultados e reduzir possíveis custos no pós-tratamento, ajudando num diagnóstico mais eficiente, através da análise de exames mais certa e com menor ocorrência de erros. Além disso, pode ajudar também na descoberta de novos tratamentos.

Além destes, destaca-se ainda o setor legal, onde existe uma solução que se traduz numa plataforma de Inteligência Artificial que efetua a revisão de documentos e contratos, o que proporciona uma análise mais precisa, deixando a principal tarefa em causa para os profissionais jurídicos.

Por fim, podemos salientar também o uso da IA a nível de personalização e recomendação, sendo que a mesma é utilizada para fornecer recomendações personalizadas aos usuários com base nos seus interesses e comportamentos, o que pode melhorar a experiência do cliente e impulsionar a venda de vários produtos.

Além destas aplicações que foram referidas, a Inteligência Artificial é utilizada em muitas mais áreas e setores no nosso dia-a-dia, tais como, assistentes virtuais pessoais⁴⁶, veículos autónomos⁴⁷, traduções automáticas⁴⁸ ou segurança cibernética⁴⁹, demonstrando-se ser algo que se encontra em constante evolução a uma velocidade praticamente imparável.

3.2. Vantagens

Mediante tudo o que foi mencionado anteriormente, consegue-se captar várias vantagens associadas à utilização da IA no âmbito laboral, designadamente⁵⁰:

⁴⁶ Tais como a Siri da Apple, a Alexa da Amazon e o Google Assistant, que respondem a comandos de voz, realizando tarefas simples, fornecendo informações e executando funções específicas.

⁴⁷ A IA é fundamental na condução autónoma de veículos, permitindo que os carros sejam capazes de compreender o ambiente, tomar decisões em tempo real e se autoconduzir em segurança.

⁴⁸ Serviços como o Google Tradutor e o Microsoft Translator baseiam-se em algoritmos de IA para melhorar a precisão das traduções de um texto ou fala de um idioma para outro.

⁴⁹ Algoritmos de IA podem analisar grandes quantidades de dados em tempo real para detetar ataques, identificar atividades suspeitas e ajudar na proteção de redes e sistemas.

⁵⁰ PARETO, Ricardo. “*Principais Benefícios da Inteligência Artificial para Empresas*”, abril 2022. Disponível em [Benefícios da Inteligência Artificial: veja os 9 principais para empresas! \(pareto.io\)](#)

- Automatização de tarefas repetitivas, o que permite que os trabalhadores se concentrem em tarefas de maior valor agregado, aumentando a produtividade e eficiência no local de trabalho;
- Aumento de precisão e qualidade, que é verificado através da execução de tarefas com uma precisão consistente e excepcional, nomeadamente, em áreas como o diagnóstico médico ou a análise de dados pode superar a capacidade humana e aprimorar a qualidade dos resultados;
- Tomada mais rápida e eficaz de decisões, sendo que se consegue processar informações e desenvolver análises em tempo real, possibilitando uma tomada de decisão menos demorada e mais ágil, dado que tal é extremamente útil em circunstâncias em que o tempo é crítico, como em detecção de ameaças de segurança ou negociações financeiras;
- Melhoria da experiência do cliente/usuário, onde *chatbots* e assistentes virtuais fornecem atendimento ao cliente durante 24 horas por dia, concedendo um atendimento personalizado, o que resulta numa experiência mais satisfatória e aprimorada;
- Otimização de processos e redução de custos associados, de acordo com a possibilidade de se identificar ineficiências ao longo do processo de trabalho e calcular soluções que prosperem uma otimização, levando a uma redução de custos operacionais, maior eficiência e maior competitividade no mercado;
- Capacidade de aprendizagem contínua, considerando que os sistemas de IA conseguem aprender com os dados transmitidos e ir melhorando o seu desempenho ao longo do tempo, adaptando-se a novas informações e mudanças no ambiente, prosperando uma melhoria contínua na precisão e no desempenho;
- Liberação de habilidades do ser humano, sendo que, ao se automatizar tarefas mais mecânicas e repetitivas, o trabalhador consegue concentrar-se em tarefas que demandam a criatividade, empatia, pensamento crítico e habilidades sociais, correspondendo estas a características únicas dos seres humanos.

É importante sublinhar que, embora a IA ofereça vantagens e benefícios significativos, também é essencial considerar as respetivas desvantagens e riscos

associados, bem como, os desafios éticos, de segurança e de privacidade que podem advir da respetiva utilização.

3.3. Desafios e Riscos Associados

3.3.1. Aceitação e Confiança

Atualmente, um dos principais desafios desta implementação no âmbito laboral consiste na aceitação e confiança, por parte dos trabalhadores e da sociedade em geral, nesta evolução.⁵¹

Perante isto é necessário serem desenvolvidas algumas iniciativas que visem a promoção da aceitação e a transmissão de confiança nos sistemas de IA, envolvendo todas as partes interessadas e considerando as preocupações transmitidas.

Para tal, podem desenvolver-se projetos que consistam, principalmente, numa comunicação clara com os respetivos colaboradores e clientes sobre a implementação da IA, bem como respetivos benefícios e objetivos.

Ademais, um processo de educação e treinamento é algo fundamental, isto é, o desenvolvimento de programas de ensinamento que ajude as pessoas a compreender melhor a IA, as suas aplicações, como se processa e quais os seus alcances e limitações é crucial, pois um bom entendimento do assunto gera uma maior confiança no produto.⁵²

3.3.2. Ética e Responsabilidade

Outro grande desafio reside em questões éticas mais complexas, sobretudo, onde reside a responsabilidade por ações exercidas por sistemas autónomos, considerando que ainda existem muitas falhas em vários sistemas de Inteligência Artificial.

Uma situação exemplificativa destas falhas, ocorreu em fevereiro de 2021, onde os sistemas de Inteligência Artificial da Google, autonomamente, sinalizaram uma conta de um pai, alegando potenciais abusos sexuais infantis, tendo, posteriormente, encerrado

⁵¹ FRANCISCO, Inês Almeida. “*Inteligência Artificial no Local de Trabalho*”, Dissertação de Mestrado em Gestão com especialização em Business Analytics, UCP, março 2019, TFM [InêsFrancisco.pdf \(ucp.pt\)](#)

⁵² “*Guia para uma Inteligência Artificial Ética, Transparente e Responsável na Administração Pública*”, julho de 2022. Disponível em [Guia para a Inteligência Artificial, Ética, Transparente e Responsável](#)

as suas contas, apresentado queixa ao *Center for Missing and Exploited Children*⁵³ e dando início a uma investigação policial.

Esta situação centrou-se, simplesmente, num pai preocupado com a saúde do seu filho, que enviou, a pedido da enfermeira, fotos da virilha inflamada da criança para o médico analisar, tendo este, posteriormente, efetuado uma consulta por videoconferência e receitado os antibióticos necessários.

No seguimento desta atuação da IA, o pai teve de ir prestar declarações sobre a situação, acabando por ser ilibado pois “*não ocorreu qualquer crime*”. A principal questão aqui centra-se em “*quem é considerado responsável por este incidente?*” e de que modo este pai pode ser ressarcido por todos os danos que sofreu, sendo que, infelizmente, a pergunta ainda fica pendente.⁵⁴

Neste sentido, é crucial desenvolver-se responsabilidade legal e as diretrizes éticas necessárias para o uso responsável, ético e seguro da Inteligência Artificial.⁵⁵

3.3.3. Regulamentação

A rápida evolução da Inteligência Artificial requer uma regulamentação adequada para a sua utilização, de maneira a que se consigam estabelecer diretrizes claras e atualizadas para lidar com os riscos e desafios associados à IA.

A criação efetiva de toda a regulamentação necessária não está a ser uma tarefa fácil, dado que, nas palavras de Inês Antas de Barros⁵⁶, “*é muito difícil regular uma tecnologia que se encontra sempre em desenvolvimento*” e “*muitas vezes, no momento em que é aprovada uma legislação, já a tecnologia evoluiu e já há conhecimento de mais, sendo necessária uma reformulação*”.⁵⁷

Além disso, a mesma declara que o legislador pretende evitar as chamadas “*black boxes*”⁵⁸, bem como o desenvolvimento das tecnologias que não foram premeditadas

⁵³ Centro para Crianças Desaparecidas e Exploradas – Organização sem fins lucrativos, fundada em 1984 pelo Congresso dos Estados Unidos, que tem como missão ajudar a encontrar crianças desaparecidas e reduzir a exploração sexual infantil.

⁵⁴ NETO, Ana Sofia. “*IA da Google sinalizou contas de pais devido a fotos dos filhos despidos*”, Artigo PPLWARE, agosto de 2022. Disponível em [IA da Google sinalizou contas de pais devido a fotos dos filhos despidos - Pplware \(sapo.pt\)](#)

⁵⁵ “*Guia para uma Inteligência Artificial Ética, Transparente e Responsável na Administração Pública*”, julho de 2022. Disponível em [Guia para a Inteligência Artificial, Ética, Transparente e Responsável](#)

⁵⁶ Advogada Especialista, com foco particular nas áreas de Comunicações, Proteção de Dados e Tecnologia.

⁵⁷ MOREIRA, Ana Penada. “*Justiça sem Códigos*” Podcast, “*Inteligência Artificial. Empresas escolhem trabalhadores e bancos recusam créditos com base em algoritmos*”, Sic Notícias, 10 de novembro de 2022. Disponível em [Inteligência artificial. Empresas escolhem trabalhadores e bancos recusam créditos com base em algoritmos - SIC Notícias \(sicnoticias.pt\)](#)

⁵⁸ Consistem nas decisões tomadas por um computador com Inteligência Artificial relativamente a determinadas situações, sem que o programador se tenha apercebido como é que o computador assim decidiu.

pelos programadores, sendo que, para tal, tenciona obrigar a uma monitorização e avaliação periódica constante dos equipamentos. Pretende-se aqui enquadrar o Princípio da Responsabilidade, na medida em que as empresas têm de ser responsáveis e ter mecanismos internos que evitem o tipo de situações referidas anteriormente, de modo a não ocorrerem consequências negativas ao utilizador dessa IA.

No mesmo sentido, Paulo Sá e Cunha⁵⁹ refere que o legislador já se encontra a projetar uma Diretiva sobre a responsabilidade do produto e do produtor, correspondendo essa a uma responsabilidade objetiva, não dependendo da prova de culpa.

Ademais, já se encontra em discussão também uma Diretiva específica sobre a responsabilidade da Inteligência Artificial, que visa uma maior proteção, adaptando as regras da responsabilidade a esta nova realidade da IA. Neste sentido, serão definidos utilizadores e programadores de alto risco, ou seja, no regulamento em desenvolvimento pretende-se uma listagem de utilizações proibidas da IA, catalogando-se, também, o risco das suas utilizações, como por exemplo, o recurso à IA em situações de recrutamento ou avaliação de crédito podem vir a ser consideradas utilizações de elevado risco.⁶⁰

Posto isto, podemos então verificar a grande dificuldade em legislar esta nova realidade da Inteligência Artificial, além de que, vários críticos consideram que poderá ocorrer um entrave na União Europeia com a legislação que se pretende aplicar, face a outros países.

É importante também considerar que, o legislador não pretende colocar entraves nesta evolução, mas sim aprovar um conjunto de regras e normas que evite os lados mais obscuros da utilização da IA, conseguindo garantir os direitos fundamentais dos cidadãos e uma responsável utilização.

3.3.4. Discriminação

Tem se vindo a verificar que os sistemas que envolvem Inteligência Artificial podem reproduzir discriminação ao analisar um determinado conjunto de dados inseridos, o que pode vir a resultar em decisões injustas e discriminatórias.

⁵⁹ Especialista em Direito Penal

⁶⁰ MOREIRA, Ana Peneda. “Justiça sem Códigos” Podcast, “Inteligência Artificial. Empresas escolhem trabalhadores e bancos recusam créditos com base em algoritmos”, Sic Notícias, 10 de novembro de 2022. Disponível em [Inteligência artificial. Empresas escolhem trabalhadores e bancos recusam créditos com base em algoritmos - SIC Notícias \(sicnoticias.pt\)](https://sicnoticias.pt)

Neste aspeto, advém uma das maiores preocupações do legislador da atualidade, que se centra na eficácia ou ineficácia de determinados algoritmos formulados. Ou seja, pode existir a ilusão de que uma decisão tomada por um computador com base na IA é sempre a escolha mais acertada, contudo, temos de nos lembrar que, como os algoritmos correspondem a dados inseridos baseados numa soma de experiências humanas, mediante essa inserção, pode ocorrer também um risco de replicar erros, como também, situações de discriminação.

Ocorreram já situações em que tal discriminação foi verificada por parte da IA, nomeadamente, em processos de recrutamento. Cada vez mais as empresas europeias têm recorrido a algoritmos de IA para efetuar uma primeira triagem de currículos que recebem, sendo que, em determinados “testes” de recrutamento, verificou-se que candidatos eram automaticamente eliminados por apresentarem certas características relativas à etnia ou nacionalidade.

Outra situação verificou-se também nos EUA, onde houve a utilização da Inteligência Artificial para se efetuar “teste” em sentenças que já haveriam sido aplicadas em Tribunal, acabando por se concluir que a IA considerava culposos ou reincidentes pessoas de uma determinada etnia, tendo a sua aplicação sido rapidamente afastada neste âmbito, devido aos indícios de discriminação.

Podemos aqui voltar a referir o termo das “*black boxes*”, pois, nesta situação, a origem étnica foi ponderada pelo algoritmo como um fator de perigo, sem que esse critério tenha sido adicionado pela mão humana, ou seja, a verdade é que há, ainda, várias decisões autónomas dos computadores que ninguém consegue, ou sabe, explicar.

Relativamente a esta aplicação da IA nos Tribunais para apreciação de prova, Paulo Sá e Cunha considera que é algo muito complicado, pois há um conjunto de capacidades que apenas o ser humano consegue ter, tais como, a avaliação de personalidades através de feições faciais e corporais de testemunhas, que podem transmitir a “verdade ou mentira” e, esta empatia e sensibilidade, não consegue ainda ser captada por um sistema de IA.⁶¹

⁶¹ MOREIRA, Ana Peneda. “Justiça sem Códigos” Podcast, “Inteligência Artificial. Empresas escolhem trabalhadores e bancos recusam créditos com base em algoritmos”, Sic Notícias, 10 de novembro de 2022. Disponível em [Inteligência artificial. Empresas escolhem trabalhadores e bancos recusam créditos com base em algoritmos - SIC Notícias \(sicnoticias.pt\)](https://sicnoticias.pt)

Perante este critério, o legislador deve atender ao cuidado com a utilização e a própria construção dos algoritmos, focando-se, necessariamente, em fazer auditorias e revisões recorrentes precisamente para detetar esse eventual “afastamento de algoritmo”, de modo a corrigir e afastar essa utilização discriminatória ou potencialmente discriminatória.

Além disso, é importante também adotar-se uma abordagem multidisciplinar, onde se possa envolver especialistas em ética, diversidade e justiça social, de forma a se garantir um desenvolvimento e implementação ético e equitativo da IA.

3.3.5. Privacidade e Segurança

A utilização da IA integra o processamento e a análise de grandes quantidades de dados, o que levanta enormes preocupações relativamente à privacidade e segurança. Neste sentido, a proteção dos dados pessoais e a garantia das medidas de segurança adequadas são desafios importantes a serem enfrentados, também, pelo legislador.

No que se refere à recolha de dados, não existe, ainda, de forma direta nenhuma regulamentação que regule o tema da Inteligência Artificial, contudo, existem já alguns diplomas que, indiretamente, acabam por regular a sua utilização, como por exemplo, o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD). Este regulamento visa precisamente regular os termos em que as organizações devem recolher e tratar os dados pessoais, sendo que, as suas regras devem ser cumpridas na recolha de dados por parte de um sistema de IA.⁶²

O RGPD já obriga que todas as empresas e organizações que pretendam utilizar esses dados sejam transparentes e, portanto, informem devidamente os usuários que os seus dados irão ser utilizados para determinada finalidade, de modo a que as pessoas concedam essa cedência ou não, ou até mesmo, possam a qualquer momento retirar o seu consentimento.

Porém, a verdade é que na sociedade atual verifica-se uma “fadiga de informação”, isto é, as empresas cedem toda a informação necessária de forma clara,

⁶² MOREIRA, Ana Peneda. “Justiça sem Códigos” Podcast, “Inteligência Artificial. Empresas escolhem trabalhadores e bancos recusam créditos com base em algoritmos”, Sic Notícias, 10 de novembro de 2022. Disponível em [Inteligência artificial. Empresas escolhem trabalhadores e bancos recusam créditos com base em algoritmos - SIC Notícias \(sicnoticias.pt\)](https://sicnoticias.pt)

contudo, as pessoas acabam por não ler, nem se informar, dando automaticamente o seu consentimento.

Além disto, é importante ter a noção de que todos acabamos por deixar uma “pegada digital” e, muitas vezes, sem nos apercebermos, acabamos por conceder acesso a dados pessoais a determinadas organizações, podendo esses dados vir a ser utilizados para inúmeras finalidades.

Por exemplo, se formos usuários de plataformas streaming (Netflix, HBO, Amazon Prime, entre outras), essas mesmas plataformas irão, com base naquilo que já visualizamos, ceder-nos outras possibilidades de visionamento enquadradas nos gostos pessoais de cada usuário. Outro exemplo, é verificado durante a utilização de redes sociais, pois após se efetuar a pesquisa de um determinado produto, as redes sociais começam, automaticamente, a propor produtos semelhantes ou de outras marcas.

Por fim, apesar de haver diplomas que, indiretamente, se aplicam à utilização da IA na recolha e monitoramento de dados, existe ainda a necessidade de o legislador aprovar um conjunto de regras que se foquem em regular especificamente essa utilização no âmbito da Inteligência Artificial.

3.3.6. Dependência e Falhas Técnicas

Uma dependência excessiva no uso da Inteligência Artificial pode ser equivalente a uma vulnerabilidade significativa. Isto porque, caso os sistemas de IA falhem ou sejam hackeados, podem advir consequências graves, especialmente em setores mais críticos, como na saúde ou no transporte.⁶³

De forma a mitigar esses riscos associados e garantir uma implementação mais confiável e robusta da IA, as organizações podem adotar medidas protetoras e preventoras nesse sentido, tais como:

- Sistemas de backup, para que se garanta a continuidade das operações em casos de falhas nos sistemas de IA, através de sistemas alternativos ou planos de contingência;

⁶³ PASQUALE, Frank. *The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information*, Harvard University Press, 2015.

- Testes de validação vigorosos, mesmo que exaustivos, de modo a se identificar possíveis falhas e garantir que os sistemas continuem em correto funcionamento;
- Monitorização e Manutenção contínuas, para ocorrer uma vigilância regular que detete falhas ou comportamentos inadequados, reforçando que os sistemas atuem de forma confiável;
- Capacidade de dar resposta a incidentes, pois planificar protocolos de comunicação e definir ações de correção leva à prontidão para lidar com falhas ou problemas técnicos que possam surgir;
- Garantia de qualidade de dados, sendo que dados incorretos, imprecisos ou incompletos podem comprometer a confiabilidade dos sistemas e provocar falhas nos resultados;
- Monitorização de ética, que envolve a avaliação contínua do desempenho ético dos sistemas, assegurando que estes se encontrem em conformidade com as diretrizes éticas estabelecidas;
- Treinamento e capacitação das equipas responsáveis pela monitorização e manutenção dos sistemas de Inteligência Artificial, atualizando regularmente e desenvolvendo conhecimentos específicos relativos aos sistemas utilizados;
- Aprender com as falhas, pois reaprender com as falhas e os incidentes ocorridos leva à identificação de pontos fracos nos sistemas e implementa melhorias que evitem problemas semelhantes no futuro.⁶⁴

Por fim, além destes desafios e dos riscos que se encontram associados à utilização da Inteligência Artificial no âmbito laboral, também se tem demonstrado desafiante a subsistência do trabalho como hoje o conhecemos, pois as mudanças que irão ocorrer e as possíveis substituições de vários empregos é algo corrente e, praticamente, imparável.

⁶⁴ PASQUALE, Frank. *“The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information”*, Harvard University Press, 2015.

3.4. Impacto do Uso da Inteligência Artificial no Mercado de Trabalho

Como já foi referido anteriormente, a Inteligência Artificial tem vindo a demonstrar um grande dinamismo no domínio científico, sendo aplicada a diversas áreas do conhecimento, trazendo consigo várias inseguranças em relação ao futuro do trabalho.

Com máquinas e sistemas a reproduzir o trabalho humano com mais exatidão e rapidez, existem atividades, tarefas e postos de trabalho que se encontram em risco.⁶⁵

Encontramo-nos, então, na presença de uma controvérsia entre quais serão os efeitos do avanço tecnológico no emprego, nos salários e no Direito do Trabalho.

Esta controvérsia baseia-se então em duas ideias, nomeadamente, por um lado, a ideia de que a mecanização irá desencadear uma destruição de emprego que pressionará a uma descida de salários; por outro lado, decorre a ideia de que as máquinas podem vir a aumentar a produtividade e os salários, podendo até advir mais empregos, incluindo novas profissões.

Com o decorrer dos séculos XIX e XX a ideia que tornava expectável uma compensação dos empregos extintos através do aparecimento de novos empregos levou ao esquecimento da hipótese de uma destruição progressiva de emprego pela tecnologia. Contudo, atualmente, com a Robótica e a Inteligência Artificial existente, a previsão de uma destruição acentuada de emprego motivada pelo aparecimento de inovações tecnológicas reveio ao espaço público, estimulada por várias instituições internacionais influentes.

Estas instituições sugeriam que “*o desemprego se instalara para ficar, não em decorrência de políticas erradas ou de práticas financeiras inaceitáveis, mas como uma inevitabilidade resultante de um progresso tecnológico que não poderia, nem deveria, ser entravado por políticas de proteção do emprego*”.⁶⁶

Um estudo feito pela consultora McKinsey⁶⁷ constatou que, no período de dez a quinze anos, a adoção das novas tecnologias relativas à automação e à inteligência

⁶⁵ SILVA, Luiza Rodrigues. “*Efeitos da Inteligência Artificial no Futuro do Trabalho*”, Dissertação de Mestrado em Gestão de Sistemas de Informação, outubro de 2019. Disponível em [DM-LRS-2019.pdf \(utl.pt\)](#)

⁶⁶ TELES, Nuno & CALDAS, José Castro. “*Tecnologia e Trabalho no século XXI: uma proposta de abordagem*”, Cadernos do Observatório #12, fevereiro de 2019. Disponível em [Caderno_12_Tecnologia_e_Trabalho_no_seculo_XXI_08032019.pdf \(uc.pt\)](#)

⁶⁷ Firma de consultoria, constituída em 1926, de gestão de topo líder a nível mundial, que aconselha empresas, governos e outras organizações em consultoria estratégica.

artificial irão transformar o mercado de trabalho, no sentido em que as próprias máquinas se irão tornar cada vez mais inteligentes, bem como a interação entre o Homem e a máquina.

Além disso, salienta também que esta evolução tecnológica irá implicar uma alteração ao nível das competências exigidas dos trabalhadores, verificando-se a necessidade do acompanhamento na adoção das novas tecnologias avançadas no próprio local de trabalho, sendo imprescindível competências emocionais e sociais bem desenvolvidas.⁶⁸

Por sua vez, um estudo efetuado em 2016 pelo Fórum Económico Mundial que se foca no emprego, nas competências e na força de trabalho para a Indústria 4.0⁶⁹, considerou, efetivamente, que está a ocorrer uma mudança, acrescentando que as nossas ações no presente é que vão determinar se essa mudança resulta em despedimento de trabalhadores ou se irá representar o ressurgimento de novas oportunidades profissionais.

Mais recentemente, foi divulgada uma nova edição pelo Fórum, que aponta, não só, as profissões emergentes, mas também, aquelas que devem desaparecer nos próximos cinco anos.

Nesta nova atualização, o relatório considera que o aumento da digitalização deve provocar uma rotatividade significativa no mercado de trabalho, contudo, é expectável pelos empregadores que as novas tecnologias contribuam positivamente para a criação de novos empregos, ainda que a automação represente um risco para determinadas funções.

O mesmo documento considera que *“a inteligência artificial, um dos principais impulsionadores do possível deslocamento algorítmico, seja adotada por quase 75% das empresas pesquisadas e que leve a uma alta rotatividade, sendo que 50% das organizações esperam que ela gere crescimento de empregos e 25% esperam que ela gere perda de empregos”*.⁷⁰

Segundo este estudo, entre os 637 milhões de postos de trabalho analisados, estima-se que 83 milhões sejam eliminados, enquanto outros 69 milhões devem ser criados. Contudo, deve salientar-se que, para se conseguir preencher uma dessas novas

⁶⁸ McKinsey Global Institute. “*Skill Shift: Automation and the Future of the Workforce*”, maio de 2018. Disponível em [Automation and the workforce of the future | McKinsey](#)

⁶⁹ *Future of Jobs*

⁷⁰ World Economic Forum. “*Future of Jobs Report 2023*”, maio de 2023. Disponível em [WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf \(weforum.org\)](#)

vagas, os trabalhadores necessitam de eliminar a lacuna entre as suas habilidades atuais e as necessidades futuras dos negócios. Nesse sentido, o documento alerta que “seis em cada dez trabalhadores precisarão de treinamento antes de 2027, mas apenas metade dos funcionários têm acesso a oportunidades de treinamento adequadas atualmente”, alertando também para a necessidade de melhoramento por parte das organizações relativamente a esse aspeto.

Vários autores defendem então o impacto positivo da intervenção da IA no mercado de trabalho, pois apoiam a ideia da criação de novos postos de trabalho e expansão dos já existentes, porém, sempre alertando que não é suficiente, por parte das organizações, apenas a aquisição e incorporação de ferramentas de IA de modo a solucionar os seus problemas, pois é fundamental interligar os dados, os processos e as tecnologias.⁷¹

Numa ótica mais negativa, um investigador israelita, Yuval Harari, considera que a IA é uma ameaça implacável na atualidade, declarando que os seres humanos irão ficar sem os seus postos de trabalho, sendo substituídos por máquinas, tornando-se então, inúteis para a sociedade. Ademais, defende que os proprietários dos algoritmos irão ser os titulares do poder, o que levará ao aumento das desigualdades económico-sociais.

Partilhando dessa opinião, Martin Ford, no seu livro “*Robôs: Ameaça de um Futuro sem Emprego*”, onde aborda o impacto da IA no mercado de trabalho, considera que além de serem criados poucos empregos, ressalva que o trabalho deixará de ser a principal forma de distribuição da riqueza, bem como do poder de compra.

Acrescenta, também, que podemos atingir um momento em que as próprias máquinas se transformam em trabalhadores, devido à cada vez mais elevada capacidade de adquirir novas competências, mediante a vasta quantidade de dados de treinamento disponíveis.⁷²

Frey e Osborne, numa análise de 2013, declararam que 45% de 701 ocupações profissionais, nos EUA, se encontram em risco de ser substituídas por máquinas nas próximas duas décadas devido aos avanços no campo da Inteligência Artificial que

⁷¹ FRANCISCO, Inês Almeida. “*Inteligência Artificial no Local de Trabalho*”, Dissertação de Mestrado em Gestão com especialização em Business Analytics, UCP, março 2019, [TFM_InêsFrancisco.pdf \(ucp.pt\)](#)

⁷² FORD, Martin. “*Robôs: A Ameaça de um Futuro sem Emprego*”, Bertrand Editora, junho de 2016.

possibilitam uma automatização única de tarefas não repetitivas. Essa percentagem demonstrou-se ser mais elevada na Índia (69%) e na China (77%).⁷³

Ademais, estes autores crêem que a capacidade de aprendizagem inserida em máquinas, tornada factível pela Inteligência Artificial, comprometia mecanismos de “compensação” que presumem a existência de competências humanas singulares não plausíveis de automação.

No mesmo seguimento, Martin Ford argumenta que a automação através da Robótica possibilita não só a transferência de trabalho por máquinas na indústria, mas também no setor dos serviços, setor este que mais trabalho tem abarcado.⁷⁴

Atualmente, existem já tecnologias que permitem a substituição de trabalhadores no setor da restauração, dado que, grande parte dos afazeres de um restaurante de *fast food* podem ser executados por robôs; bem como, no comércio retalhista, nomeadamente, as caixas automáticas dos supermercados.

Posto isto, argumenta-se que não se encontram ameaçados pela inovação tecnológica apenas os empregos definidos por trabalhos repetitivos, pouco qualificados ou fisicamente exigentes, sendo que, a Inteligência Artificial também permite a substituição de trabalho em tarefas que se julgam como qualificadas, tais como, assistência jurídica ou jornalismo.

Atualmente, máquinas já possibilitam a análise e interpretação de documentos legais, do mesmo modo que conseguem escrever artigos desportivos ou de simples informação financeira.

Ford também antevê que nos setores do ensino ou da saúde, vivamente dependentes de trabalho qualificado, haja capacidade de serem transformados pelas tecnologias de informação no futuro, o que provocaria uma destruição intensa de emprego nestes dois setores.⁷⁵

Outros autores referem que a substituição de trabalho humano por máquinas inteligentes pode interligar-se ao facto de ser uma troca de trabalho humano caro, por “trabalhos” de Inteligência Artificial que acabam por se tornar menos dispendiosos. Neste seguimento, é importante relembrar que, contrariamente ao ser humano, máquinas não

⁷³ FREY, Carl & OSBORNE, Michael. “*The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?*”, 2013.

⁷⁴ FORD, Martin. “*Robôs: A Ameaça de um Futuro sem Emprego*”, Bertrand Editora, junho de 2016.

⁷⁵ FORD, Martin. “*Robôs: A Ameaça de um Futuro sem Emprego*”, Bertrand Editora, junho de 2016.

usufruem de férias, subsídios ou, até mesmo, de um dito salário, mesmo necessitando de uma manutenção e monitorização constante.

O Parlamento Europeu alerta também para um provável choque nos mercados e no seu equilíbrio, dado que, ocorrendo um aumento do número de pessoas em situações de desemprego, haverá, conseqüentemente, uma perda de consumo doméstico, e é imprescindível para as organizações a existência de consumidores.⁷⁶

Apesar destas perceções negativas, tem-se vindo a verificar a necessidade de incorporar trabalho humano juntamente com robôs, devido a ruturas de produção em fábricas mais robotizadas, como, por exemplo, tem sucedido com a produtora de automóveis Tesla.

A discussão aqui em causa pretende reavivar que a inovação tecnológica tem, ou pode vir a ter, impactos descuráveis no emprego e no modo em como se processa o trabalho, e tal não deve ser ignorado. Além disso, não se pode descurar que, hoje em dia, mesmo sem robôs em todo o lado, subsiste bastante desemprego, subemprego e relações laborais cada vez mais inconsistentes.⁷⁷

É importante reconhecer igualmente que a simples existência de tecnologias não simboliza impreterivelmente que estas se tornem habituais num futuro próximo, dado que, existem vários fatores que influenciam o sucesso e adoção de dada tecnologia, mesmo transmitindo uma maior eficiência no processo de trabalho, além de que, o seu custo de aquisição e manutenção também justificam a morosidade nesta respetiva adoção.⁷⁸

Em suma, apesar de haver um lado sombrio nesta abordagem da introdução da IA no âmbito laboral, há previsões positivas que indicam que a IA irá melhorar a produtividade dos diversos profissionais, aumentando a qualidade das várias atividades nos locais de trabalho, além de se vir a demonstrar ser um excelente aliado às empresas, pois ajuda a recolher dados de maneira mais eficaz e a economizar tempo e recursos, auxiliando as empresas no momento de automatizar tarefas que se revelam ser repetitivas.

⁷⁶ SILVA, Luiza Rodrigues. “*Efeitos da Inteligência Artificial no Futuro do Trabalho*”, Dissertação de Mestrado em Gestão de Sistemas de Informação, outubro de 2019. Disponível em [DM-LRS-2019.pdf \(utl.pt\)](#)

⁷⁷ TELES, Nuno & CALDAS, José Castro. “*Tecnologia e Trabalho no século XXI: uma proposta de abordagem*”, Cadernos do Observatório #12, fevereiro de 2019. Disponível em [Caderno_12_Tecnologia_e_Trabalho_no_seculo_XXI_08032019.pdf \(uc.pt\)](#)

⁷⁸ TELES, Nuno & CALDAS, José Castro. “*Tecnologia e Trabalho no século XXI: uma proposta de abordagem*”, Cadernos do Observatório #12, fevereiro de 2019. Disponível em [Caderno_12_Tecnologia_e_Trabalho_no_seculo_XXI_08032019.pdf \(uc.pt\)](#)

Contudo, é importante reconhecer que muitos postos de trabalho já se extinguiram e muitos mais se poderão igualmente dissipar.

Uma situação muito conhecida a nível mundial que confirma esta realidade centra-se no despedimento de cerca de 11.000 trabalhadores por parte da empresa Meta, proprietária das redes sociais Facebook, WhatsApp e Instagram. Tal aconteceu em 2022, sendo que o CEO Mark Zuckerberg comunicou que estes despedimentos se centraram em *“tornar a empresa mais ágil e eficiente e a responder às mudanças no ambiente económico e empresarial”*, acrescentando ainda que *“a empresa tem de se concentrar num número menor de setores, reduzir custos e dar prioridade a algumas unidades como a que se concentra no motor de Inteligência Artificial”*.⁷⁹

Outra situação semelhante foi a da empresa Microsoft que despediu 27 jornalistas na sequência da decisão de *“passar a responsabilidade de edição e seleção de notícias (...) para programas de software automáticos”*, ou seja, as tarefas que estes trabalhadores exerciam *“passarão a ser cumpridas com recurso à Inteligência Artificial, programas de software automáticos irão substituir os humanos”*.⁸⁰

Além destes, muitos mais despedimentos ocorrem diariamente, mas, para já, basta-nos adotar uma posição arbitrária, dado que, não podemos concluir qual será o verdadeiro futuro do emprego com esta evolução, se devendo ter em consideração as várias opiniões existentes.

A questão da “fusão ou substituição” dos seres humanos é ainda uma questão a ser trabalhada, porém, no âmbito deste projeto avançado, é relevante abordar questões relativas aos despedimentos, considerando o que se tem verificado na atualidade.

4. Cessação do Contrato de Trabalho

Mediante a temática deste projeto avançado, decorre a necessidade de abordar o atual regime português centrado nas formas de cessação do contrato de trabalho, em específico, os despedimentos por justa causa objetiva por iniciativa do empregador.

⁷⁹ COMPUTERWORLD. "Meta anuncia despedimento de cerca de 11.000 trabalhadores", 2022, [Meta anuncia despedimento de cerca de 11.000 trabalhadores | Computerworld](#)

⁸⁰ DE BLASI, Bruno Gall. Tecnoblog, "Microsoft troca jornalistas por inteligência artificial", 2020, [Microsoft troca jornalistas por inteligência artificial – Tecnoblog](#)

Esta é uma matéria de muita relevância e interesse no âmbito do Direito do Trabalho, dado que, muitos dos mais delicados e complexos obstáculos respeitantes às relações de trabalho referem-se à sua cessação.

4.1. Generalidades

A relação laboral traduz-se numa relação que se caracteriza numa determinada assimetria quer no plano jurídico, quer no plano factual, e tanto no momento da celebração do contrato como na sua execução, como também, para o que a este projeto avançado interessa, no momento da sua cessação.

Esta assimetria e desequilíbrio pode ser verificada na estipulação de cláusulas negociais, assim como às exigências do seu cumprimento. Ademais, uma relação laboral pressupõe, por um lado, a subordinação económica do trabalhador, pois o mesmo tem a necessidade da celebração do contrato de trabalho em virtude de auferir o seu próprio sustento e do seu agregado familiar, ou seja, é algo essencial; por outro lado, o processo produtivo para o qual o trabalhador contribui é dominado pelo empregador, que detém o poder de gestão da empresa e os respetivos meios de produção.⁸¹

Acrescente-se ainda que, a relação entre o empregador e o trabalhador, mesmo que fundada contratualmente e não coercivamente, é traduzida numa relação de dependência, dado que, à alienação da disponibilidade da força de trabalho, bem como à dependência em que o trabalhador se assume, incorpora-se, ainda, o poder de direção do empregador e o respeitante dever de obediência do trabalhador.

Neste sentido, o Direito do Trabalho revê-se como um segmento do ordenamento jurídico de forte feição protecionista, devido ao reconhecimento da necessidade de limitar o poder social do empregador face ao trabalhador, fornecendo, a este último, uma especial tutela que visa garantir os princípios da liberdade contratual e da segurança no emprego.

No que diz respeito ao princípio da segurança no emprego, encontra-se vedado pelo legislador os despedimentos sem justa causa ou com base em motivos políticos ou ideológicos.⁸² Este princípio resulta então numa “tábua de salvação” dos trabalhadores, no sentido em que impede os empregadores de livremente disporem sobre a relação laboral já que, a cessação de um contrato de trabalho produz maiores consequências para

⁸¹ MARTINEZ, Pedro Romano. “*Direito do Trabalho*”, 10ª Edição, Edições Almedina, 2022, pg. 905.

⁸² Artigos 53.º da CRP e 338.º do CT.

o trabalhador do que para o empregador. Tal se verifica, pois, só quanto ao trabalhador é que “*se pode dizer que o vínculo é o suporte dum estatuto económico, social e cultural*”, enquanto que, para o empregador, a cessação desse vínculo representa apenas, por norma, a abertura de um posto de trabalho na empresa.⁸³

No que diz respeito às modalidades de cessação do contrato de trabalho, além de outras legalmente previstas, considera-se que o contrato de trabalho pode cessar através de:

- Caducidade⁸⁴, que ocorre quando se atinge o termo estipulado no contrato ou quando se alcança o objetivo para o qual o trabalhador foi contratado, entre outros;
- Revogação⁸⁵, dado que, a qualquer momento, em qualquer modalidade de contrato de trabalho, o empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho, sem qualquer razão e sem necessidade de apresentar qualquer motivo, sendo que tal ocorre por acordo escrito de onde se pode constar a atribuição de uma compensação económica ao trabalhador;
- Despedimento por facto imputável ao trabalhador⁸⁶, ocorrendo quando o empregador decide cessar o contrato devido a uma conduta irregular ou inadequada por parte do trabalhador, ou seja, é justificável o empregador terminar o vínculo laboral, caso o trabalhador haja cometido uma falta grave ou viole, de algum modo, as suas obrigações contratuais;
- Despedimento coletivo⁸⁷, que representa a cessação, por parte do empregador, de vários contratos de trabalho, conseqüentemente afetando um número significativo de trabalhadores de uma determinada empresa ou estabelecimento, sendo que, este tipo de despedimento ocorre quando se verifica a necessidade de redução de trabalhadores devido a motivos plasmados no CT;
- Despedimento por extinção do posto de trabalho⁸⁸, que se verifica quando o empregador decide cessar o contrato de trabalho de um ou vários trabalhadores devido à eliminação ou redução de um determinado posto

⁸³ TOMÁS, Sérgio Tenreiro & FALCÃO, David. “*Lições de Direito do Trabalho: A Relação Individual de Trabalho*”, 12.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 281.

⁸⁴ Artigos 343.º a 348.º do CT.

⁸⁵ Artigos 349.º a 350.º do CT.

⁸⁶ Artigos 351.º a 358.º do CT.

⁸⁷ Artigos 359.º a 366.º-A do CT.

⁸⁸ Artigos 367.º a 372.º do CT.

ou cargo na empresa, devendo se atender igualmente aos motivos definidos no CT;

- Despedimento por inadaptação⁸⁹, que se processa quando o empregador cessa o contrato de trabalho devido à falta de adaptação do trabalhador às suas tarefas, funções ou condições de trabalho estabelecidas, mesmo após treinamentos, orientações ou outros esforços que hajam sido realizados pela empresa em virtude de fomentar essa mesma adaptação;
- Resolução pelo trabalhador⁹⁰, ocorre quando o trabalhador unilateralmente decide cessar o contrato por motivos de uma falta grave ou violação das obrigações contratuais por parte do empregador, sendo que, essa falta grave pode representar condições de trabalho inadequadas, atraso no pagamento de salários, entre outras, sendo necessária a comprovação por parte do trabalhador dessa circunstância, para que tal seja validado;
- Denúncia pelo trabalhador⁹¹, sendo que, o trabalhador voluntariamente pode cessar o contrato, sem que haja necessidade de justa causa, ou seja, ocorre uma forma de rescisão unilateral baseada na vontade do trabalhador em deixar o seu emprego, seja por motivos de mudança de carreira, seja por necessidade de cuidar de assuntos pessoais, entre outros.

4.2. Justa causa (Subjetiva e Objetiva)

Em situações de incumprimento de um contrato, a lei prevê mecanismos que pretendem conferir ao credor a possibilidade de reação, isto é, tratando-se de um contrato sinalagmático, onde as prestações são corresponsivas uma em relação à outra, o incumprimento, como também a impossibilidade culposa de cumprimento, facultam ao credor o direito de resolver unilateralmente o contrato.⁹²

O mesmo ocorre perante um contrato de trabalho, dado que estamos na presença de um contrato sinalagmático, sendo a obrigação do trabalhador prestar a sua atividade corresponsiva da obrigação que o empregador tem de pagar a retribuição.

⁸⁹ Artigos 373.º a 380.º do CT.

⁹⁰ Artigo 394.º a 399.º do CT.

⁹¹ Artigo 400.º a 403.º do CT.

⁹² Artigo 801.º n.º 2 do Código Civil.

Deste modo, o contrato de trabalho pode extinguir-se através da resolução de uma das partes, fundamentada em motivo justificativo, ou seja, tanto o trabalhador como o empregador podem resolver o contrato, invocando para esse efeito uma justa causa.⁹³

Contudo, no ordenamento jurídico português verifica-se uma dupla vertente do conceito de justa causa, sendo que, esta pode ser configurada em termos subjetivos e objetivos, na medida em que, em termos subjetivos refere-se ao incumprimento da prestação ou à impossibilidade culposa de cumprimento; e, em termos objetivos pode estar em causa uma situação não imputável à atuação de nenhuma das partes, mas que, mesmo assim, torna inexigível a continuação da relação contratual, ou seja, através de fatores externos.⁹⁴

Assim sendo, a justa causa subjetiva encontra-se dependente do comportamento imputável ao trabalhador, isto é, constitui uma reação do empregador a um comportamento defetivo por parte do trabalhador, que poderá sustentar e legitimar o despedimento se se tornar imediatamente impossível a subsistência da relação laboral.

De acordo com Palma Ramalho, a justa causa subjetiva refere-se “... necessariamente a um incumprimento grave e culposo do contrato de trabalho pelo trabalhador, ou seja, a uma infração disciplinar”⁹⁵.

Nesse seguimento, acrescenta ainda Pedro Furtado Martins que “... não basta demonstrar o ato de desobediência para se considerar que se verifica uma situação de justa causa. É necessário averiguar se este comportamento é de tal forma grave que tenha por consequência tornar impossível a manutenção da relação laboral”⁹⁶.

Confirmando tal entendimento, o Supremo Tribunal de Justiça acrescenta que “decompondo a noção legal de justa causa, temos sempre um comportamento ilícito, censurável em termos de culpa e com consequências gravosas na relação laboral de forma a inviabilizar a mesma”. Ademais, alerta à necessidade de “na apreciação da justa, deve atender-se, no quadro da gestão da empresa, a grau de lesão dos interesses do

⁹³ MADALENO, Cláudia. “Despedimento com justa causa objetiva. Em especial, a inadaptação”. Disponível em [*9929-Artigo-17022-1-10-20210405 \(1\).pdf](#)

⁹⁴ MADALENO, Cláudia. “Despedimento com justa causa objetiva. Em especial, a inadaptação”. Disponível em [*9929-Artigo-17022-1-10-20210405 \(1\).pdf](#)

⁹⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. “Tratado de Direito do Trabalho Parte IP”, 9.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 749.

⁹⁶ MARTINS, Pedro Furtado. “Cessação do Contrato de Trabalho”, 4.ª Edição, Edições Principia, 2017, pg. 170.

empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes”.⁹⁷

No que diz respeito à vertente da justa causa objetiva, não se tem por base o comportamento culposo do trabalhador, referindo-se, portanto, às causas externas da relação laboral, constituindo motivos de ordem económica, estrutural atinentes à própria entidade empregadora, tornando impossível a manutenção do posto de trabalho.

Neste sentido, António Monteiro Fernandes expressa que a justa causa, para além das situações de indisciplina por parte do trabalhador, integra também “*no sistema de motivos lícitos de despedimento... factos ou situações diferentes de comportamento pessoal do trabalhador, e, de qualquer modo, alheia a qualquer juízo de censura (ética ou outra) sobre esse comportamento*”⁹⁸.

Nas palavras de David Falcão e Sérgio Tomás, relativamente à justa causa, “*a lei, taxativamente, consagra situações que apesar de externas ou exógenas à relação laboral e, portanto, não imputáveis nem ao trabalhador nem ao empregador podem conduzir ao despedimento*”⁹⁹.

Por conseguinte, após o cumprimento de determinados requisitos, o empregador pode colocar término à relação laboral mesmo não existindo algum comportamento culposo por parte do trabalhador.

Quanto à consagração legal da justa causa objetiva, esta prende-se fundamentalmente com a adequação do regime laboral a determinadas realidades económicas, podendo apenas ter por base motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

Portanto, a lei consagra taxativamente três formas de cessação do contrato de trabalho com base nos referidos motivos de natureza objetiva, nomeadamente: despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação.¹⁰⁰

Nestas três situações, a cessação do contrato é justificada por motivos que não são imputáveis ao trabalhador a título de culpa – permitindo a distinção destas modalidades

⁹⁷ SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Proc. 3213718.5T8VN6.P1.S1, de 28 de outubro de 2020. Relator: Chambel Mourisco.

⁹⁸ FERNANDES, António Monteiro. “*Direito do Trabalho*”, 22.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 748.

⁹⁹ TOMÁS, Sérgio Tenreiro & FALCÃO, David. “*Lições de Direito do Trabalho: A Relação Individual de Trabalho*”, 12.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 292.

¹⁰⁰ Artigo 340.º alíneas d), e) e f) do CT.

de despedimento do despedimento disciplinar ou por justa causa – mas tornando inexigível ao empregador a manutenção do vínculo.¹⁰¹

4.3. Ilicitude do Despedimento

A lei distingue, no que se refere aos fundamentos de ilicitude, os fundamentos gerais que se aplicam a todos os despedimentos promovidos por iniciativa do empregador, bem como, os fundamentos específicos de cada modalidade de despedimento.

No que diz respeito aos fundamentos gerais, o despedimento será ilícito nas situações expostas no artigo 381.º, nomeadamente:

“a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;

c) Se não for precedido do respetivo procedimento;

d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”.

Na alínea a), o despedimento que ocorre com intuito discriminatório é ilícito, ademais, a própria Lei refere, no artigo 53.º da CRP e 338.º do CT, a proibição de despedimentos sem justa causa, bem como, por motivos políticos ou ideológicos.

Quanto à alínea b), é de sublinhar que o despedimento é necessariamente motivado, ou seja, se o motivo invocado não for provado pelo empregador, ou ocorra inexistência de justa causa, o despedimento é considerado ilícito.

No que concerne à alínea c), a ilicitude decorre de um vício formal, considerando que a Lei exige um determinado procedimento para todo o despedimento, levando a sua ausência à ilicitude.

¹⁰¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. “*Tratado de Direito do Trabalho Parte I*”, 9.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 1052.

Por fim, a alínea d) diz respeito ao despedimento de pessoas que beneficiam legalmente de uma proteção especial, ocorrendo ilicitude caso tal proteção não seja respeitada devido a um vício de procedimento.

Quanto aos fundamentos específicos, dado ao teor deste projeto avançado, irá ser do nosso interesse, em seguida, analisar os artigos 383.º, 384.º e 385.º do Código do Trabalho.

5. Despedimentos com Justa Causa Objetiva

5.1. Despedimento Coletivo

O regime jurídico do despedimento coletivo encontra-se regulado pelos artigos 359º e seguintes do atual Código do Trabalho, integrando a sua noção legal, a qual dispõe que: *“Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos”*¹⁰².

Neste sentido, António Monteiro Fernandes caracteriza o despedimento coletivo através de dois traços essenciais: o facto de abranger uma pluralidade de trabalhadores, e o facto de a rutura dos seus contratos se fundar numa razão que é comum a todos eles.¹⁰³

Em termos práticos, analisando o artigo referido anteriormente, podemos extrair três componentes: uma componente quantitativa, uma componente temporal e uma componente motivacional.

Quantitativamente, para que ocorra despedimento coletivo, devem ser abrangidos pelo processo um mínimo de dois ou cinco trabalhadores, tratando-se este de um critério simplista, meramente numérico e, portanto, de simples enquadramento prático.

¹⁰² Artigo 359.º número 1 do CT.

¹⁰³ FERNANDES, António Monteiro. *“Direito do Trabalho”*, 22.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 724.

Temporalmente, considera-se despedimento coletivo aquele que seja exercido de forma simultânea face a um conjunto de trabalhadores, ou de forma sucessiva, dentro de um espaço temporal máximo de três meses.

Por fim, fundamentalmente, o despedimento coletivo deve ter por base o encerramento de uma ou várias secções de uma empresa, ou uma redução de trabalhadores, justificadas por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

Desta forma, “*um mesmo e único ato jurídico do empregador dissolve uma variedade de relações jurídicas laborais, constituídas em momentos diferentes, fundado numa motivação alheia à atuação dos trabalhadores, suscitado por razões igualmente não imputáveis ao empregador, ditas objetivas*”.¹⁰⁴

Relativamente ao requisito quantitativo, a Doutrina expõe, de forma geral, duas questões de resposta pertinente: primeiramente, a de saber quais os trabalhadores a ter em conta para a determinação da dimensão da respetiva empresa e, posteriormente, caso o despedimento se reporte apenas a um estabelecimento, serviço ou secção da empresa, a questão de saber se se deve considerar todos os trabalhadores da empresa, ou somente os trabalhadores do estabelecimento abrangido.¹⁰⁵

Com relação à primeira questão, Maria do Rosário Palma Ramalho defende que, devem ser contabilizados todos os trabalhadores, com exceção daqueles que prestam serviço a título temporário, pois o seu vínculo laboral com a empresa é temporário.

No que diz respeito à segunda questão, Palma Ramalho entende que a contagem dos trabalhadores deve reportar-se à empresa na totalidade e não apenas à secção ou estabelecimento visados, em virtude da própria razão de ser do instituto do despedimento coletivo, que representa um motivo económico ligado à empresa na sua globalidade.¹⁰⁶

Quanto ao requisito temporal, o mesmo exige que este despedimento seja operado simultânea ou sucessivamente, no período máximo de três meses, relativamente a todos os trabalhadores abrangidos, sendo que, esta exigência se prende essencialmente pela

¹⁰⁴ QUINTAS, Paula & QUINTAS, Hélder. “*Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*”, 11ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 209.

¹⁰⁵ BARRADAS, Mariana Lacueva. “*O despedimento coletivo à luz de critérios de flexibilidade*”, Dissertação de Mestrado em Direito das Empresas, ISCTE IUL, outubro de 2018. Disponível em [master_mariana_lacueva_barradas.pdf \(iscte-iul.pt\)](#)

¹⁰⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. “*Tratado de Direito do Trabalho Parte II*”, 9.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pgs. 1058 e 1059.

necessidade de evitar que o empregador encubra uma série de despedimentos individuais, sob a veste de um despedimento coletivo.

Ora, o requisito que levanta maiores dificuldades de compreensão é o que motiva o despedimento coletivo, sendo que, baseando-se este em justa causa objetiva, o mesmo é espoletado obrigatoriamente por uma causa exógena à relação laboral não imputável ao trabalhador nem ao empregador. Portanto, o Código do Trabalho define taxativamente quais os motivos que podem conduzir a este tipo de despedimento, nomeadamente:

- Motivos de mercado¹⁰⁷, que dizem respeito “à redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado”;
- Motivos estruturais¹⁰⁸, que se referem ao “desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes”;
- Motivos tecnológicos¹⁰⁹, onde resultem “alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

Posto isto, decorrem essencialmente dois tipos de situações em que se pode recorrer ao despedimento coletivo, que se traduzem: numa situação de crise empresarial ou numa situação de reorientação e reorganização estratégica da empresa.

Paula Quintas e Hélder Quintas referem que “*O despedimento coletivo está ligado a situações de crise na empresa, surgindo como uma expressão típica do seu poder de gestão*”, além de que “*abrange uma pluralidade de trabalhadores, fundando-se a rutura dos contratos numa razão comum a todos eles (...), assentem numa perspetiva de sobrevivência empresarial*”.¹¹⁰

Neste sentido, Palma Ramalho refere que “*o despedimento coletivo é a figura mais tradicional tanto no panorama comparado como no nosso sistema jurídico, tendo especial vocação para fazer face a uma situação de crise da empresa, cuja ultrapassagem*

¹⁰⁷ Artigo 359.º número 2, alínea a) do CT.

¹⁰⁸ Artigo 359.º número 2, alínea b) do CT.

¹⁰⁹ Artigo 359.º número 2, alínea c) do CT.

¹¹⁰ QUINTAS, Paula & QUINTAS, Hélder. “Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho”, 11ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 209.

*passa pela reestruturação, bem como para prosseguir objetivos empresariais de reorientação estratégica ou de mercado”.*¹¹¹

Além disso, a mesma acresce que adotando o ponto de vista do objetivo da figura, *“é consensual que o despedimento coletivo é, sobretudo, adequado como medida de superação de uma crise da empresa, que se pretende ultrapassar através do seu redimensionamento ou reestruturação, passando esta reestruturação pela extinção de um serviço, secção ou estabelecimento, ou simplesmente pela redução de pessoal”.*¹¹²

Considerando os motivos que justificam o despedimento coletivo, podemos confirmar a relevância da abordagem deste tipo de despedimento no âmbito deste projeto avançado, sendo que, ocorrendo a introdução de IA no âmbito laboral, nomeadamente, a introdução de novas tecnologias nos métodos de trabalho pode, eventualmente, se alterar os processos e estratégias anteriormente utilizadas pelas empresas.

Neste sentido, as empresas podem sofrer mudanças estruturais que podem suscitar a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes, como também, mudanças tecnológicas que provoquem alterações nas técnicas ou nos processos de fabrico, maior automatização ou informatização de serviços e, desse modo, pode surgir a necessidade de os empregadores efetuarem determinados despedimentos, sendo o despedimento coletivo uma opção.

É importante sublinhar que o despedimento coletivo apenas deverá ser admissível perante os motivos enunciados, e somente se aqueles exigirem a redução de trabalhadores ou de serviços, bem como, *“O direito de resolver o contrato de trabalho por parte do empregador corresponde a uma atuação vinculada, que, no caso, se baseia obrigatoriamente nas razões indicadas. Mas fica também claro que o despedimento coletivo não está necessariamente ligado a uma crise empresarial, embora, na prática, o recurso à figura nesse contexto seja a situação mais comum”*¹¹³.

A execução deste tipo de despedimento pressupõe um procedimento prévio cuja tramitação incide fundamentalmente em comunicações, informações e negociações entre o empregador e estruturas de representação coletiva de trabalhadores, ocorrendo a

¹¹¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *“Tratado de Direito do Trabalho Parte IP”*, 9.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pgs. 1053.

¹¹² RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *“Tratado de Direito do Trabalho Parte IP”*, 9.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 1060.

¹¹³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *“Tratado de Direito do Trabalho Parte IP”*, 9.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 1063.

intervenção do ministério responsável¹¹⁴ pela área laboral que promove a regularidade da negociação e a conciliação de interesses das partes.¹¹⁵

5.1.1. Fase da Comunicação

Quando o empregador pretenda iniciar o processo de despedimento coletivo deve, primeiramente, manifestar a sua intenção, efetuando uma comunicação às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores a abranger¹¹⁶.

Na falta das estruturas de representação coletiva, o empregador deve comunicar a sua intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada trabalhador que possa vir a ser abrangido pelo despedimento, para que estes possam, no prazo de cinco dias úteis, nomear uma comissão representativa¹¹⁷.

Da comunicação devem, obrigatoriamente, constar os elementos elencados no número 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho¹¹⁸, assim como, à data dessa comunicação, o empregador deve enviar cópia da mesma ao serviço de ministério responsável pela área laboral competente¹¹⁹.

5.1.2. Fases da Informação e Negociação

De seguida, mais concretamente, nos cinco dias posteriores à data da comunicação de intenção de proceder ao despedimento coletivo, inicia-se a fase de informações e negociações entre as estruturas de representação dos trabalhadores e o respetivo empregador¹²⁰, sendo que, estas podem fazer-se assistir por um perito¹²¹.

¹¹⁴ DGERT – Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho.

¹¹⁵ TOMÁS, Sérgio Tenreiro & FALCÃO, David. “*Lições de Direito do Trabalho: A Relação Individual de Trabalho*”, 12.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 305.

¹¹⁶ Artigo 360.º número 1 do CT.

¹¹⁷ Artigo 360.º número 3 do CT.

¹¹⁸ “a) *Os motivos invocados para o despedimento coletivo;*

b) *O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;*

c) *Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;*

d) *O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;*

e) *O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;*

f) *O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.”*

¹¹⁹ Artigo 360.º número 5 do CT.

¹²⁰ Artigo 361.º número 1 do CT.

¹²¹ Artigo 361.º número 4 do CT.

Ademais, em tais fases deve também participar o ministério responsável pela área laboral, “(...) *com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes*”¹²².

O principal objetivo desta fase consiste em minimizar o impacto do despedimento, tentando descobrir-se medidas alternativas¹²³, tais como, a suspensão do contrato, a redução de períodos normais de trabalho, a reconversão ou a requalificação profissional e reforma antecipada ou pré-reforma¹²⁴, contudo, a efetivação de uma das duas últimas medidas depende de acordo do trabalhador¹²⁵.

No culminar desta fase deve ser elaborada ata das reuniões da fase de informação e negociação, “(...) *contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma*”¹²⁶.

5.1.3. A Decisão e o Aviso Prévio

Independentemente do que haja resultado das negociações, no sentido de minimizar o impacto do despedimento coletivo, é à entidade empregadora que cabe decidir sobre a efetivação do despedimento, podendo seguir o seu critério se não se tiver alcançado o consenso na fase anterior.

Pode verificar-se aqui uma ligeira flexibilidade, pois, não obstante ser possível que os trabalhadores e o empregador alcancem um acordo, sendo encontrada uma solução que, independentemente da via, consista na manutenção dos postos de trabalho em questão, o empregador poderá, ao abrigo dos seus poderes gestionários, decidir a final pela cessação dos vínculos contratuais, desde que se verifique os pressupostos anteriormente referidos¹²⁷, assim como, o nexo de causalidade.¹²⁸

Ademais, celebrado o acordo, ou na falta deste, “*após terem decorrido 15 dias sobre a prática do ato referido nos números 1, 3 ou 4 do artigo 360.º, o empregador comunica a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do contrato e indicação do montante, forma,*

¹²² Artigo 362.º número 1 do CT.

¹²³ QUINTAS, Paula & QUINTAS, Hélder. “*Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*”, 11ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 211.

¹²⁴ Artigo 361.º número 1 alíneas a) a d) do CT.

¹²⁵ Artigo 361.º número 3 do CT.

¹²⁶ Artigo 361.º número 5 do CT.

¹²⁷ Crf. Artigo 359.º do CT.

¹²⁸ BARRADAS, Mariana Lacueva. “*O despedimento coletivo à luz de critérios de flexibilidade*”, Dissertação de Mestrado em Direito das Empresas, ISCTE IUL, outubro de 2018. Disponível em [master_mariana_lacueva_barradas.pdf](https://www.iscte-iul.pt/pt/maestros/mariana-lacueva-barradas) (iscte-iul.pt)

*momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, por escrito e com antecedência mínima, relativamente à data de cessação”*¹²⁹.

A cessação do contrato encontra-se dependente do decurso do prazo de aviso prévio, que varia conforme a antiguidade do trabalhador.¹³⁰

Em caso de inobservância deste aviso prévio, o contrato cessa decorrido o período de aviso prévio em falta a partir da comunicação de despedimento, ficando o empregador obrigado a pagar a retribuição correspondente a este período.¹³¹

No decurso do período do aviso prévio o trabalhador dispõe do crédito de horas previsto¹³², sendo-lhe atribuída a faculdade de denunciar o contrato¹³³.

No que respeita ao crédito de horas, o trabalhador é dispensado legalmente de prestar a sua atividade por período equivalente a dois dias de trabalho por semana mantendo o seu direito à retribuição^{134 135}, devendo somente comunicar ao empregador a utilização do crédito com três dias de antecedência¹³⁶.

Relativamente à denúncia do contrato durante o período de aviso prévio, “o trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, mantendo o direito a compensação”¹³⁷.

5.1.4. Controlo Judicial do Despedimento Coletivo

Ainda que os fundamentos da decisão patronal fiquem sujeitos a certo escrutínio prévio, mediante a análise das informações prestadas e da negociação com a respetiva estrutura representativa dos trabalhadores, a sua validade, e consequentemente a licitude do despedimento coletivo, só poderá ser objeto de controlo judicial *a posteriori*.¹³⁸

¹²⁹ Artigo 363.º número 1 do CT.

¹³⁰ “a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;

b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;

c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;

d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.”

¹³¹ Artigo 363.º número 4 do CT.

¹³² Crf. Artigo 364.º do CT.

¹³³ Crf. Artigo 365.º do CT.

¹³⁴ O crédito de horas é justificável pois, sendo iminente a cessação do contrato de trabalho, o trabalhador deve possuir tempo para procurar outro posto de trabalho.

¹³⁵ Artigo 364.º números 1 e 2 do CT.

¹³⁶ Artigo 364.º número 3 do CT.

¹³⁷ Artigo 365.º do CT.

¹³⁸ FERNANDES, António Monteiro. “Direito do Trabalho”, 22.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 726.

Segue-se ainda que esse controlo *a posteriori* é de difícil efetivação.

Aliás, o facto de existir pouca especificidade na fundamentação para fazer operar um despedimento coletivo, dificulta o julgamento dos Tribunais, pois estes serão confrontados com realidades de certo carácter subjetivo, como se demonstram grande parte das decisões de gestão no seio de uma empresa.

Deste modo, a discussão judicial relativamente a este tipo de despedimentos irá incidir essencialmente sobre aspetos formais, concernentes à tramitação imposta legalmente.

Neste sentido, o Supremo Tribunal de Justiça expõe que durante a *“apreciação da procedência dos fundamentos invocados para o despedimento coletivo, o tribunal deve proceder, à luz dos factos provados e com respeito pelos critérios de gestão da empresa, não só ao controlo da veracidade dos factos invocados, mas também à verificação da existência de uma relação de congruência entre aqueles fundamentos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, tais fundamentos sejam aptos e proporcionalmente adequados a justificar a decisão de redução de pessoal através do despedimento coletivo”*¹³⁹.

Posto isto, um despedimento coletivo será ilícito caso a fundamentação apresentada não seja verificada na realidade, ou não se verifique nexos de causalidade entre o despedimento e a motivação invocada, face a todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo.

Contudo, é importante salientar que, neste tipo de controlo, *“o tribunal poderá ser chamado a verificar a efetiva queda dos postos de trabalho; o nexos de causalidade entre essa queda e um contexto que integre os motivos admitidos na lei; a validade, coerência e determinabilidade dos critérios de seleção dos trabalhadores; a procedência dos motivos invocados para o despedimento”*, porém *“não cabe ao tribunal apreciar o mérito de tais decisões, porque o empresário é livre de empreender um caminho ruinoso; o tribunal só tem de verificar se o empregador não está a agir em abuso de direito ou se o motivo não foi ficticiamente criado”*.¹⁴⁰

¹³⁹ SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Proc. 7031/16.7T8FNC.L1.S1, de 11 de dezembro de 2019. Relator: António Leões Dantas.

¹⁴⁰ SOUSA, Sofia Silva e. *“Notas (breves) sobre o procedimento do despedimento coletivo”*. Disponível em [9973-Artigo-17126-1-10-20210405.pdf](https://www.derecho.com.br/9973-Artigo-17126-1-10-20210405.pdf)

5.1.5. Compensação

Na sequência de um despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a uma compensação que deve ser posta à disposição antes de decorrido o período de aviso prévio¹⁴¹. Ou seja, este despedimento pressupõe obrigatoriamente a atribuição de uma indemnização compensatória aos trabalhadores abrangidos pela cessação do contrato por esta via.¹⁴²

Esta matéria encontra-se disposta no artigo 366.º do CT, que foi objeto de significativas alterações¹⁴³ em dois aspetos: no sentido da diminuição do valor global da indemnização compensatória e, no sentido da repartição da responsabilidade por essa indemnização entre o empregador e outra entidade, instituída para o efeito¹⁴⁴.¹⁴⁵

Com a entrada em vigor da Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto, a compensação por cessação de contrato sem termo:

- Celebrado antes de 1 de novembro de 2011 e, em relação à duração do contrato até 31 de outubro de 2012: o montante da compensação traduz-se a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade¹⁴⁶.
- Em relação ao período de duração do contrato de 1 de novembro de 2012 a 30 de setembro de 2013: a compensação irá corresponder a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade¹⁴⁷.
- A partir de 1 de outubro de 2013: a compensação será de 18 dias de retribuição base e diuturnidades nos três primeiros anos de duração do contrato e a 12 dias de retribuição base e diuturnidades nos seguintes, sendo que, os 18 dias aplicam-se apenas aos casos em que o contrato de trabalho ainda não tenha atingido a duração de três anos a 1 de outubro de 2013¹⁴⁸.

¹⁴¹ Artigo 366.º do CT.

¹⁴² RAMALHO, Maria do Rosário Palma. “*Tratado de Direito do Trabalho Parte II*”, 9.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 1065.

¹⁴³ Introduzidas pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, através da adição do art. 366.º - A, e pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, em alteração ao próprio art. 366.º, que voltou a ser alterado pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

¹⁴⁴ Fundo de Compensação do Trabalho; Crf. Artigo 366.º n.º 3 do CT.

¹⁴⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. “*Tratado de Direito do Trabalho Parte II*”, 9.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 1065.

¹⁴⁶ Artigo 5º número 1 alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

¹⁴⁷ Artigo 5º número 1 alínea b) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

¹⁴⁸ Artigo 5º número 1 alínea c) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

Deve atender-se que o montante global da compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades¹⁴⁹.

De seguida, no que diz respeito:

- Aos contratos sem termo celebrados após 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013, em relação ao período de duração do contrato até 30 de setembro de 2013: o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade¹⁵⁰.
- Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de outubro de 2013: a compensação será de 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade nos primeiros três anos de duração do contrato, e 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade nos seguintes anos, sendo que, os 18 dias apenas se aplicam nos casos em que o contrato de trabalho a 1 de outubro de 2013 ainda não tenha atingido a duração de três anos¹⁵¹.

Por fim, com a mais recente atualização do Código do Trabalho, após a entrada da Lei 13/2023, de 3 de abril, a partir de 1 de maio de 2023, e no que diz respeito ao período de duração do contrato contado desde essa data, o valor da compensação devida ao trabalhador em caso de despedimento coletivo passa a ser de 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade¹⁵², sendo que, esta nova regra aplica-se somente relativamente ao período de duração do contrato de trabalho posterior a 1 de maio de 2023.

Além destes valores de compensação e da diminuição clara dos mesmos por cessação do contrato, o legislador decidiu estabelecer limites relativos ao cálculo destas compensações¹⁵³.

No que diz respeito aos contratos celebrados após 1 de outubro de 2013, o cálculo da compensação é efetuado mediante o exposto nas alíneas do número 2 do artigo 366º do atual Código do Trabalho.

¹⁴⁹ Artigo 5º número 2 da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

¹⁵⁰ Artigo 5º número 3 alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

¹⁵¹ Artigo 5º número 3 alínea b) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

¹⁵² Artigo 366.º número 1 do CT.

¹⁵³ Crf. Artigo 5º números 4, 5 e 6 da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, que amplia o regime transitório previsto na Lei n.º 23/2012.

Palma Ramalho refere que, apesar da complexidade, “*esta solução é equilibrada porque apenas aplica regras para o futuro, salvaguardando o período contratual decorrido ao abrigo do regime legal anterior. Para além de não se prejudicarem as expectativas dos trabalhadores nesta matéria, trata-se de respeitar o princípio geral de não retroatividade da lei, na sua aplicação a uma situação jurídica duradoura (o contrato de trabalho), nomeadamente quando um direito inerente a essa situação jurídica tem a sua formação e configuração associadas à duração da mesma – como é, obviamente, o caso de uma indemnização que tem por base a antiguidade do trabalhador*”.¹⁵⁴

No que respeita à responsabilidade pelo pagamento da totalidade da compensação, esta é do empregador, “*sem prejuízo do direito do trabalhador a acionar o fundo de garantia de compensação do trabalho, nos termos previstos em legislação específica*”¹⁵⁵.

Presume-se que quando o trabalhador recebe do empregador a totalidade da compensação devida, aceita o despedimento, sendo que, essa presunção pode ser ilidida caso o trabalhador entregue ou ponha, de algum modo, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último.¹⁵⁶

Daqui, decorre a interpretação que, caso o trabalhador pretenda impugnar o despedimento com base em causa objetiva deve colocar a totalidade da compensação à disposição do empregador. Tal pode desencorajar o trabalhador a proceder a essa referida impugnação, dado que, necessitará de quantias elevadas para efetuar o pagamento de taxas de justiça, entre outras, sendo inconcebível que um trabalhador cuja relação laboral acaba de se extinguir tenha possibilidade financeira para acarretar tal impugnação.¹⁵⁷

Por fim, relativamente à matéria de compensação do trabalhador por cessação do contrato, é importante realçar que esta fórmula de cálculo de indemnização por despedimento coletivo passou a constituir o regime-regra, dado que tal regime aplica-se também aos outros casos de despedimento com fundamento objetivo, nomeadamente, o despedimento por extinção do posto de trabalho e o despedimento por inadaptação.¹⁵⁸

¹⁵⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. “*Tratado de Direito do Trabalho Parte II*”, 9.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 1071.

¹⁵⁵ Artigo 366º número 3 do CT.

¹⁵⁶ Artigo 366º números 4 e 5 do CT.

¹⁵⁷ TOMÁS, Sérgio Tenreiro & FALCÃO, David. “*Lições de Direito do Trabalho: A Relação Individual de Trabalho*”, 12.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 311.

¹⁵⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. “*Tratado de Direito do Trabalho Parte II*”, 9.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 1071.

5.1.6. Suspensão e Impugnação

Através de providência cautelar, o trabalhador pode suspender o despedimento coletivo¹⁵⁹ de acordo com os artigos 34.º e seguintes do CPT.

Essa providência caduca caso o trabalhador não interponha a ação de impugnação do despedimento coletivo nos 30 dias posteriores a contar da data em que foi notificado da decisão que ordenou a providência referida¹⁶⁰.

Não obstante a suspensão do despedimento coletivo, o trabalhador dispõe de seis meses para interpor ação de impugnação judicial a partir da data da cessação do contrato, em conformidade com o número 2 do artigo 388.º do Código do Trabalho e os artigos 156.º e seguintes do CPT.

5.1.7. Ilicitude do Despedimento Coletivo

Além do que já foi anteriormente referido relativamente à ilicitude do despedimento, o artigo 383.º estabelece que o despedimento coletivo será ainda ilícito se o empregador:

“a) Não tiver feito a comunicação prevista nos números 1, 3 ou 4 do artigo 360.º ou promovido a fase de informações e negociação prevista no n.º 1 do artigo 361.º;

b) Não tiver observado o prazo para decidir o despedimento, referido no n.º 1 do artigo 363;

c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 5 do artigo 363.º”.

No que se refere à causa de ilicitude do despedimento referida na alínea b), isto é, a inobservância do prazo de 15 dias para decidir o despedimento, deve interpretar-se no sentido de o empregador só poder proceder ao despedimento decorrido o referido prazo, e não dentro desse prazo. Isto porque, se fosse permitido ao empregador decidir sobre o despedimento durante os 15 dias previstos no número 1 do artigo 363.º, a fase de

¹⁵⁹ Artigo 386.º do CT.

¹⁶⁰ Cfr. Artigo 40.º - A alínea a) do CPT.

informações e negociações tornar-se-ia uma mera formalidade sem qualquer conteúdo útil.

Desta forma, será ilícito o despedimento coletivo em que a respetiva decisão do empregador seja proferida e comunicada aos trabalhadores antes de decorrido o prazo de 15 dias previsto.¹⁶¹

5.2. Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho

O despedimento por extinção do posto de trabalho é caracterizado como sendo a “cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa”¹⁶². Ou seja, este tipo de despedimento traduz-se numa cessação unilateral do vínculo laboral, promovida pelo empregador, baseando-se em causas objetivas à sua organização.

O estudo deste despedimento no âmbito deste projeto avançado é, igualmente, deveras importante, considerando que, com a introdução de IA no âmbito laboral, pode surgir a necessidade de as empresas extinguirem determinados postos de trabalho em virtude do aparecimento de mudanças estruturais ou tecnológicas na empresa. Desse modo, pode surgir a necessidade de os empregadores efetuarem determinados despedimentos devido às extinções, sendo que tal é permitido pelo despedimento por extinção do posto de trabalho.

Este tipo de despedimento foi introduzido pela primeira vez com a reforma laboral de 1989, concretizada pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro, cujo regime se manteve praticamente inalterado nos códigos do trabalho de 2003 e 2009.

Ademais, até à entrada em vigor da Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, estava condicionada a decisão de escolha do posto de trabalho a extinguir, mediante critérios definidos que acautelavam o despedimento de trabalhadores mais antigos na empresa¹⁶³.¹⁶⁴

¹⁶¹ TOMÁS, Sérgio Tenreiro & FALCÃO, David. “Lições de Direito do Trabalho: A Relação Individual de Trabalho”, 11.ª Edição, Edições Almedina, agosto de 2022.

¹⁶² Artigo 367.º número 1 do CT.

¹⁶³ “1- antiguidade no posto de trabalho; 2- menor antiguidade na categoria profissional; 3- classe inferior da mesma categoria profissional; 4- menor antiguidade na empresa”

¹⁶⁴ TOMÁS, Sérgio Tenreiro & FALCÃO, David. “Lições de Direito do Trabalho: A Relação Individual de Trabalho”, 12.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 312.

Procedeu-se, então, à sexta alteração ao Código do Trabalho, com a Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, surgindo com o objetivo de promover uma legislação laboral mais flexível, que se traduziria na modernização das relações laborais e do mercado de trabalho.

Assim sendo, apareceram novos critérios a considerar na decisão da escolha do posto de trabalho a extinguir, onde o termo da antiguidade é ultrapassado por outros fatores que importam analisar.

A extinção do posto de trabalho é, então, justificada por motivos de mercado, estruturais e tecnológicos referentes à empresa¹⁶⁵, com remissão para as alíneas do número 2 do artigo 359º, as quais já foram anteriormente expostas e analisadas.¹⁶⁶

O Tribunal da Relação de Coimbra refere que *“Os motivos de mercado traduzem-se, por exemplo, na redução da atividade da empresa por diminuição relevante ou impossibilidade de comercialização dos seus produtos ou serviços, ao passo que os motivos estruturais se prendem nomeadamente, com a mudança de atividade e reestruturação da organização produtiva, reconduzindo-se aos motivos tecnológicos, designadamente, à autonomização dos instrumentos de produção ou alterações nas técnicas ou processo de fabrico”*¹⁶⁷.

Por sua vez, Pedro Romano Martinez considera que *“os motivos são económicos, mas o legislador identifica-os como fatores de mercado, estruturais ou tecnológicos, que têm de ser apreciados em função da empresa no contexto atual ou futuro da sua atuação”*.¹⁶⁸

Quando estabeleceu tais definições, o legislador não pretendeu determinar conteúdos taxativos, mas somente exemplificativos, o que dá a entender que não podemos fazer uma aplicação absolutamente rígida, que impeça a extinção em causa por não corresponder à exata descrição dos motivos invocados.

¹⁶⁵ Artigo 367.º número 2 do CT.

¹⁶⁶ *“a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*

b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.”

¹⁶⁷ TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE COIMBRA. Proc. 1556/15.9T8GRD.C1, de 10 de novembro de 2017. Relator: Ramalho Pinto.

¹⁶⁸ MARTINEZ, Pedro Romano. *“Direito do Trabalho”*, 10ª Edição, Edições Almedina, 2022, pg. 1027.

No que diz respeito à legalidade do despedimento em causa, tanto a jurisprudência como a doutrina têm entendido que quando o empregador se decide a extinguir um posto de trabalho, deve obrigatoriamente expor qual o motivo que origina essa determinada extinção.

É de salientar que compete ao juiz apenas certificar se os motivos invocados são verdadeiros e se se verifica umnexo sequencial entre o despedimento em causa e os motivos, para que se consiga concluir que os fundamentos invocados são idóneos, justificando a decisão do empregador.

Nesta ótica, o Tribunal da Relação de Lisboa alega que *“Na apreciação da procedência dos fundamentos invocados pelo empregador para concretização de um despedimento por extinção de posto de trabalho cabe ao Tribunal, à luz dos factos provados, mas com respeito pelos critérios de gestão da empresa, proceder, não só, ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados, como também à verificação da existência de umnexo entre esses fundamentos e a decisão de despedimento, apreciando, segundo critérios de razoabilidade, se os fundamentos invocados se mostram efetivamente aptos a justificar a decisão de despedimento”*¹⁶⁹.

Acrescenta ainda, o Tribunal da Relação de Guimarães, que o despedimento não tem de acontecer apenas quando se verifique situação económica difícil na empresa, *“nem que demonstre que ficará em situação económica difícil se não proceder ao despedimento. Importa é que os motivos invocados sejam verdadeiros e se encontrem numa relação “lógica”, do ponto de vista da gestão, com o despedimento”*¹⁷⁰.

Na percepção de Maria do Rosário Palma Ramalho, a apreciação dos motivos que levam à extinção deve limitar-se a verificar se essa extinção não é meramente aparente, tendo por base motivos económicos, além de se verificar se a decisão de gestão foi tomada de forma imprudente, leviana ou arbitrária.¹⁷¹

Pedro Furtado Martins considera imprescindível *“verificar se a extinção dos postos de trabalho decorre causalmente dos motivos invocados – os quais, naturalmente, o empregador terá de alegar e demonstrar – e não tanto aferir da legitimidade da decisão gestonária inicial”*, acrescentando que *“Até porque essas decisões – certas ou erradas,*

¹⁶⁹ TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA. Proc. 23554/17.8T8LSB.L1-4, de 19 de dezembro de 2018. Relator: José Feteira.

¹⁷⁰ TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE GUIMARÃES. Proc. 3338/15.9T8VCT.G1, de 10 de janeiro de 2019. Relator: António Veiga.

¹⁷¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *“Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais”*, 9.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 1095.

boas ou más – competem ao empresário, não sendo suscetíveis de um controlo de mérito externo por órgãos administrativos ou judiciais. Mas já será viável fazer um juízo de consequentialidade entre os motivos justificativos do despedimento e a decisão de fazer cessar concreto posto de trabalho”.¹⁷²

Nesta linha de pensamento, António Monteiro Fernandes expõe que “O «momento» decisivo, sob o ponto de vista do regime do despedimento – isto é, da sua motivação relevante – parece localizar-se, não no feixe de ponderações técnico-económicas ou gestonárias a que alude o art.º 359.º/2 (e que são cobertas pela liberdade de iniciativa do titular da empresa), mas a jusante daquele, no facto da extinção do posto de trabalho, produto de uma decisão do empregador, e nesse outro “facto” que é a demonstração da observância, na escolha do trabalhador a despedir, de «critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho»”¹⁷³.

Ademais, o Tribunal da Relação de Guimarães cita que “O legislador reconhece a importância de o empresário poder adequar a sua empresa às condições económicas (de mercado, estruturais e tecnológicas) em que a mesma desenvolve a sua atividade, respeitando as expectativas, previsões e política de desenvolvimento do mesmo, que tanjam ao direito de “livre iniciativa e empresa”. Uma empresa adaptada constitui uma vantagem para a comunidade, já que oferece melhores garantias de subsistência e manutenção a longo prazo, constituindo assim fonte de emprego e de riqueza de forma mais sustentada”¹⁷⁴.

Perante o exposto, concordamos com a opinião da doutrina e jurisprudência, sendo certo que os empresários têm liberdade de escolha na pretensão de abrir uma nova empresa ou secção ou, até mesmo, contratar novos trabalhadores. Por outro lado, segundo o princípio da livre iniciativa económica, considera-se legítimo ao empregador encerrar uma empresa, secção ou despedir um trabalhador, desde que seja justificável o motivo de tal extinção ou cessação do contrato.

5.2.1. Requisitos do Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho

¹⁷² MARTINS, Pedro Furtado. “Cessação do Contrato de Trabalho”, 4.ª Edição, Edições Principia, 2017, pg. 279.

¹⁷³ FERNANDES, António Monteiro. “Direito do Trabalho”, 22.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 750.

¹⁷⁴ TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE GUIMARÃES. Proc. 3338/15.9T8VCT.G1, de 10 de janeiro de 2019. Relator: António Veiga.

Além dos motivos anteriormente consignados, para se verificar o despedimento por extinção do posto de trabalho, é essencial o preenchimento cumulativo de determinados requisitos, nomeadamente:

- *“Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador”*¹⁷⁵

Por um lado, no que se refere ao trabalhador, este requisito pretende excluir as situações em que o empregador decide promover a cessação do contrato de trabalho, logo, caso as razões do despedimento tenham por base o incumprimento dos deveres a que o trabalhador se encontra adstrito, não se deve optar pelo despedimento por extinção do posto de trabalho, mas sim pelo despedimento por facto imputável ao trabalhador, que tem por base causas subjetivas¹⁷⁶.

Por outro lado, existe a vertente em que o empregador pretende extinguir determinados postos de trabalho com motivos de organização empresarial alicerçado ao modo como os trabalhadores exercem as suas funções.

Ou seja, um empregador pode decidir encerrar uma determinada secção da empresa, extinguindo postos de trabalho, se estiver descontente com a produtividade dos trabalhadores adstritos a esse posto e considerar mais vantajoso contratar um serviço especializado nessa área em questão, sendo que, nesta situação, o desempenho dos trabalhadores é irrelevante para a tomada de decisão da entidade empregadora, pois o principal motivo reside na gestão da empresa, verificando-se a ausência de conduta culposa e, conseqüentemente, ocorre o cumprimento deste requisito.

Relativamente à culpa do empregador, Pedro Romano Martinez afirma que *“está em causa uma negligência na ponderação dos motivos, e não no seu surgimento; por isso, não obsta ao despedimento por extinção de posto de trabalho a gestão desastrosa que tenha levado a uma redução da atividade da empresa”*.

Neste sentido, a jurisprudência apoia que a ausência da atuação culposa do empregador referente aos motivos justificativos do despedimento *“deve incidir no nexo de causalidade e sequencialidade estabelecido entre a extinção do posto e a decisão de extinguir o contrato”*¹⁷⁷.

¹⁷⁵ Artigo 368.º número 1 alínea a) do CT.

¹⁷⁶ Cfr. Artigo 351.º do CT.

¹⁷⁷ TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO. Proc. 512/17.7T8VFR.D1, de 11 de abril de 2018. Relator: Nelson Fernandes.

O empregador não tem que demonstrar a falta de culpa, mas sim apresentar a simples confirmação dos requisitos.¹⁷⁸

- *“Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”*¹⁷⁹

Este requisito centra-se na impossibilidade de colocar o trabalhador noutra posto de trabalho que seja compatível com a função desempenhada¹⁸⁰, tendo por base a existência de justa causa objetiva.

A jurisprudência realça a importância deste requisito, expressando que *“O cumprimento dos critérios legais exigidos para a extinção do posto de trabalho não é suficiente para garantir a licitude do despedimento, sendo, também, necessário que o empregador prove a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral, através do dever que impende sobre ele, por ser seu ónus, de demonstrar a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador”*¹⁸¹, além de que *“não se exige ao empregador que crie um outro posto coadunável com o trabalhador, cujo posto originário se extinguiu, mas tão só que, na organização da empresa, não haja um outro disponível e compatível, com reporte à categoria interna e não à categoria funcional do trabalhador”*¹⁸². Relativamente a essa categoria, a jurisprudência, juntamente com a doutrina, salienta que essa se refere à *“que se reporta à posição do trabalhador dentro da hierarquia empresarial e que é fixada no momento da celebração do contrato de trabalho ou no início da execução do trabalho”*¹⁸³.

- *“Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto”*¹⁸⁴

Este requisito pretende privilegiar os vínculos laborais por tempo indeterminado face aos contratos a termo, de modo a evitar a extinção de um posto de trabalho permanente e necessário.

Um trabalhador que haja celebrado um contrato por tempo indeterminado não pode ser despedido caso exista na empresa contratos a termo, para tarefas que

¹⁷⁸ Crf. Artigo 371.º número 2 alínea b) do CT

¹⁷⁹ Artigo 368.º número 1 alínea b) do CT

¹⁸⁰ Crf. Artigo 368.º número 4 alínea do CT

¹⁸¹ SUPREMO TRIBUNAL DA JUSTIÇA. Proc. 1950/14.2TTLSB.L1, de 06 de abril de 2017. Relator: Ferreira Pinto.

¹⁸² TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO. Proc. 19623/16.0T8PRT.P1, de 13 de junho de 2018. Relator: Domingos Morais.

¹⁸³ TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA. Proc. 23212/15.8T8LSB.L1-4, de 25 de outubro de 2017. Relator: Filomena Manso.

¹⁸⁴ Artigo 368.º número 1 alínea c) do CT

correspondam às do posto de trabalho extinto, sendo aqui indiferente se o contrato de trabalho é a termo certo ou incerto.¹⁸⁵

Tal se verifica, pois se um trabalhador celebrou um contrato de trabalho a termo, tal contrato foi celebrado para satisfazer as necessidades da empresa por um período estritamente necessário, logo, não seria coerente proceder-se ao despedimento de um trabalhador por tempo indeterminado, sem antes cessar o contrato celebrado a termo certo.

Pedro Furtado Martins ressalva que a lei não faz referência “à existência de contratados a termo com a mesma categoria profissional”, o relevante é que “o conteúdo do posto de trabalho ocupado pelo contratado a termo, terá de ser confrontado com o do posto de trabalho eliminado... o que revela é a categoria contratual ou o género da atividade contratada e o conteúdo funcional do posto de trabalho, sendo preciso aferir a correspondência destes aspetos entre o contratado a termo e o trabalhador a despedir”¹⁸⁶.

- “Não seja aplicável o despedimento coletivo”¹⁸⁷

Como já anteriormente referido, são notórias algumas semelhanças entre o despedimento por extinção do posto de trabalho e o despedimento coletivo, dado que, ambos se centram numa cessação unilateral por iniciativa do empregador, com o objetivo de eliminação de emprego baseando em causas objetivas, ou seja, a sua fundamentação reside nos motivos de mercado, estruturais e tecnológicos.

Contudo, a principal diferença entre estes dois tipos de despedimentos reside no número de trabalhadores abrangidos, além do facto de que quando se pretendem extinguir vários postos de trabalho com conteúdo funcional semelhante, a Lei estabelece critérios de escolha para o despedimento por extinção do posto de trabalho, contrariamente ao que se sucede no despedimento coletivo.

5.2.2. Critérios de Determinação do Posto de Trabalho a Extinguir

¹⁸⁵ SOUSA, Marisa da Conceição Fernandes de. “O despedimento por extinção de posto de trabalho”, Dissertação de Mestrado em Solicitadoria, ESTG IPP, novembro de 2019. Disponível em DM_MarisaSousa_MSOL_2019.pdf (ipp.pt)

¹⁸⁶ MARTINS, Pedro Furtado. “Cessação do Contrato de Trabalho”, 4.ª Edição, Edições Principia, 2017, pg. 306.

¹⁸⁷ Artigo 368.º número 1 alínea d) do CT.

Como já referido anteriormente, o peso da antiguidade foi ultrapassado com as alterações introduzidas no Código do Trabalho¹⁸⁸, que originaram novos critérios a considerar na decisão de escolha do posto de trabalho a extinguir. Esses critérios são relevantes e não discriminatórios, devendo sublinhar-se que deve ser cumprida a ordem estabelecida nesse mesmo artigo¹⁸⁹.

Há jurisprudência que considera que o despedimento por extinção do posto de trabalho apenas se sucede após o cumprimento efetivo *“dos requisitos estabelecidos no citado artigo 368.º, requisitos que são cumulativos e cujo ónus da prova incumbe ao empregador, isto é, compete ao empregador provar a existência e a verificação dos requisitos necessários para a extinção do posto de trabalho”*¹⁹⁰.

Além disso, a jurisprudência realça também um facto primordial quando se pretende extinguir um posto de trabalho, salientando que *“se o fundamento do despedimento reside no encerramento de certa secção ou estrutura equivalente, é obvio que os trabalhadores escolhidos têm de ocupar os postos de trabalho da unidade extinta ou outros cuja subsistência dependa da existência da mesma”*¹⁹¹.

Deste modo, importa analisar cada um dos critérios, nomeadamente:

- Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador

No que diz respeito a este primeiro critério, tem por base o desempenho do trabalhador, sendo que tal desempenho é estabelecido mediante certos parâmetros que devem ser do conhecimento do trabalhador, contudo, não se prevê que contribua para a sua elaboração.

É necessário verificar em que medida este será um critério defensável, considerando que as avaliações de desempenho são normalmente suportadas por amplas e subjetivas regras que a entidade empregadora determina previamente.

¹⁸⁸ Crf. Artigo 368.º número 2 do CT.

¹⁸⁹ *“Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:*

- a) *Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;*
- b) *Menores habilitações académicas e profissionais;*
- c) *Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;*
- d) *Menor experiência na função;*
- e) *Menor antiguidade na empresa.”*

¹⁹⁰ TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO. Proc. 19623/16.0T8PRT.P1, de 13 de junho de 2018. Relator: Domingos Morais.

¹⁹¹ TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE GUIMARÃES. Proc. 2164/16.2T8VRL.G1, de 18 de outubro de 2017. Relator: Alda Martins.

Seria mais lógico a existência deste critério sempre que a avaliação de desempenho fosse somente constituída por regras objetivas, contudo a Lei não obriga de forma clara que tal situação se verifique. Nesse sentido, pode proporcionar-se um afastamento perante o artigo 53.º da CRP, onde é consagrado que “*é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego*”, caso este critério seja dominado por avaliações de desempenho ambíguas facilmente manipuladas pelo empregador.¹⁹²

Por conseguinte, a utilização de tal critério pode originar subjetividade, dado que o mesmo trata dados pessoais. Em regra, as avaliações devem revestir carácter objetivo, contudo algumas empresas podem fazer uso deste critério de forma discriminatória, como, por exemplo, ocorrer o despedimento de um trabalhador mais velho considerando que o seu desempenho devido à idade demonstra ser menor comparativamente aos anos anteriores.

Ademais, é de sublinhar que nem todas as empresas dispõem de mecanismos formais de avaliação de desempenho dos trabalhadores, logo, faria mais sentido que este critério não fosse o primeiro a ser considerado, pois o primeiro devia respeitar claramente a critérios abrangentes e universais.¹⁹³

- Menores habilitações académicas e profissionais

Este segundo critério é estritamente pessoal, respeitando às habilitações académicas e profissionais que cada trabalhador possui. Por outras palavras, quanto menor for o leque de habilitações que o trabalhador detém, maior é a probabilidade de ver o seu posto de trabalho extinto em detrimento daquele que tiver maiores habilitações, quer académicas ou profissionais.

Neste parâmetro, a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP – IN) aprecia que este critério considera “*aspetos estritamente pessoais do trabalhador, ignorando que para o preenchimento de um determinado posto de trabalho estão definidas determinadas habilitações e qualificações, que o trabalhador terá de possuir no momento a admissão. Ignora, ainda, que as gerações mais novas, graças ao progressivo aumento da escolaridade obrigatória e do mais fácil acesso aos diversos níveis de ensino, incluindo o superior, apresentam*

¹⁹² TOMÁS, Sérgio Tenreiro & FALCÃO, David. “*Lições de Direito do Trabalho: A Relação Individual de Trabalho*”, 12.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 312.

¹⁹³ SOUSA, Marisa da Conceição Fernandes de. “*O despedimento por extinção de posto de trabalho*”, Dissertação de Mestrado em Solicitação, ESTG IPP, novembro de 2019. Disponível em [DM_MarisaSousa_MSOL_2019.pdf \(ipp.pt\)](#)

*habilitações académicas superiores às das gerações mais velhas. Ignora também, as qualificações profissionais adquiridas pelos trabalhadores mais velhos, consubstanciadas no “saber fazer” obtido na execução do trabalho, ou seja, considera que a experiência profissional do trabalhador, que resulta da duração do exercício de funções num determinado posto de trabalho é irrelevante quando o empregador tem de extinguir um posto de trabalho. Este critério, por outro lado, permite ainda a contratação de um trabalhador para posto de trabalho funcional idêntico ao de um trabalhador já existente, com vista ao despedimento deste, invocando a extinção do posto de trabalho”.*¹⁹⁴

Além disto, há autores que consideram que houve esquecimento do legislador em indicar quais habilitações devem ser tidas mais em conta entre as académicas e as profissionais, pois seria mais fácil considerar uma hierarquia que estivesse estabelecida. Havendo essa “falta”, decorre um livre arbítrio do empregador, podendo este optar pelas habilitações que mais lhe aprouverem.

Esses mesmos autores questionam *“até que ponto a experiência profissional deverá ser menosprezada ou sobrevalorizada face às habilitações obtidas muitas vezes desfasadas do “saber profissional”. Fará tanto mais sentido consoante se tratarem de tarefas mais complexas e exigentes que devam ser suportadas por vastos conhecimentos técnicos e científicos, perdendo no entanto o seu maior peso em funções onde a prática é a mais-valia”.*¹⁹⁵

- Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa

Respeitando à maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa, este critério manifesta a relevância concedida pelo legislador aos interesses económicos do empregador. A sua objetividade pode ser utilizada de forma discriminatória e negativa pelo empregador, o que violaria os princípios da igualdade de tratamento e da segurança no emprego.

Em concordância, Maria João Machado refere que apesar da sua objetividade *“este critério é manipulável por parte do empregador: ganhar mais constitui um benefício*

¹⁹⁴ Apreciação Pública da Proposta de Lei n.º 207/XII pela CGTP-In, de 12 de março de 2014.

¹⁹⁵ TOMÁS, Sérgio Tenreiro & FALCÃO, David. *“Lições de Direito do Trabalho: A Relação Individual de Trabalho”*, 12.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 313.

*para o trabalhador; mas, simultaneamente, coloca-o numa situação de risco, no caso de uma eventual decisão de extinção de um posto de trabalho”.*¹⁹⁶

Em boa verdade, segundo este critério o trabalhador mais oneroso será despedido e, segundo David Falcão e Sérgio Tomás, poderão surgir “*situações em que um empregador, sempre que se queira ver livre de um trabalhador, e perante a iminência da extinção do posto de trabalho, veja como conveniente aumentar de forma oportuna a remuneração daquele, o que não só é um paradoxo como potenciará situações antagónicas ao princípio da boa-fé*” e da segurança no emprego.¹⁹⁷

Os mesmos autores referem também a importância de questionar se neste conceito de onerosidade se deve incluir o valor da compensação a pagar ao trabalhador em virtude do seu despedimento, considerando que nesse caso “*a antiguidade terá um papel crucial já que aquele será tanto mais oneroso consoante mais anos tenha a duração do contrato do trabalhador a despedir*”, acrescentando que de forma infeliz “*o legislador optou não esclarecer o conceito, optando por deixar a dúvida no ar*”.¹⁹⁸

- Menor experiência na função

Este quarto critério encontra-se relacionado com a menor experiência na função do trabalhador, o que é demasiado ambíguo pois não define se essa experiência é determinada consoante o histórico do trabalhador na empresa ou num parecer mais abrangente que leve a analisar todo o percurso do trabalhador independentemente do empregador perante o qual realizou a sua atividade.

Encontramo-nos, então, na presença de um critério objetivo que não afeta o espírito legislativo no que respeita à consagração do princípio da segurança no emprego, desde que o mesmo seja aplicado de igual forma pelo empregador e este não o altere mediante o posto de trabalho que deseje extinguir.

- Menor antiguidade na empresa

Por fim, verifica-se outro carácter objetivo que está associado à menor antiguidade do trabalhador na empresa. Há que ressaltar que antes da entrada em vigor da Lei 27/2014

¹⁹⁶ MACHADO, Maria João. “*A Lei n.º 27/2014, de 8 de maio. Algumas notas sobre a 6.ª alteração ao Código do Trabalho em matéria de despedimento por extinção de posto de trabalho*”, Artigo de Investigação científica N.º 18 da Revista Jurídica Portuguesa, 2015, [7597-Article-Text-23134-1-10-20160201.pdf](https://www.derecho.com.br/revista/7597-Article-Text-23134-1-10-20160201.pdf)

¹⁹⁷ TOMÁS, Sérgio Tenreiro & FALCÃO, David. “*Lições de Direito do Trabalho: A Relação Individual de Trabalho*”, 12.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 313.

¹⁹⁸ TOMÁS, Sérgio Tenreiro & FALCÃO, David. “*Lições de Direito do Trabalho: A Relação Individual de Trabalho*”, 12.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 313.

este critério encontrava-se em primeiro lugar, representando o critério decisivo em caso de extinção do posto de trabalho, logo, se *“outrora a antiguidade era a pedra angular na hora de determinar se o posto de trabalho a extinguir, com a proposta em análise passa a deter o papel mais secundário mas que historicamente não traz qualquer dilema de constitucionalidade”*¹⁹⁹.

Perante os critérios expostos podemos verificar que neste novo regime é nítida a maior importância dada ao desempenho e à formação académica e profissional em detrimento da antiguidade, contudo, decorre a possibilidade de manipulação unilateral de alguns desses critérios por se revelarem contra o princípio da segurança no emprego, cabendo ao legislador *“trilhar outras veredas tendo em vista encontrar uma solução mais compatível com os desígnios constitucionais e os interesses económicos”*²⁰⁰.

Em seguida, importa agora analisar como se processa o despedimento por extinção do posto de trabalho, analisando cada uma das fases que fazem parte integrante do mesmo.

5.2.3. Fase da Comunicação

Após a verificação do cumprimento de todos os requisitos, nesta primeira fase o empregador deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores, ou em falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador e, caso este seja representante sindical, à respetiva associação sindical:

“a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;

b) A necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional;

*c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.”*²⁰¹.

¹⁹⁹ TOMÁS, Sérgio Tenreiro & FALCÃO, David. *“Lições de Direito do Trabalho: A Relação Individual de Trabalho”*, 12.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 314.

²⁰⁰ TOMÁS, Sérgio Tenreiro & FALCÃO, David. *“Lições de Direito do Trabalho: A Relação Individual de Trabalho”*, 12.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 314.

²⁰¹ Artigo 369.º número 1 do CT.

Pedro Furtado Martins partilha da opinião que o importante é que o empregador apresente detalhadamente as razões que unem a extinção de determinado posto e a cessação de contrato de determinado trabalhador, dado que, quando se verifica a extinção de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico é fundamental que a comunicação inicial contenha os motivos que fundamentam que o despedimento irá incidir sobre o trabalhador destinatário da comunicação.

Além disso, o autor refere também que quando haja escolha entre vários trabalhadores, só após indicação do destino dos demais se verificará a necessidade de extinguir o contrato do destinatário da comunicação.²⁰²

Nesta fase compete então ao empregador apresentar onexo de causalidade entre a cessação de determinado contrato de trabalho e a extinção do posto de trabalho, sendo imprescindível que o empregador comprove todos os fundamentos que justificarão esse determinado contrato e não outro.

5.2.4. Fase das Consultas

Após as comunicações segue-se a fase das consultas, mais concretamente, após a receção da comunicação, a comissão de trabalhadores e o trabalhador envolvido dispõem de 15 dias para *“transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368º ou os critérios a que se refere o número 2 do mesmo artigo, e as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento”*²⁰³.

É de se sublinhar que, contrariamente ao despedimento coletivo, no despedimento por extinção do posto de trabalho não se exemplificam as medidas alternativas que podem amenizar o despedimento, podendo ser recomendadas quaisquer medidas pelos trabalhadores.

Algumas das alternativas a ter em consideração, segundo Pedro Furtado Martins, podem consistir na suspensão do contrato e a redução do período normal de trabalho, bem como a reconversão e reclassificação profissional.²⁰⁴

²⁰² MARTINS, Pedro Furtado. *“Cessação do Contrato de Trabalho”*, 4.ª Edição, Edições Principia, 2017, pgs. 362 a 365.

²⁰³ Artigo 370.º número 1 do CT.

²⁰⁴ MARTINS, Pedro Furtado. *“Cessação do Contrato de Trabalho”*, 4.ª Edição, Edições Principia, 2017, pg. 365.

Ademais, nos cinco dias úteis posteriores à comunicação, qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida pode “*solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral*²⁰⁵ a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador”²⁰⁶.

Neste seguimento, essa entidade inspetiva deve elaborar e posteriormente enviar um relatório sobre o assunto solicitado, tanto ao requerente como ao empregador, no prazo de sete dias após a receção do requerimento²⁰⁷.

Tal relatório não apresenta carácter vinculativo, isto é, mesmo que a entidade considere que os critérios apresentados não sejam relevantes é lícito ao empregador continuar com o procedimento de despedimento por extinção do posto de trabalho, contudo, embora a falta de carácter vinculativo, deve o empregador analisar e ponderar sobre o relatório apresentado.

5.2.5. Fase da Decisão

Depois de efetivamente cumpridas as anteriores fases, segue-se o último momento do procedimento que consiste na decisão final do despedimento por extinção do posto de trabalho.

Segundo o legalmente disposto, a decisão é proferida cinco dias a contar do termo do prazo concedido pela Lei para a apresentação do parecer dos interessados ou a partir da receção do relatório elaborado pela entidade inspetiva anteriormente referida.

A decisão deve ser reduzida a escrito, devendo ser devidamente fundamentada tendo de constar os elementos presentes no número 2 do artigo 371.º²⁰⁸.

Em seguida, o empregador comunica a situação ao trabalhador, à estrutura representativa de trabalhadores caso esta haja intervindo no procedimento e à entidade

²⁰⁵ ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho. As principais funções da ACT consistem em promover, controlar e fiscalizar a verificação de determinados requisitos; contudo, não cabe à ACT pronunciar-se sobre outros assuntos a não ser os contemplados na Lei, devendo o empregador ser informado sobre a intervenção de tal entidade inspetiva.

²⁰⁶ Artigo 370.º número 2 do CT.

²⁰⁷ Artigo 370.º número 3 do CT.

²⁰⁸ “a) *Motivo da extinção do posto de trabalho;*

b) *Confirmação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º;*

c) *Prova da aplicação dos critérios de determinação do posto de trabalho a extinguir, caso se tenha verificado oposição a esta;*

d) *Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho;*

e) *Data da cessação do contrato.*”

inspetiva (ACT) mediante cópia ou transcrição. Na eventualidade de o empregador não comunicar ao trabalhador, à estrutura representativa dos trabalhadores ou à ACT a decisão este comete uma contraordenação grave, segundo o disposto no número 5 do artigo 371.º.

O envio dessa comunicação pode variar entre 15 a 75 dias, tendo por base a antiguidade do trabalhador²⁰⁹, de acordo com o número 3 do artigo 371.º.

Além disso, há que salientar que o pagamento da compensação por cessação do contrato, bem como dos créditos vencidos e exigidos têm de ser efetuados até ao termo do aviso prévio²¹⁰, sendo que, a falta desse pagamento constitui uma contraordenação grave, de acordo com o exposto no número 5 do artigo 371.º.

Não se observando o prazo de aviso prévio, nos termos do número 4 do artigo 363.º por remissão do artigo 372.º, o empregador encontra-se obrigado ao pagamento do período de aviso prévio em falta, dado que o contrato apenas cessa decorrido esse período.

À semelhança do despedimento coletivo, durante esse período de aviso prévio o trabalhador dispõe do crédito de horas²¹¹ e é-lhe atribuída a faculdade de denunciar o contrato^{212, 213}.

No que diz respeito à compensação, por remissão do artigo 372.º deve aplicar-se o artigo 366.º do Código do Trabalho, já referido e decomposto anteriormente neste projeto avançado, considerando que o despedimento por extinção do posto de trabalho confere direito a uma compensação aos trabalhadores que deve ser posta à disposição antes de decorrido o período de aviso prévio.

5.2.6. Suspensão e Impugnação

A suspensão preventiva do despedimento pode ser requerida pelo trabalhador no prazo de cinco dias úteis a contar da data em que tomou conhecimento da decisão, através de providência cautelar.²¹⁴

²⁰⁹ “a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;

b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;

c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;

d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.”

²¹⁰ Artigo 371.º número 4 do CT.

²¹¹ Crf. Artigo 364.º do CT.

²¹² Crf. Artigo 365.º do CT.

²¹³ Artigo 372.º do CT.

²¹⁴ Artigo 386.º do CT.

Se pretender apresentar oposição ao despedimento o trabalhador deve apresentar requerimento em formulário próprio, no prazo de 60 dias a contar da data da notificação da decisão de despedimento ou da data da cessação se posterior junto do tribunal competente.²¹⁵

Judicialmente declarada a suspensão do despedimento, o vínculo entre as partes permanece até que venha a ser decidida a ação de impugnação²¹⁶, permanecendo o dever de pagamento da retribuição sem prestação do trabalho pelo facto do empregador o ter dispensado.

5.2.7. Ilicitude do Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho

De acordo com o artigo 384.º, o despedimento por extinção do posto de trabalho será ainda ilícito se o empregador:

- “a) Não cumprir os requisitos do n.º 1 do artigo 368.º;*
- b) Não observar o disposto no n.º 2 do artigo 368.º;*
- c) Não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º;*
- d) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º, por remissão do artigo 372.º, e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho”.*

No que diz respeito às alíneas a) e b), é fundamental que sejam cumpridos todos os requisitos e critérios de forma cumulativa, ressalvando que compete à entidade empregadora provar a existência e a verificação de tais requisitos, sendo que, o não cumprimento das referidas disposições legais leva a que se declare ilícito o despedimento.

Em seguida, é necessário também que se verifique o cumprimento de determinados procedimentos, nomeadamente, a fase das comunicações, constituindo fundamento de ilicitude a sua omissão.

Quanto à alínea d), é crucial referir que o empregador terá de alegar e provar que, até ao termo do prazo de aviso prévio, foi colocada à disposição do trabalhador a

²¹⁵ Artigo 387.º número 2 do CT.

²¹⁶ Cfr. Artigos 98.º - B do CPT e 387.º do CT.

compensação devida. Salienta-se que é necessária a prova, sendo a alegação insuficiente, pois, o não cumprimento do ónus de prova impede a realização do despedimento, sendo este considerado ilícito.²¹⁷

5.3. Despedimento por Inadaptação

Com a entrada em vigor a 16 de dezembro de 1991 do DL n.º 400/91, de 16 de outubro, reintroduziu-se no nosso ordenamento jurídico esta forma de cessação do contrato de trabalho por causas objetivas, particularmente, por inadaptação do trabalhador a determinado posto de trabalho.

Esta reintrodução decorreu da introdução de inovação tecnológica no posto de trabalho que se revela a nível do processo produtivo, refletindo-se na necessidade das empresas e dos próprios trabalhadores de se modernizarem, por consequência da própria evolução do mercado de trabalho e da competitividade presente entre as empresas.

Neste sentido, surgia uma necessidade contínua de os trabalhadores se adaptarem às novas tecnologias adotadas pelas empresas e, face à não adaptação do trabalhador às inovações tecnológicas, o empregador não tinha a seu dispor nenhum mecanismo que fazia cessar o vínculo laboral, vendo-se obrigado a manter o trabalhador que não se adaptava.

Esta figura foi retomada ao Código do Trabalho de 2003 como modalidade de despedimento individual mantendo-se, posteriormente, no Código do Trabalho de 2009, com apenas algumas alterações de sistematização e redação.

Contudo, na sequência das reformas posteriormente concretizadas, a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, alterou de forma significativa o regime desta modalidade com o objetivo de amenizar a rigidez do regime laboral em causa.

Nas palavras de Pedro Furtado Martins, a consagração desta modalidade tinha como finalidade “*acautelar a eficácia da reestruturação da empresa*”²¹⁸, traduzindo-se na criação de mecanismos que possibilitam ao empregador a cessação de um vínculo laboral, evitando que este se mantivesse caso o trabalhador se revelasse incapaz de acompanhar a inovação tecnológica e a inerente modificação dos postos de trabalho.

²¹⁷ SOUSA, Marisa da Conceição Fernandes de. “O despedimento por extinção de posto de trabalho”, Dissertação de Mestrado em Solicitadoria, ESTG IPP, novembro de 2019. Disponível em [DM_MarisaSousa_MSOL_2019.pdf \(ipp.pt\)](#)

²¹⁸ MARTINS, Pedro Furtado. “*Cessação do Contrato de Trabalho*”, 4.ª Edição, Edições Principia, 2017, pg.370.

Posto isto, o despedimento por inadaptção é caracterizado como “a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em inadaptção superveniente do trabalhador ao posto de trabalho”²¹⁹.

Esta corresponde a uma modalidade de causa objetiva, concretizando-se na inadaptção do trabalhador ao seu posto de trabalho, bem como a mesma deve ser superveniente²²⁰, no sentido em que se sucede durante a execução do contrato de trabalho.

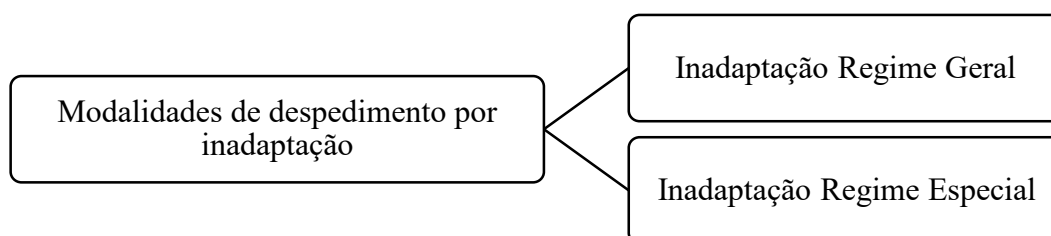
Há doutrina que se refere a este despedimento como um “despedimento tecnológico”, residindo aqui a ótica de que a inadaptção do trabalhador se encontra estritamente ligada ao surgimento de novas condições de trabalho a nível tecnológico.²²¹

Verificamos aqui, também, a relevância do estudo deste despedimento no âmbito deste projeto avançado, pois, a introdução de IA no âmbito laboral está subjacente à introdução de novas tecnologias na empresa, bem como ao surgimento de novas condições no trabalho a nível tecnológico, e caso o trabalhador não se consiga adaptar às inovações tecnológicas, este pode ser um meio a que o empregador pode recorrer para efetuar possíveis despedimentos, respeitando sempre o legalmente disposto.

Contudo, o trabalhador não se vê totalmente desprotegido, dado que lhe deve ser ministrada formação profissional adequada às modificações respetivas, bem como um período mínimo de adaptação e ainda a possibilidade de poder integrar outro posto de trabalho disponível e compatível com a sua categoria profissional.²²²

5.3.1. Tipos de Inadaptção

Encontram-se previstas na Lei duas modalidades de despedimento por inadaptção do trabalhador ao posto de trabalho, nomeadamente:



²¹⁹ Artigo 373.º do CT.

²²⁰ Este requisito permite-nos a distinção entre esta modalidade de despedimento por inadaptção e os casos de inaptidão inicial do trabalhador ao posto de trabalho.

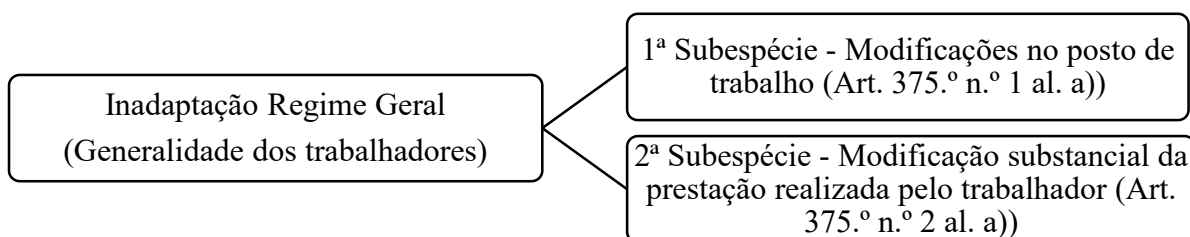
²²¹ MUACHO, Mafalda Isabel Santos Duarte. “Despedimento Individual do Trabalhador por Razões Subjetivas e Objetivas e Respetivo Processo de Impugnação”, Dissertação de Mestrado em Direito, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia – Faculdade de Direito, 2017. Disponível em [Microsoft Word - Despedimento individual do trabalhador por razões subjetivas e objetivas e respetivo processo de impugnação.docx \(ensinolusofona.pt\)](#)

²²² Crf. Artigo 375.º número 1 do CT.

- Inadaptação Regime Geral

Esta primeira modalidade de inadaptação refere-se ao regime geral de inadaptação que diz respeito aos trabalhadores comuns, à generalidade dos trabalhadores, à inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho.

Dentro desta modalidade de inadaptação geral²²³ ocorrem duas subespécies:



No que respeita à primeira subespécie, esta refere-se à inadaptação devido a modificações introduzidas no posto de trabalho, salientando que essas modificações resultam de “*alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia*”²²⁴.

Esta situação de inadaptação encontra-se delimitada pelo disposto no número 1 do artigo 374.º, que refere que a mesma ocorre quando é determinada pelo modo de exercício de funções do trabalhador, bem como se torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, após se verificar:

- “a) *Redução continuada de produtividade ou de qualidade;*
- b) *Avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho;*
- c) *Riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros.*”.

Quanto à segunda subespécie, esta diz respeito à inadaptação que realça a ausência de modificações no posto de trabalho, destacando a modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador onde se verifiquem determinadas características, bem como, “*a redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios*

²²³ Crf. Artigo 374.º do CT.

²²⁴ Crf. Artigo 375.º número 1 alínea a) do CT.

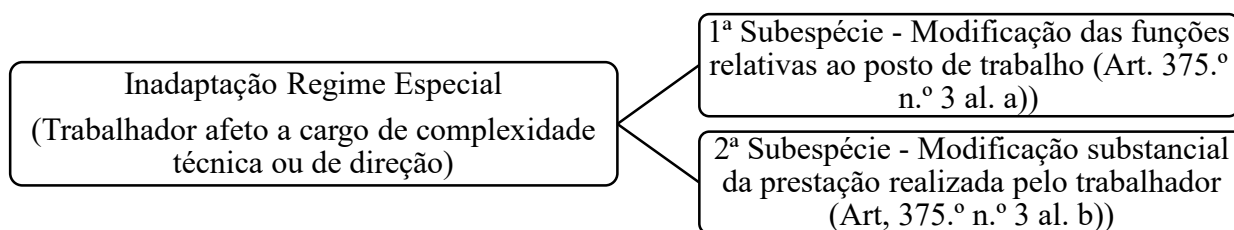
*afetos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros”, sendo que tal inadaptação deve ser aferida pelo modo como o trabalhador exerce as suas funções e que se preveja caráter definitivo.*²²⁵

- Inadaptação Regime Especial

Por sua vez, a segunda modalidade de inadaptação corresponde ao regime especial elencado no número 2 do artigo 374.º.

Aqui o Código do Trabalho consagrou um regime próprio de inadaptação para os trabalhadores afetos a cargo de complexidade técnica ou de direção, sendo que, na opinião de David Falcão e Sérgio Tomás, “*Não deixa de ser estranho que o CT consagre uma “espécie de período experimental” relativamente a trabalhadores afetos a cargo de complexidade técnica que faz depender a manutenção do posto de trabalho do cumprimento de determinados objetivos, quando, na verdade, no âmbito laboral a figura dos objetivos apenas deveria relevar para efeitos de majoração da retribuição (artigo 260.º n.º 1 al. c)). Por outro lado, na execução de contrato de trabalho recai sobre o trabalhador uma obrigação de meios e não de resultado.*”²²⁶

Esta modalidade de inadaptação resulta da conjugação do número 2 do artigo 374.º e do número 3 do artigo 375.º, dividindo-se, também, em duas subespécies, designadamente:



A primeira subespécie com modificações no posto de trabalho salienta a “*introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia*” que implique modificação das funções relativas ao posto de trabalho.²²⁷

²²⁵ Crf. Artigo 375.º número 2 alínea a) do CT.

²²⁶ TOMÁS, Sérgio Tenreiro & FALCÃO, David. “*Lições de Direito do Trabalho: A Relação Individual de Trabalho*”, 12.ª Edição, Edições Almedina, 2023, pg. 320.

²²⁷ Crf. Artigo 375.º número 3 alínea a) do CT.

Deste modo, admite-se a existência de uma situação de inadaptação quando não se cumparam os objetivos previamente acordados por escrito, juntamente com a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho.²²⁸

Por fim, a segunda subespécie representa o despedimento por inadaptação sem modificações no posto de trabalho, destacando a modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador²²⁹. Para que esta inadaptação se verifique é necessário a ausência de cumprimento dos objetivos previamente acordados por escrito em consequência do seu modo de exercício de funções e, seja impossível a subsistência da relação de trabalho²³⁰.

Porém, decorre a exigência do cumprimento do requisito estipulado na alínea b) do número 2 do artigo 375.²³¹, com as devidas adaptações. Pedro Furtado Martins considera esta remissão um pouco confusa, afirmando que não será fácil prever o que deverá o empregador informar ao trabalhador quando pretender cessar o contrato de trabalho, caso se trate de um despedimento fundado no incumprimento de objetivos.²³² Segundo a Lei, o empregador terá de elaborar uma descrição circunstanciada dos factos que demonstre a modificação substancial da prestação, nomeadamente, do incumprimento dos objetivos.

5.3.2. Requisitos de Despedimento por Inadaptação

A situação de inadaptação apenas pode ocorrer após a verificação de determinados requisitos cumulativos, sendo que, estes requisitos servem de parâmetro de razoabilidade de aplicação, que pretendem prevenir a sua utilização abusiva em relação a trabalhadores com deficiência, capacidade reduzida ou doença crónica.²³³

O não preenchimento de qualquer um dos requisitos determina a ilicitude e a consequente invalidade do despedimento.²³⁴

- Requisitos comuns

²²⁸ Crf. Artigo 374.º número 2 do CT.

²²⁹ Crf. Artigo 375.º número 3 alínea b) do CT.

²³⁰ Crf. Artigo 374.º número 2 do CT.

²³¹ “b) O empregador informe o trabalhador, juntando cópia dos documentos relevantes, da apreciação da atividade antes prestada, com descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa de modificação substancial da prestação, bem como de que se pode pronunciar por escrito sobre os referidos elementos em prazo não inferior a cinco dias úteis; (...)”.

²³² MARTINS, Pedro Furtado. “Cessação do Contrato de Trabalho”, 4.ª Edição, Edições Principia, 2017, pgs. 374 e seguintes.

²³³ Crf. Artigo 374.º número 3 do Código do Trabalho e alusão ao Princípio Geral da Não Discriminação dos Trabalhadores relativamente à cessação do contrato de trabalho (art. 24.º n.º 1 do CT).

²³⁴ Crf. Artigo 385.º alínea a) do CT.

Considerando as subespécies anteriormente expostas, é relevante, em primeiro lugar, indicar os requisitos comuns a todas elas, nomeadamente:

- *“A situação de inadaptação (...) não deve decorrer de falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável ao empregador”*²³⁵;

- *“O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho em relação ao qual se verifique a inadaptação tem direito a ser reafetado ao posto de trabalho anterior, caso não esteja ocupado definitivamente, com a mesma retribuição base”*²³⁶;

- *“O despedimento só pode ter lugar desde que sejam postos à disposição do trabalhador a compensação devida, os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, até ao termo do prazo de aviso prévio”*²³⁷.

▪ Requisitos específicos do Regime Geral

No que lhe respeita, dentro do regime geral, os requisitos específicos exigidos à primeira subespécie de inadaptação são os seguintes:

- *“Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento”*²³⁸;

- *“Tenha sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho, por autoridade competente ou entidade formadora certificada”*²³⁹;

- *“Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional do trabalhador”*²⁴⁰.

Por outro lado, relativamente à segunda subespécie de inadaptação do regime geral, a lei exige que:

- *“O empregador informe o trabalhador, juntando cópia dos documentos relevantes, da apreciação da atividade antes prestada, com descrição circunstanciada*

²³⁵ Artigo 374.º número 4 do CT.

²³⁶ Artigo 375.º número 6 do CT.

²³⁷ Artigo 375.º número 7 do CT.

²³⁸ Artigo 375.º número 1 alínea a) do CT.

²³⁹ Artigo 375.º número 1 alínea b) do CT.

²⁴⁰ Artigo 375.º número 1 alínea d) do CT.

*dos factos, demonstrativa de modificação substancial da prestação, bem como de que se pode pronunciar por escrito sobre os referidos elementos em prazo não inferior a cinco dias úteis*²⁴¹;

- *“Após a resposta do trabalhador ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador lhe comunique, por escrito, ordens e instruções adequadas respeitantes à execução do trabalho, com o intuito de a corrigir, tendo presentes os factos invocados por aquele*²⁴².

Dentro deste regime, é-lhe ainda aplicável em ambas as subespécies, com as devidas adaptações²⁴³:

- *“Tenha sido ministrada formação profissional adequada (...)”*²⁴⁴;

- *“Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período de adaptação de, pelo menos, 30 dias, no posto de trabalho ou fora dele sempre que o exercício de funções naquele posto seja suscetível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros”*²⁴⁵.

▪ Requisitos específicos do Regime Especial

Tal como se sucede no regime geral, o regime especial partilha um requisito comum a ambas as subespécies, nomeadamente:

- *“(...) inadaptação de trabalhador afeto a cargo de complexidade técnica ou de direção quando não se cumpram os objetivos previamente acordados, por escrito, em consequência do seu modo de exercício de funções e seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”*²⁴⁶.

Por último, no âmbito do regime especial, quando não ocorrem modificações no posto de trabalho, apenas acresce um requisito específico:

- *“O empregador informe o trabalhador, juntando cópia dos documentos relevantes, da apreciação da atividade antes prestada, com descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa de modificação substancial da prestação, bem como de que se*

²⁴¹ Artigo 375.º número 2 alínea b) do CT.

²⁴² Artigo 375.º número 2 alínea c) do CT.

²⁴³ Artigo 375.º número 2 alínea e) do CT.

²⁴⁴ Artigo 375.º número 1 alínea b) do CT.

²⁴⁵ Artigo 375.º número 1 alínea c) do CT.

²⁴⁶ Artigo 374.º número 2 do CT.

pode pronunciar por escrito sobre os referidos elementos em prazo não inferior a cinco dias úteis”²⁴⁷.

Após verificada a ocorrência da inadaptação e ultrapassando todos os requisitos obrigatórios, o empregador pode proceder ao despedimento por inadaptação, importando, em seguida, deslindar os passos do seu procedimento.

5.3.3. Fase da Comunicação

Num primeiro momento inicia-se, então, a fase das comunicações.

Deste modo, o empregador inicia este processo com a comunicação por escrito ao trabalhador e à estrutura representativa de trabalhadores²⁴⁸.

O conteúdo da comunicação pode variar consoante as subespécies de despedimento por inadaptação anteriormente referidas, contudo, as alíneas a) e c) do número 1 do artigo 376.º são comuns a todas elas.

Da análise destas alíneas retira-se a declaração de intenção de proceder ao despedimento, indicando os motivos que justifiquem a cessação do contrato de trabalho, exprimindo a situação de inadaptação verificada, bem como os resultados da formação profissional e do período de adaptação atribuído ao trabalhador para que se adaptasse às novas condições do posto de trabalho ou para melhorar a sua prestação laboral.

Por sua vez, no que respeita à subespécie de despedimento por inadaptação após modificações no posto de trabalho²⁴⁹, a comunicação deverá indicar quais as modificações introduzidas no posto de trabalho, além dos resultados da formação profissional e do período de adaptação atribuído ao trabalhador.

Por outro lado, em situação de despedimento por inadaptação sem ocorrência de modificações no posto de trabalho²⁵⁰, a comunicação deve conter a *“apreciação da atividade antes prestada, com descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa de*

²⁴⁷ Artigo 375.º número 2 alínea b) do CT, por remissão do número 3 alínea b).

²⁴⁸ Artigo 376.º número 1 do CT.

²⁴⁹ Crf. Artigo 376.º número 1 alínea b) e c) do CT.

²⁵⁰ Crf. Artigo 376.º número 1 alínea b) segunda parte do CT.

*modificação substancial da prestação, bem como de que se pode pronunciar por escrito sobre os referidos elementos em prazo não inferior a cinco dias úteis*²⁵¹.

No que se refere ao regime especial de despedimento por inadaptação, a comunicação terá de conter a declaração de intenção de proceder ao despedimento, indicando os respetivos motivos justificativos que se traduzem no incumprimento dos objetivos previamente acordados por escrito, bem como as modificações ocorridas no posto de trabalho, caso estas tenham ocorrido ou a apreciação que o empregador fez sobre o incumprimento dos objetivos caso não tenham ocorrido modificações no posto de trabalho.²⁵²

Ademais, segundo o número 2 do artigo 376.º, caso *“o trabalhador não seja representante sindical, decorridos três dias úteis após a receção da comunicação referida no número anterior; o empregador deve fazer a mesma comunicação à associação sindical que o trabalhador tenha indicado para o efeito ou, se este não o fizer, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical”*.

Perante isto, caso ocorra violação do legalmente disposto, o despedimento constitui contraordenação grave²⁵³.

5.3.4. Fase das Consultas

Por conseguinte, nos dez dias que se sucedem à comunicação, o trabalhador pode juntar os documentos e solicitar as diligências que considerar pertinentes, aplicando-se os números 3 e 4 do artigo 356.º por remissão do número 1 do artigo 377.º do Código do Trabalho.

Sendo solicitadas diligências probatórias, *“o empregador deve informar o trabalhador, a estrutura representativa dos trabalhadores e, caso aquele seja representante sindical, a associação sindical respetiva, do resultado das mesmas”*²⁵⁴.

De referenciar que constitui contraordenação grave a violação desta norma²⁵⁵.

²⁵¹ Artigo 375.º número 2 alínea b) do CT.

²⁵² MUACHO, Mafalda Isabel Santos Duarte. *“Despedimento Individual do Trabalhador por Razões Subjetivas e Objetivas e Respetivo Processo de Impugnação”*, Dissertação de Mestrado em Direito, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia – Faculdade de Direito, 2017. Disponível em [Microsoft Word - Despedimento individual do trabalhador por razões subjetivas e objetivas e respetivo processo de impugnação.docx \(ensinolusofona.pt\)](#)

²⁵³ Artigo 376.º número 3 do CT.

²⁵⁴ Artigo 377.º número 2 do CT.

²⁵⁵ Artigo 377.º número 4 do CT.

Após a informação do resultado das diligências probatórias, “o trabalhador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem, no prazo de 10 dias úteis, transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos justificativos do despedimento”²⁵⁶.

5.3.5. Fase da Decisão

Finalmente, após a fase das comunicações e das consultas, dá-se o último momento do procedimento, a decisão final.

Após a receção dos pareceres ou o término do prazo para a sua emissão, o empregador dispõe de trinta dias para proceder ao despedimento, sob pena de caducidade do direito²⁵⁷.

A decisão deve ser devidamente fundamentada, revestindo a forma escrita, assim como deve conter os elementos previstos no número 1 do artigo 378.º, nomeadamente:

- “*Motivo da cessação do contrato de trabalho*”;
- “*Confirmação dos requisitos previstos no artigo 375.º*”;
- “*Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho*”;
- “*Data de cessação do contrato*”.

Não ocorre cessação imediata do contrato com a comunicação da decisão ao trabalhador, respetivas estruturas de representação coletiva e ministério responsável pela área laboral, sendo que, a cessação do contrato depende do decurso do prazo de aviso prévio, que varia mediante a antiguidade do trabalhador²⁵⁸.

Caso não se observe o prazo de aviso prévio, decorre a obrigação do empregador ao pagamento do período de aviso prévio em falta, dado que o contrato apenas cessa decorrido o período referido²⁵⁹.

²⁵⁶ Artigo 377.º número 3 do CT.

²⁵⁷ Artigo 378.º número 1 do CT.

²⁵⁸ Artigo 378.º número 2 do CT.

²⁵⁹ Artigo 379.º, com remissão ao artigo 363.º número 4 do CT.

Durante o período de aviso prévio, está à disposição do trabalhador o crédito de horas previsto no artigo 364.º, sendo-lhe atribuída a faculdade de denunciar o contrato segundo o artigo 365.º²⁶⁰.

Observa-se no número 2 do artigo 379.º a particularidade da denúncia no despedimento por inadaptação, dado que, o trabalhador pode imediatamente denunciar o contrato de trabalho nas situações de inadaptação sem que se tenham processado alterações ao posto de trabalho²⁶¹.

No que diz respeito à compensação, por remissão do número 1 do artigo 379.º deve aplicar-se o artigo 366.º do Código do Trabalho, já referido e decomposto anteriormente neste projeto avançado.

5.3.6. Suspensão e Impugnação

No prazo de cinco dias úteis a contar da data em que tomou conhecimento da decisão, o trabalhador pode requerer a suspensão preventiva do despedimento através de procedimento cautelar, de acordo com o artigo 386.º do Código do Trabalho.

Para formular oposição ao despedimento, em conformidade com o número 2 do artigo 387.º, o trabalhador deve apresentar requerimento em formulário próprio junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias a contar da data da notificação da decisão de despedimento, ou, da data de cessação se posterior.

Declarada judicialmente a suspensão do despedimento, o vínculo entre as partes mantém-se até que venha a ser decidida a ação de impugnação, permanecendo o dever de pagamento da retribuição sem prestação do trabalho pelo facto de o empregador a ter dispensado.

5.3.7. Manutenção do Nível de Emprego

Por sua vez, a lei obriga que seja assegurada a manutenção do nível de emprego na empresa onde se haja processado o despedimento por inadaptação, estabelecendo-se que esta modalidade não pode determinar uma diminuição do volume global do emprego na empresa.

²⁶⁰ Artigo 379.º número 1 do CT.

²⁶¹ Crf. Artigo 379.º n.º 2; 375.º n.º 2 e 375.º n.º 3 al. b) do CT.

Desta forma, nos 90 dias que se seguem ao despedimento por inadaptação, “*deve ser assegurada a manutenção do nível de emprego na empresa, por meio de admissão ou transferência de trabalhador no decurso de procedimento tendente a despedimento por facto que não lhe seja imputável*”²⁶², isto é, o empregador deverá admitir novo trabalhador ou transferir outro para ocupar o posto de trabalho do trabalhador despedido por esta via.

Caso o empregador não o faça, “*o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral notifica o empregador para que assegure a manutenção do nível de emprego, em prazo não superior a 30 dias*”²⁶³.

Esta norma conflitua com o Princípio Geral da Autonomia Privada na vertente da liberdade contratual, na medida em que obriga o empregador a contratar outro trabalhador, delimitando o prazo para o mesmo o fazer.²⁶⁴

O não cumprimento desta norma não invalida o despedimento, dado que não origina a ilicitude do despedimento, porém, o despedimento efetuado com a violação desta norma constitui contraordenação grave nos termos no número 3 do artigo 380.º do Código do Trabalho.

5.3.8. Ilicitude do Despedimento por Inadaptação

Por fim, de acordo com o artigo 385.º e, além dos fundamentos gerais que constituem a ilicitude do despedimento, o despedimento por inadaptação será ainda ilícito se o empregador:

“*a) Não cumprir o disposto nos números 3 e 4 do artigo 374.º ou nos números 1 a 3 do artigo 375.º;*

b) Não tiver feito as comunicações previstas no artigo 376.º;

c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º por remissão do n.º 1 do artigo 379.º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho”.

²⁶² Artigo 380.º número 1 do CT.

²⁶³ Artigo 380.º número 2 do CT.

²⁶⁴ MUACHO, Mafalda Isabel Santos Duarte. “Despedimento Individual do Trabalhador por Razões Subjetivas e Objetivas e Respetivo Processo de Impugnação”, Dissertação de Mestrado em Direito, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia – Faculdade de Direito, 2017. Disponível em [Microsoft Word - Despedimento individual do trabalhador por razões subjetivas e objetivas e respectivo processo de impugnação.docx \(ensinolusofona.pt\)](#)

Considerações Finais

Qual será o futuro dos trabalhadores com a aproximação da invasão da Inteligência Artificial no seio do tecido empresarial?

Esta é a questão central de todo o objeto em estudo e, provavelmente, irá ser um dos grandes desafios no âmbito laboral nas décadas que se seguem.

Os paladinos da tecnologia irão dourar a pílula, fazendo crer que o recurso à IA eliminará postos de trabalho, mas contribuirá com novos (principalmente em sede das ciências informáticas).

Podemos, numa primeira fase, concordar com esta visão romantizada, sendo credível que se suceda essa *fusão* do Homem com as máquinas no âmbito laboral, contudo, é importante reconhecer que muitos trabalhadores poderão não estar capacitados para ocupar esses novos postos de trabalho, sendo que os mesmos irão requerer novas e diferentes competências daquelas que antes eram habituais.

Por exemplo, com a aplicação de uma maior automação nas organizações, decorrerá a necessidade de substituir alguns perfis funcionais considerados menos qualificados, por perfis com maior qualificação a nível informático (conhecimentos de programação; de Tecnologias de Informação; processamento e análise de dados; entre outros), deixando-se as tarefas mais pesadas e rotineiras para as máquinas.

Neste sentido, é necessário preparar o Homem para essas competências e qualificações futuras, decorrendo a necessidade de as empresas adotarem formações especializadas para os trabalhadores, mediante as qualificações e competências pretendidas, pois, apenas desse modo, se vê possível sobreviver no mercado de trabalho.

Além disso, um ajuste aos métodos e programas de ensino seria algo expectável e, provavelmente, muito benéfico, nas próximas décadas. Considerando a constante evolução que se verifica, faz sentido o ensino evoluir de igual forma e não, simplesmente, permanecer estagnado.

A implementação de novas unidades curriculares (com talvez menor foco no passado e maior foco na atualidade e no futuro), bem como, novos métodos de ensino (nomeadamente a nível digital e tecnológico) poderá vir a ser algo necessário e crucial nas próximas fases que se seguem.

Além de competências a nível digital e tecnológico, é importante sublinhar que o Homem irá necessitar de desenvolver competências pessoais, sociais e interpessoais. Isto é, competências que envolvam a criatividade, a inovação e a comunicação, pois, essas são as que nos diferenciam dos sistemas de IA, como também, a inteligência emocional é um diferenciador.

Mas e quando, numa visão futurista, se der o momento em que o antropocentrismo der lugar às máquinas dotadas de inteligência e, estas tomarem o lugar central do mundo do trabalho, tornando o papel do homem praticamente dispensável?

E quando prevalecer a *substituição à fusão* do Homem – Máquina?

Perante estas circunstâncias cumpre ao legislador adiantar-se ao caos, traçando medidas legislativas que protejam os trabalhadores face aos despedimentos que surgem ao virar da esquina, quer através de regras claras e precisas que legitimem as cessações dos contratos de trabalho, quer do papel da Segurança Social, de modo a amenizar o impacto desta fratura laboral na vida das pessoas.

Atualmente os trabalhadores contribuem para o Estado através de pagamentos de impostos a nível da Segurança Social e do Direito Fiscal, nomeadamente, o pagamento de IRS (Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares).

Contudo, se num futuro (próximo ou não) os trabalhadores não mantiverem uma relação laboral e, conseqüentemente, não possuírem rendimentos, como se irá manter a sobrevivência?

Ao longo do desenvolvimento deste projeto, uma solução pensada consiste na necessidade de futuramente existir mais apoios sociais para as pessoas que não consigam trabalhar.

A essa necessidade está inerente a implementação de determinadas medidas que consistam em taxar os lucros das empresas que resultam da substituição do Homem pela máquina (imposto especial), financiando, assim, os cofres do Estado.²⁶⁵

Esta solução tem como intuito o Estado conseguir garantir suporte material aos outrora trabalhadores, concedendo mais apoios sociais.

²⁶⁵ Transmitido oralmente pelo orientador Doutor Sérgio Tomás.

Desta forma, tentar-se-á impedir um excessivo engordar dos lucros e da avidez excessiva das empresas em detrimento da miséria da população ativa.

Importa lembrar que estas consistem em simples opiniões para o que poderá vir a ser o “*Futuro do Trabalho*”, contudo, o tempo não pára e a evolução irá ser constante, logo, ignorar aquilo que nos é apresentado, não irá impedir que as situações se sucedam.

O futuro é imprevisível e, tal como uma pandemia não foi expectável, os efeitos deste desenvolvimento tecnológico poderão também não ser os expectáveis e, nesse sentido, talvez a atitude mais consciente para minimizar o impacto e os danos consiste em “*prevenir, em vez de remediar*”.

Bibliografia

- FERNANDES, António Monteiro. “*Direito do Trabalho*”, 22.^a Edição, Edições Almedina, 2023. ISBN: 9789894013938
- FORD, Martin. “*Robôs: A Ameaça de um Futuro sem Emprego*”, Bertrand Editora, junho de 2016. ISBN: 9789722532280
- FRANKISH, Keith & RAMSEY, William M. “*The Cambridge Handbook of Artificial Intelligence*”, Cambridge University Press, julho 2014. ISBN: 9780521871426
- MARTINEZ, Pedro Romano. “*Direito do Trabalho*”, 10.^a Edição, Edições Almedina, 2022. ISBN: 9789894003922
- MARTINS, Pedro Furtado. “*Cessaçãõ do Contrato de Trabalho*”, 4.^a Edição, Edições Principia, 2017. ISBN: 9789897161650
- NILSSON, Nils. “*Artificial Intelligence, A New Synthesis*”, 1999. Morgan Kaufmann Publishers. ISBN: 9780080499451
- NUNES, Pedro Miguel Duarte. “*A Inteligência Artificial e o Direito da Propriedade Intelectual*”, Edições Almedina, 2023. ISBN: 9789894011507
- OLIVEIRA, Arlindo. “*Inteligência Artificial*”, Edições Fundação Francisco Manuel dos Santos, janeiro de 2019. ISBN: 9789898943309
- PASQUALE, Frank. “*The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information*”, Harvard University Press, 2015. ISBN: 9780674736061
- QUINTAS, Paula & QUINTAS, Hélder. “*Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*”, 11.^a Edição, Edições Almedina, 2023. ISBN: 9789894013709
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. “*Tratado de Direito do Trabalho Parte II*”, 9.^a Edição, Edições Almedina, 2023. ISBN: 9789894012061
- SCHWAB, Klaus. “*The Fourth Industrial Revolution*”, Edições Peguin, 2017. ISBN: 9780241300756
- SENDLER, Ulrich. “*Intelligenz in der Industrie: Strategien – Potenziale – Use Cases*”, Edições Hanser, 2020. ISBN: 97834464662953
- TOMÁS, Sérgio Tenreiro & FALCÃO, David. “*Lições de Direito do Trabalho: A Relação Individual de Trabalho*”, 12.^a Edição, Edições Almedina, 2023. ISBN: 9789894010777

Referências Eletrônicas

- AMARAL, Luís Mira. “*O conceito de reindustrialização, Indústria 4.0 e a política industrial para o século XXI*”.

Disponível em [Sem título-20 \(cip.org.pt\)](#)

- AKANMU, Abiola & ANUMBA, Chimay. “*Cyber-physical systems integration of building information models and the physical construction*”, Engineering Construction & Architectural Management, 2015.

Disponível em [Cyber-physical systems integration of building information models and the physical construction | Request PDF \(researchgate.net\)](#)

- BOSTON CONSULTING GROUP. “*Industry 4.0: The Future of Productivity and Growth in Manufacturing Industries*”, Artigo com base num estudo, abril 2015.

Disponível em [Industry 4.0: The Future of Productivity and Growth in Manufacturing Industries \(bcg.com\)](#)

- BOSTROM, Nick. “*Superintelligence: Paths, Dangers, Strategies*”, Oxford University Press, abril 2016.

Disponível em [Superintelligence: Paths, Dangers, Strategies: The RUSI Journal: Vol 161, No 2 \(tandfonline.com\)](#)

- COELHO, Pedro Miguel Nogueira. “*Rumo à Indústria 4.0*”, Dissertação de Mestrado em Engenharia e Gestão Industrial, FCTUC, julho 2016.

Disponível em [Rumo à Industria 4.0 \(uc.pt\)](#)

- COMISSÃO EUROPEIA. “*Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Inteligência Artificial para a Europa*”, Bruxelas 2018.

Disponível em [COM\(2018\)237_0.pdf](#)

- COMPUTERWORLD. “*Meta anuncia despedimento de cerca de 11.000 trabalhadores*”, 2022.

Disponível em [Meta anuncia despedimento de cerca de 11.000 trabalhadores | Computerworld](#)

- DE BLASI, Bruno Gall. Tecnoblog, “*Microsoft troca jornalistas por inteligência artificial*”, 2020.

Disponível em [Microsoft troca jornalistas por inteligência artificial – Tecnoblog](#)

- FRANCISCO, Inês Almeida. “*Inteligência Artificial no Local de Trabalho*”, Dissertação de Mestrado em Gestão com especialização em Business Analytics, UCP, março 2019.

Disponível em [TFM_InêsFrancisco.pdf \(ucp.pt\)](#)

- FREY, Carl & OSBORNE, Michael. “*The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?*”, 2013.

Disponível em

[/Users/michaelosborne/Documents/Research/future_of_employment_paper/old/.texpadtmp/future_of_employment_18.dvi \(ox.ac.uk\)](#)

- FRITZ, Olaf & WEBER, Carsten & KÖNIG, Angelika & WOLF, Jan. “*Ethische Aspekte der Künstlichen Intelligenz*”, Research Report, Série KCT de Publicações da FOM, n.º 1, 2019.

Disponível em [Ethische Aspekte der Künstlichen Intelligenz \(econstor.eu\)](#)

- “*Guia para uma Inteligência Artificial Ética, Transparente e Responsável na Administração Pública*”, julho de 2022.

Disponível em [Guia para a Inteligência Artificial, Ética, Transparente e Responsável](#)

- GURKAYNAK, Gonenc & YILMAZ, ilay & DOYGUN, Türker & INCE, Ekin. “*Questions of Intellectual Property in the Artificial Intelligence Realm*”, The Robotics Law Journal, Volume 3, No. 2, pg. 9.

Disponível em [delivery.php \(ssrn.com\)](#)

- MCCARTHY, John & MINSKY, Marvin & ROCHESTER, Nathaniel & SHANNON, Claude. “*A Proposal for the Dartmouth Summer Research Project on Artificial Intelligence*”, AI Magazine.

Disponível em [A Proposal for the Dartmouth Summer Research Project on Artificial Intelligence, August 31, 1955 | AI Magazine \(aaai.org\)](#)

- MACHADO, Maria João. “*A Lei n.º 27/2014, de 8 de maio. Algumas notas sobre a 6.ª alteração ao Código do Trabalho em matéria de despedimento por extinção de posto de trabalho*”, Artigo de Investigação científica N.º 18 da Revista Jurídica Portuguesa, 2015.

Disponível em [7597-Article Text-23134-1-10-20160201.pdf](#)

- MADALENO, Cláudia. “*Despedimento com justa causa objetiva. Em especial, a inadaptação*”.

Disponível em [*9929-Artigo-17022-1-10-20210405 \(1\).pdf](#)

- MANO, Margarida & PEREIRA, João. “*Inteligência Artificial & Robótica*”, PSD, maio 2018.

Disponível em [*Políticas Publicas IARobotica PSD.PDF \(up.pt\)](#)

- McKinsey Global Institute. “*Skill Shift: Automation and the Future of the Workforce*”, maio de 2018.

Disponível em [Automation and the workforce of the future | McKinsey](#)

- MOREIRA, Ana Peneda. “*Justiça sem Códigos*” Podcast, “*Inteligência Artificial. Empresas escolhem trabalhadores e bancos recusam créditos com base em algoritmos*”, Sic Notícias, 10 de novembro de 2022.

Disponível em [Inteligência artificial. Empresas escolhem trabalhadores e bancos recusam créditos com base em algoritmos - SIC Notícias \(sicnoticias.pt\)](#)

- MUACHO, Mafalda Isabel Santos Duarte. “*Despedimento Individual do Trabalhador por Razões Subjetivas e Objetivas e Respetivo Processo de Impugnação*”, Dissertação de Mestrado em Direito, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia – Faculdade de Direito, 2017.

Disponível em [Microsoft Word - Despedimento individual do trabalhador por razões subjetivas e objetivas e respectivo processo de impugnação.docx \(ensinulusofona.pt\)](#)

- NEGNEVITSKY, Michael. “*Artificial Intelligence – A Guide to Intelligent Systems*”, Addison – Wesley.

Disponível em

[Artificial Intelligence-A Guide to Intelligent Systems.pdf \(academia.dk\)](#)

- NETO, Ana Sofia. “*IA da Google sinalizou contas de pais devido a fotos dos filhos despedidos*”, Artigo PPLWARE, agosto de 2022.

Disponível em [IA da Google sinalizou contas de pais devido a fotos dos filhos despedidos - Pplware \(sapo.pt\)](#)

- PARETO, Ricardo. “*Principais Benefícios da Inteligência Artificial para Empresas*”, abril 2022.

Disponível em [Benefícios da Inteligência Artificial: veja os 9 principais para empresas! \(pareto.io\)](#)

- PEREIRA, António Angelo Machado Matos. “*A Indústria 4.0 em Portugal – O estado da arte*”, Dissertação de Mestrado em Gestão de Empresas, ISCTE, setembro 2021.

Disponível em [*master antonio matos pereira.pdf \(iscte-iul.pt\)](#)

- SANTOS, Maribel Yasmina & SÁ, Jorge Oliveira e & ANDRADE, Carina & LIMA, Francisca Vale & COSTA, Eduarda & COSTA, Carlos & MARTINHO, Bruno &

GALVÃO, João. “*A Big Data system supporting Bosch Braga Industry 4.0 strategy*”, International Journal of Information Management, 2017.

Disponível em [A Big Data system supporting Bosch Braga Industry 4.0 strategy - ScienceDirect](#)

- SILVA, Liliana Filipa Teixeira Jesus. “*A Revolução 4.0 e o Futuro do Trabalho: um estudo exploratório em empresas Portuguesas*”, Dissertação de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, ISCAP, 2019/2020.

Disponível em [Liliana_Silva_MGDRH_2020.pdf \(ipp.pt\)](#)

- SILVA, Luiza Rodrigues. “*Efeitos da Inteligência Artificial no Futuro do Trabalho*”, Dissertação de Mestrado em Gestão de Sistemas de Informação, outubro de 2019.

Disponível em [DM-LRS-2019.pdf \(utl.pt\)](#)

- SOUSA, Marisa da Conceição Fernandes de. “*O despedimento por extinção de posto de trabalho*”, Dissertação de Mestrado em Solicitadoria, ESTG IPP, novembro de 2019.

Disponível em [DM_MarisaSousa_MSOL_2019.pdf \(ipp.pt\)](#)

- TELES, Nuno & CALDAS, José Castro. “*Tecnologia e Trabalho no século XXI: uma proposta de abordagem*”, Cadernos do Observatório #12, fevereiro de 2019.

Disponível em [Caderno_12_Tecnologia_e_Trabalho_no_seculo_XXI_08032019.pdf \(uc.pt\)](#)

- TREDINNICK, Luke. “*Artificial Intelligence and professional roles*”, Business Information Review, 2017.

Disponível em [Artificial intelligence and professional roles - Luke Tredinnick, 2017 \(sagepub.com\)](#)

- TURING, Alan. “*Computing Machinery and Intelligence*”, outubro 1950.

Disponível em [I.—COMPUTING MACHINERY AND INTELLIGENCE | Mind | Oxford Academic \(oup.com\)](#)

- World Economic Forum. “*Future of Jobs Report 2023*”, maio de 2023.

Disponível em [WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf \(weforum.org\)](#)

Jurisprudência

Toda a jurisprudência citada foi consultada em [IGFEJ - Bases Jurídico-Documentais \(dgsi.pt\)](#).

- SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Proc. 3213718.5T8VN6.P1.S1, de 28 de outubro de 2020. Relator: Chambel Mourisco.
- SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Proc. 7031/16.7T8FNC.L1.S1, de 11 de dezembro de 2019. Relator: António Leones Dantas.
- SUPREMO TRIBUNAL DA JUSTIÇA. Proc. 1950/14.2TTLSB.L1, de 06 de abril de 2017. Relator: Ferreira Pinto.
- TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE COIMBRA. Proc. 1556/15.9T8GRD.C1, de 10 de novembro de 2017. Relator: Ramalho Pinto.
- TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE GUIMARÃES. Proc. 3338/15.9T8VCT.G1, de 10 de janeiro de 2019. Relator: António Veiga.
- TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE GUIMARÃES. Proc. 2164/16.2T8VRL.G1, de 18 de outubro de 2017. Relator: Alda Martins.
- TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA. Proc. 23554/17.8T8LSB.L1-4, de 19 de dezembro de 2018. Relator: José Feteira.
- TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA. Proc. 23212/15.8T8LSB.L1-4, de 25 de outubro de 2017. Relator: Filomena Manso.
- TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO. Proc. 512/17.7T8VFR.D1, de 11 de abril de 2018. Relator: Nelson Fernandes.
- TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO. Proc. 19623/16.0T8PRT.P1, de 13 de junho de 2018. Relator: Domingos Morais.

Legislação

- Código do Trabalho
- Código de Processo do Trabalho
- Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados
- Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro
- Lei n.º 23/2012, de 25 de junho
- Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto