

# RISCOS PSICOSSOCIAIS E A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS JURÍDICAS

*Psychosocial risks and artificial intelligence: legal challenges and perspectives*

Elisabete Santos<sup>1</sup>

Escola Superior Tecnologia e Gestão - Instituto Politécnico de Leiria

DOI: <https://doi.org//10.62140/ES758144896>

**Sumário:** 1. Notas introdutórias; 2. Inteligência Artificial e o Contexto das Relações Laborais; 3. Instrumentos Jurídicos e Normativos em Cenário Internacional e Nacional; 4. Desafios Jurídicos no âmbito da segurança e saúde no trabalho: riscos psicossociais associados à IA; 5. Perspectivas e Recomendações: Conclusão.

**Resumo:** Este artigo analisa o impacto da Inteligência Artificial (IA) nas relações laborais, abordando as transformações nas funções laborais, a reconfiguração das competências exigidas e as implicações ao nível da segurança e saúde. As alterações trazem novas preocupações relacionadas aos riscos psicossociais, que envolvem fatores que podem afetar a saúde mental e o bem-estar emocional dos indivíduos. Este artigo procura explorar esses riscos sob uma perspectiva jurídica, destacando os desafios e as possíveis medidas de proteção. A incorporação da IA nas áreas de segurança e saúde no trabalho tem potencial para transformar práticas, melhorar a prevenção de acidentes e otimizar a monitorização de riscos psicossociais. A pesquisa enfatiza tanto os benefícios como os desafios que a IA traz para o ambiente de trabalho, propondo uma reflexão sobre a necessidade de adaptação das disposições legais e práticas de gestão de recursos humanos.

**Palavras-chave:** inteligência artificial, segurança e saúde no trabalho, responsabilidade, proteção de dados

**Abstract:** This article analyses the impact of Artificial Intelligence (AI) on labour relations, looking at the changes in job roles, the reconfiguration of the skills required and the implications for health and safety. The changes bring new concerns related to psychosocial risks, which involve factors that can affect individuals' mental health and emotional well-being. This article seeks to explore

---

<sup>1</sup> Doutorada em Ciências Jurídicas ou Privatistas, Professora Adjunta, Escola Superior Tecnologia e Gestão, Instituto Politécnico de Leiria, Portugal, afiliada ao IJP, Polo de Leiria, ESTG/PL, link. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2665-6422>. E-mail: [elisabete.santos@ipleiria.pt](mailto:elisabete.santos@ipleiria.pt)

these risks from a legal perspective, highlighting the challenges and possible protection measures. The incorporation of AI in the areas of occupational safety and health has the potential to transform practices, improve accident prevention and optimise the monitoring of psychosocial risks. The research emphasises both the benefits and challenges that AI brings to the workplace, proposing a reflection on the need to adapt legal provisions and human resource management practices.

**Keywords:** artificial intelligence, occupational health and safety, liability, data protection

## 1. NOTAS INTRODUTÓRIAS

A evolução tecnológica tem sido uma constante na história das relações laborais, conduzindo a transformações profundas em diversos setores da sociedade, incluindo o mercado de trabalho, a saúde, a educação e o setor jurídico aliado ao ambiente de trabalho. A Inteligência Artificial (IA)<sup>2</sup> tem se tornado uma força transformadora em diversos setores, incluindo a segurança e saúde no trabalho (doravante SST), alterando a forma como as organizações operam e, consequentemente, impondo alterações ao nível das relações laborais<sup>3</sup>. Este artigo pretende explorar como é que a IA está a alterar as funções laborais, o ambiente de trabalho, bem como, o impacto que os novos riscos profissionais tem sobre a SST, e as dinâmicas do poder diretivo entre empregadores e trabalhadores. Estas transformações também levantam questões jurídicas relevantes, relacionadas com a responsabilidade<sup>4</sup>, a proteção de dados<sup>5</sup>, os direitos dos trabalhadores<sup>6</sup>, o que

---

<sup>2</sup> O estudo centra-se no estudo do impacto da introdução tecnológica na ótica da SST, designadamente, a utilização de sistemas robotizados, inteligência artificial, *chatbots*, sistemas automatizados, sensores inteligentes e algoritmos de análise preditiva que tem vindo a ser utilizados para monitorizar os ambientes laborais, identificando riscos e prevenindo acidentes de trabalho.

<sup>4</sup> Por exemplo, será essencial que seja definido expressamente na legislação a quem cabe a responsabilidade (civil e penal) em caso de acidentes de trabalho envolvendo sistema de IA, se deve ser imputada ao empregador, ao próprio sistema ou a quem o criou.

<sup>5</sup> Ora, o uso de sensores ou o controlo pode implicar a recolha e tratamento de dados pessoais dos trabalhadores. O Regulamento Geral de Proteção de Dados (2016) e a Lei 58/2019, que regula a proteção de dados pessoais em Portugal, impõe limites à recolha e ao tratamento dessas informações, exigindo transparência e consentimento.

<sup>6</sup> A implementação de IA deve respeitar os direitos fundamentais, como o direito à privacidade, à dignidade e à não discriminação.

exige uma análise cuidadosa sob a ótica jurídica. Reconhece-se que a utilização da IA, se por um lado, pode auxiliar na redução significativa dos riscos ocupacionais<sup>7</sup>, por outro lado, pode refletir-se em desafios negativos aliados à tomada de decisões automatizadas. Nos últimos anos, a IA emergiu como uma ferramenta disruptiva, prometendo melhorias na eficiência, produtividade e gestão de recursos humanos. No entanto, a adoção de IA também levanta questões relevantes no âmbito da SST, exigindo uma abordagem jurídica que assegure a proteção dos trabalhadores face às novas ameaças e desafios associados a estas tecnologias. Em concreto, é necessário definir uma estratégia de desenvolvimento na qual se inclua todos os profissionais envolvidos, mantendo um nível adequado de integração, responsabilidade e partilha entre todos os atores<sup>8</sup>. Ora, a adoção de IA exige que os empregadores desenvolvam as atividades de SST em todas as fases do procedimento que promovam a aplicação dos princípios gerais de prevenção<sup>9</sup> e assegurem condições dignas aos trabalhadores.

---

<sup>7</sup> Vejamos a utilização de sistemas automatizado em tarefas que apresentem um maior risco para os trabalhadores, como por exemplo, o acesso a silos industriais para efetuarem uma limpeza, ou a trabalhos em atmosferas explosivas.

<sup>8</sup> Destacamos que o mote do Dia Mundial da Saúde e Segurança no Trabalho de 2025, celebrado a 28 de abril e organizado pela Organização internacional do Trabalho (OIT) é dedicado ao tema “Revolucionar a segurança e saúde no trabalho: o papel da IA e da digitalização” que centra a sua atenção no impacto da digitalização e da IA na segurança e saúde dos trabalhadores. Sublinha-se, ainda, o papel da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho que promove anualmente campanhas de sensibilização relativamente a vários temas relacionados com saúde e segurança, mormente sobre «locais de trabalho saudáveis». Veja-se <https://osha.europa.eu/en>. Por exemplo, a campanha de 2023-2025 será dedicada à “sensibilização para o impacto das novas tecnologias no trabalho e os respetivos desafios e oportunidades em matéria da segurança e saúde no trabalho. Para maior desenvolvimento, veja-se. OIT, *Enhancing social dialogue towards a culture of safety and health: What have we learned from the COVID-19 crisis?* International Labour Office, Geneva: ILO, 2022. ISBN: 9789220369838 (web PDF). Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_842505.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_842505.pdf); e, CAPRILE, Maria, SANZ, Pablo, *Measuring The Quality of Social Dialogue and Collective Bargaining in The Field Of Occupational Safety And Health*. European Agency for Safety and Health at Work, 2022.

<sup>9</sup> Com base no artigo 281º, n.º 1 e 2 e do artigo 15º da LPSST a atividade de segurança e saúde no trabalho deve ser orientada pelos nove princípios de prevenção. Entenda-se “prevenção” como o termo que tem a sua origem na palavra latina *praeventio* que significa “disposição antecipada para impedir que se faça ou que aconteça alguma coisa, ato ou efeito de prevenir” ou “como o conjunto de medidas que se tomam para evitar certos riscos como o do acidente, de doença (...)”. Na verdade, o empregador deverá tomar as medidas necessárias para evitar os acidentes e doenças profissionais, mas também garantir uma melhoria sucessiva das condições de trabalho. Segundo PALMA RAMALHO, afirma a propósito que princípios gerais de prevenção devem ser configurados em duas vertentes: por um lado, no dever de promover a prevenção dos riscos profissionais e por outro, no dever de promover a vigilância da saúde do trabalhador. In, *Direito do Trabalho, Parte II, Situações*

No que se refere à estrutura do presente artigo, a primeira parte, será dedicada à introdução, onde definimos o objeto da nossa investigação e a metodologia de pesquisa. Por outro lado, numa segunda parte começamos por fazer uma abordagem à IA no contexto das relações laborais. Por sua vez, numa terceira parte, fazemos uma análise sumária dos instrumentos jurídicos e normativos no cenário nacional e internacional. Por outro, apresentamos, em quarto lugar, os principais desafios jurídicos que se apresentam às organizações no âmbito da SST com a utilização da IA. Numa quinta parte, realizamos uma discussão introdutória aos riscos emergentes [psicossociais] aliados à IA. Para concluir o nosso estudo, terminamos com uma sexta parte tecendo algumas considerações que nos permitiram constatar que as atividades preventivas e a organização dos serviços de prevenção são elementos-chave do ponto de vista da política global da prevenção de riscos profissionais e de promoção de bem-estar no trabalho nas organizações. O presente artigo enfatiza os principais desafios jurídicos decorrentes do uso de IA na SST, destacando a necessidade de uma regulamentação adequada que garanta a proteção dos direitos dos trabalhadores e a responsabilidade das organizações. A Metodologia utilizada para o desenvolvimento da presente pesquisa consistiu numa análise quantitativa dos principais instrumentos normativos, para além de uma análise das fontes doutrinárias, internacionais e europeias, respeitantes ao tema em estudo.

## **2. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O CONTEXTO DAS RELAÇÕES LABORAIS**

Ser um bom empreendedor exige, hodiernamente, que se adapte aos novos ventos e que direcione o seu olhar sobre o trabalho humano! Nos últimos anos, a IA tem sido incorporada em várias funções laborais, desde a automação de tarefas repetitivas até a análise de grandes volumes de dados. A IA trouxe ao nível do setor privado - industrial, de serviços e comercial - profundas alterações ao nível organizacional e das relações jurídico-laborais. Por outro lado, o sistema jurídico português tem evoluído, impulsionado por essas transformações

---

Laborais Individuais, 3.ª Ed. Revista e atualizada ao Código do Trabalho de 2009. Coimbra: Almedina, pp. 627 e 628.

tecnológicas e pela modernização dos serviços públicos. Mas, importará analisar os possíveis efeitos psicossociais que essas inovações tecnológicas trouxeram ao mundo do trabalho. Com efeito, a tomada de decisões ao nível da gestão das relações laborais, impõe a adoção da IA, enquanto tecnologia, integrando-a, por exemplo, nos sistemas de monitorização dos riscos profissionais, da segurança, da saúde mental, dos tempos de trabalho, mas também, ao nível da avaliação de desempenho dos trabalhadores. Segundo Santos, Almeida & Chagas (2024)<sup>10</sup>, a implementação de IA pode contribuir para a prevenção de acidentes, de fatores de risco e otimização das condições laborais para que se respeitem os direitos fundamentais dos trabalhadores. Contudo, a utilização de sistemas automatizados também pode gerar preocupações relacionadas com o controlo excessivo, privacidade, assédio digital e a substituição de postos de trabalho, colocando em causa a segurança física e psíquica dos trabalhadores. Reconhece-se, assim, que a introdução de sistemas algorítmicos pode afetar a saúde mental e implicar uma exposição dos trabalhadores a novos riscos psicossociais, que se refletem negativamente na saúde mental, psicológica e física, pelo que se impõe um olhar atento sobre as condições que possam afetar a segurança e saúde dos trabalhadores<sup>11</sup>. Cumpre, ainda, frisar que todas estas circunstâncias podem expor

---

<sup>10</sup> SANTOS, M, ALMEIDA, A, CHAGAS, D. Inteligência Artificial aplicada à Saúde Ocupacional. Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online. 2024, 18: esub0463. DOI:10.31252/RPSO.07.09.2024.

<sup>11</sup>De notar que Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) promoveu a campanha “Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis 2023-2025” à escala europeia, dedicada ao impacto da utilização de tecnologias digitais nos locais de trabalho e às estratégias que devem ser promovidas para garantir a segurança e saúde dos trabalhadores. Para maiores desenvolvimentos, vide, AESST, Trabalhar com segurança e saúde na era digital : campanha locais de trabalho seguros e saudáveis 2023-2025 : guia da campanha, Serviço das Publicações da União Europeia, 2023, Disponível em: <https://data.europa.eu/doi/10.2802/982922>; 11 Refira, ainda, neste âmbito o Regulamento (UE) 2021/522 do Parlamento Europeu e do Conselho de 24.03. (Programa no âmbito da saúde no período de 2021-2027) que estabelece no seu considerando 21 que o “programa deverá apoiar a promoção da saúde e a prevenção de doenças e melhorar a saúde mental ao longo da vida de cada pessoa, abordando os fatores de risco e os determinantes de saúde”. Por outro lado, a Lei 35/2023, 21 de julho, preconiza como uma das políticas ao nível da saúde “o acesso de todas as pessoas, em condições de igualdade e de não discriminação, a cuidados de saúde mental de qualidade e tempo considerado clinicamente aceitável” (alínea f, n.º 1 do artigo 4º). Para isso, deve o Estado promover as medidas necessárias para a prevenção das doenças mentais junto de várias entidades, proporcionado os meios necessários ao tratamento adequado às suas necessidades (n.º 2, artigo 4º). Vide, para maior desenvolvimento: União Europeia (2024). *Tracking framework for the implementation of the Commission Communication on a comprehensive approach to mental health*. Disponível em URL: [Consult. 20.04.2025]. <<https://health.ec.europa.eu/document/download/6317c605-5f5d-4d4f-9c8a->

os trabalhadores a riscos psicossociais, entre eles, o *stress*, *tecnostress* (Moreira, pp.162-163), o *burnout* e a assédio moral<sup>12</sup>, o que implica novos desafios em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores<sup>13</sup>. Tudo, isto, implicará necessariamente alterações ao nível da liderança das organizações, impondo estratégias inovadoras projetadas no presente e no futuro. Muitas das organizações têm optado por introduzir ferramentas digitais, como *chatbots*, e sistemas inteligentes de IA, com recurso a algoritmos numa tentativa de garantirem um aumento significativo da produtividade, para otimizar processos organizativos, melhorar a eficiência e contribuir para a redução dos custos operacionais, o que implica, necessariamente a afetação dos princípios fundamentais da SST<sup>14</sup>. Por outro lado, é consabido que a introdução da IA tem levado à reconfiguração das funções laborais, automatizando-as, o que pode

---

d5c93e869814\_pt?filename=ncd\_tracking-framework-mh\_en.pdf>;  
<<https://www.mentalhealtheuropa.org/european-mental-health-week-2024/>>

<sup>12</sup> Nesta sede optamos por não desenvolver o tema apresentado. Veja, para um maior desenvolvimento o documento da OIT e da OMS “*Healthy and safe telework Brief*”(2022) onde se conclui que *p.e.* o teletrabalho pode ter um impacto negativo sobre a saúde e segurança dos trabalhadores, apresentando no seu teor algumas boas práticas para que seja promovido em de forma segura e saudável. A OIT “tem tentado criar um direito internacional do trabalho”, promovendo o trabalho digno à escala mundial”. Uma das desvantagens que resulta da prestação do trabalho em regime de teletrabalho, centra-se no isolamento social do trabalhador, propondo que se deve fomentar as relações interpessoais entre as chefias e os trabalhadores (Cf. Lei 83/2021, 6 de dezembro). Vide, ainda, Faria e Loureiro (2021). Equilíbrio Família-Trabalho: Considerações a partir da Pandemia do Covid-19 para o trabalho e a aprendizagem em casa. *Psique*, XVI, pp. 22-33. Veja-se ainda a nota técnica publicada pela ONU que descreve as medidas aplicar no teletrabalho para se garantir um ambiente são e seguro, in <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>.

<sup>13</sup> Cf. GOMES, Júlio. *Direito do Trabalho*, Vol. I, *Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p.738. Segundo o autor o trabalhador está exposto a “*riscos acrescidos em matéria de segurança e higiene no trabalho e até de saúde psicológica*”. Refira-se que algumas organizações recorrem a *p.e.* a óculos inteligentes, a drones, a sistemas inteligentes com o objetivo de contribuir para a monitorizar a SST, mormente, a redução ou minimização dos riscos psicológicos, designadamente ao nível da gestão de emoções, stress, através ”de deteção de ondas cerebrais, biofeedback e modelos de interação humana”. In., Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Livro verde do Futuro da Segurança e Saúde no Trabalho. Cap. 5, «Diagnóstico das tendências futuras e desafios emergentes da SST, pp. 77 ss.

<sup>14</sup> Para um maior desenvolvimento: Artificial intelligence for worker management: implications for occupational safety and health, European Agency for Safety and Health at Work, 2022. Disponível em: [file:///C:/Users/elisa/Downloads/artificial-intelligence-worker-management\\_en.pdf](file:///C:/Users/elisa/Downloads/artificial-intelligence-worker-management_en.pdf); Conselho Nacional de Ética para as Ciências da Vida. In, *Inteligência Artificial (IA): Inquietações Sociais, Propostas Éticas e Orientações Políticas* Livro Branco, 2024. Refira-se, *p.e.*, que muitas organizações recorrem ao *ChatGPT* (Generative Pre-trained Transformer) como um meio de IA generativa (sistema automatizado) que mediante a utilização de algoritmos os auxilia na produção de textos ou tratamento de dados.

implicar, futuramente, a redução de postos de trabalho em diferentes setores<sup>15</sup>. Na verdade, os novos ventos impõe necessariamente novas competências, aliadas à programação e análise de dados, mas também, à valorização de novas qualificações técnicas que se ajustem às novas funções automatizadas, e sejam aliadas às competências interpessoais, assentes na criatividade, responsabilidade, resiliência e pensamento crítico<sup>16</sup>. Na verdade, será essencial ajustar os programas curriculares quer ao nível do ensino superior, bem como, apostar numa formação profissional, que se ajuste às necessidades reais do mercado de trabalho, na mesma linha de entendimento da Agenda 2030, no propõe como Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 4, a necessidade de se alcançar uma Educação de Qualidade, alinhada com a Indústria, Inovação e Infraestruturas (ODS 9). Ora, constata-se, que a crescente evolução tecnológica<sup>17</sup>, trouxe

---

<sup>15</sup> Para um maior desenvolvimento: CASA, Pablo, SILVA, Castro Hugo, RIBEIRO, António Sérgio, BAPTISTA, Rui. Automação e Inteligência Artificial no Mercado de Trabalho Português: desafios e oportunidades, *policy paper*, FFMS, 2025. Disponível em URL: [Consult. 20.04.2025]. <<https://ffms.pt/pt-pt/estudos/policy-papers/automacao-e-inteligencia-artificial-no-mercado-de-trabalho-portugues-desafios-e-oportunidades>> O referido estudo que recai sobre o mercado de trabalho português destaca as profissões ameaçadas ou não pela introdução da IA e automação. Nesse sentido, prevê que 28,9% da força de trabalho está em perigo de extinção, como, as profissões aliadas a empregados de mesa e bar, operadores de empilhadores e cozinheiros; por outro lado, destaca que 22,5% de profissões estão em «ascensão» e beneficiam com a sua introdução, como por exemplo, os professores de ensino básico e educadores de infância, especialistas em vendas, marketing e contabilidade; por sua vez, 12,9% de trabalhadores, aliadas a profissões, como por exemplo, a empregados de escritórios ou serviços de apoio à produção e transportes podem beneficiar ou mudar. Por sua vez, o referido estudo, enfatiza a necessidade de serem criadas políticas públicas a nível nacional e regionais que se ajustem às necessidades reais locais, prevendo que Lisboa, Coimbra, Porto e Vila Real, são os distritos que contemplam mais profissões em «ascensão», sendo que os distritos de Viana do Castelo, Braga, Aveiro e Viseu, são os que apresentam uma maior percentagem (40%) de profissões em «extinção».

<sup>16</sup> De acordo com um relatório da McKinsey (2017), até 2030, cerca de 375 milhões de trabalhadores em todo o mundo precisarão mudar de ocupação devido à automação. In, McKinsey & Company, Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation, dezembro 2017. Disponível em: [https://www.mckinsey.com/~/\\_/media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/what%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/mgi-jobs-lost-jobs-gained-executive-summary-december-6-2017.pdf](https://www.mckinsey.com/~/_/media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/what%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/mgi-jobs-lost-jobs-gained-executive-summary-december-6-2017.pdf); CASA, Pablo; SILVA, Castro Hugo; RIBEIRO, António Sérgio; BAPTISTA, Rui (2025). Automação e Inteligência Artificial no Mercado de Trabalho Português: desafios e oportunidades, *policy paper*. FFMS. O estudo enfatiza a necessidade de ajustar e valorizar os recursos humanos, mediante a adaptação dos currículos académicos, destacando a literacia digital, no que concerne, a utilização da IA e da tecnologia de automação, bem como as competências centradas na “comunicação, criatividade ou a resolução de problemas”. Disponível em: <https://ffms.pt/pt-pt/estudos/policy-papers/automacao-e-inteligencia-artificial-no-mercado-de-trabalho-portugues-desafios-e-oportunidades>; e, GARCIA-PÉREZ, L; GARCIA-GARNICA, M; OLMEDO-MORENO, E.M. Skill for a working future: How to bring about professional success from the educational setting. *Education Sciences*, 11 (1), pp. 1-24. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/educsci11010027>

<sup>17</sup> Sublinhe-se neste âmbito o papel da Agência Europeia para a Segurança e Saúde (EU-OSHA), cuja campanha de 2023-2025 centra a sua atenção no “impacto das novas tecnologias e nos respetivos

alterações profundas ocorridas ao nível do mercado de trabalho que estiveram na base do surgimento dos novos modelos de contratação «atípicos»<sup>18</sup>, que exigem das organizações uma maior consciencialização dos direitos<sup>19</sup> e a tomada de medidas que protejam e garantam o bem-estar físico e psíquico dos trabalhadores. Com efeito, um trabalho desenvolvido num ambiente de trabalho em mutação, onde se valoriza a prevenção e a proteção contribui para fomentar a produtividade e reduzir a probabilidade de exposição a potenciais acidentes de trabalho ou doenças profissionais. Para isso, as organizações têm que acompanhar o compasso legislativo, para que possam proporcionar um ambiente de trabalho seguro, saudável e digno<sup>20</sup>.

### 3. INSTRUMENTOS JURÍDICOS E NORMATIVOS EM CENÁRIO NACIONAL E INTERNACIONAL

Assegurar e promover um ambiente de trabalho seguro, implicará a definição de políticas públicas que disponibilizem aos cidadãos disposições legislativas e regulamentares no âmbito da SST que estabeleçam os princípios e regulem os direitos fundamentais característicos de um Estado de Direito democrático!. Importará, assim, indagar que preceitos legais, regulamentares deverá o empregador respeitar? Torna-se crucial que as entidades empregadoras promovam a aplicação dos instrumentos normativos e os códigos de conduta que tutelam os direitos fundamentais no campo da SST<sup>21</sup>. A temática da SST

---

desafios e oportunidades em matéria de SST”, que disponibiliza diversas ferramentas no seu Website. Disponível em: <<https://osha.europa.eu/pt/publications/campaign-guide-safe-and-healthy-work-digital-age>>.

<sup>18</sup> A título exemplificativo, o trabalho em plataformas digitais e em regime de teletrabalho.

<sup>19</sup> Destaque-se neste âmbito o prestador de atividade sem subordinação jurídica, sempre que se encontre na dependência económica do beneficiário da atividade (a que corresponde uma percentagem do valor total [50%] da atividade prestada pelo trabalhador independente) a quem o legislador laboral reconhece a aplicação das normas legais referentes aos direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, bem como os instrumentos de regulamentação coletiva negociais à semelhança dos trabalhadores subordinados (cf. Artigo 10º «*situações equiparadas*», CT).

<sup>20</sup> Para maiores desenvolvimentos: De notar que no último Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos Emergentes foi assinalado que entre os principais riscos emergentes no local de trabalho está a “digitalização”. A EU-OSHA destaca no seu estudo realizado a 41000 locais de trabalho, sobre os principais desafios psicossociais e o impacto da digitalizações das organizações e seus efeitos na sua SST. In, First findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2024. [https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/ESENER-first-findings-2024\\_EN.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/ESENER-first-findings-2024_EN.pdf)

<sup>21</sup> Sublinhe-se o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 6/2024, de 13 de maio que preconiza que a “imputação do acidente e suas consequências danosas ao incumprimento culposo das regras de

relacionada com dignidade humana, é tratada num vasto conjunto de instrumentos normativos internacionais, europeus e nacionais. No que se refere aos instrumentos normativos neste domínio, atente-se ao papel reservado à Organização Internacional do Trabalho (doravante OIT) por força das Convenções ratificadas por Portugal, ou à influência da União Europeia (doravante UE) no ordenamento jurídico português com a transposição da Diretiva-Quadro 89/391/CEE, 12 de junho de 1989<sup>22</sup> e das Diretivas especiais no campo da SST<sup>23</sup>. A SST aliada à promoção da prevenção dos riscos profissionais é regulada em vários instrumentos a nível internacional e da União Europeia (UE)<sup>24</sup>. Nesta pesquisa, optamos por realizar uma análise sumária do

---

segurança por parte do empregador ou outras entidades enunciadas no n.º 1 do artigo 18.º, da LAT, é crucial provar que nas circunstâncias do caso concreto tal incumprimento se traduziu em um aumento da probabilidade de ocorrência do acidente, tal como ele efetivamente veio a verificar-se, embora não seja exigível a demonstração de que o acidente não teria ocorrido sem o referido incumprimento”. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordao-supremo-tribunal-justica/6-2024-864543698>

<sup>22</sup> Que regula a aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.

<sup>23</sup> A Diretiva Quadro teve por base a criação de 25 diretivas em várias dimensões. Vejamos a título exemplificativo, entre outras, as relativas aos locais de trabalho (89/654/CEE); sinalização de segurança (92/58/CEE); utilização de equipamentos de trabalho (89/655/CEE). Para maiores desenvolvimentos, vide: Fichas temáticas sobre a União Europeia, Parlamento Europeu. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>.

<sup>24</sup> São vários os instrumentos a nível internacional que sublinham a necessidade de proteger os trabalhadores no âmbito da SST. Um dos primeiros instrumentos internacionais centra-se na Declaração Universal dos Direitos do Homem (Adotada e proclamada, em 10 de dezembro de 1948, pela Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas) que preconiza um conjunto de direitos fundamentais do trabalhador, relacionados com a SST (ex. condições de trabalho, condições dignificantes, entre outros). Cf. Artigo 23.º “Todo ser humano tem direito...a condições justas e favoráveis de trabalho”. Destaca-se ainda a Convenção n.º 11 da OIT de 22 de junho de 1981, com incidência na segurança e a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho. Ratificada, no nosso ordenamento jurídico, pelo Decreto do Governo n.º 1/85, de 16 de janeiro; a Convenção n.º 177 da OIT, 1996, sobre o trabalho no domicílio que foi completado pela Recomendação n.º 184, que preconiza a aplicação das regras legais em matéria de condições de trabalho aos trabalhadores que executam trabalho no domicílio mas também ao que é prestado em espaços escolhidos pelo trabalhador, aplicando-se também ao trabalho executado à distância. Destaque-se, ainda, as normas publicadas pela Organização Internacional de Normalização (ISO) no que se refere ao sistema de SST a norma ISO.45001:2018 International Organization for Standardization, e, a ISO/45003, 23 de fevereiro de 2021, respeitante à saúde psicológica no trabalho, que aborda de forma sistemática e preventiva as boas práticas para gerir os riscos psicossociais e promover a saúde psicológica e a segurança no local de trabalho. In, Livro verde sobre as relações laborais. Disponível em: [http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro\\_verde\\_2016.pdf](http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro_verde_2016.pdf); Acresce, ainda, a Convenção da OIT n.º 155 sobre a segurança e saúde e o ambiente de trabalho, ratificada por Portugal pelo Decreto do Governo n.º 1/85, de 16 de janeiro. Disponível em: [http://direitoshumanos.gddc.pt/3\\_8/IIIPAG3\\_8\\_4\\_A.htm](http://direitoshumanos.gddc.pt/3_8/IIIPAG3_8_4_A.htm); No âmbito da União Europeia, o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) prevê que a UE auxilie os Estados-Membros na promoção de um “ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores” (artigo 153.º, n.º 1, alínea a)). Por outro lado, o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (artigo 7.º), preconiza que todas as pessoas têm direito a gozar

acervo legal ao nível do nosso ordenamento jurídico, relativamente às obrigações gerais no âmbito da SST. Se, por um lado, as disposições normativas preconizam as obrigações que recaem sobre os empregadores, por outro, enunciam o dever de cooperação e participação que irá recair sobre os trabalhadores no campo da SST. O acervo legal no campo da SST alicerça-se em três instrumentos normativos, a Constituição da República Portuguesa (doravante CRP)<sup>25</sup>, o Código

---

condições de trabalho justas e favoráveis. No caso do tema em análise, importa ainda considerar a importância da Diretiva-Quadro 89/391/CEE, de 12 de junho, alterada pela Diretiva 2007/30/CE, de 20 de junho de 2007, transpostas para o direito interno português através da LPSSST, na promoção de uma “cultura da prevenção” pois preconiza as obrigações do empregador relativamente à aplicação de medidas essenciais à promoção da melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores em contexto de trabalho. O Direito da UE, relativo à SST, que tem a sua base a Diretiva-Quadro, assenta na imposição à entidade empregadora da obrigação de “assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho”, tal como resulta do n.º 1 do artigo 5.º daquela Diretiva. No mesmo contexto, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia respeitante às condições de trabalho justas e equitativas, prevê que “[t]odos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas” (n.º1) publicada no Jornal Oficial da União Europeia, de 7 de junho de 2006. Disponível em: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR..> Por outro lado, resulta inexoravelmente do quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027, as prioridades e ações necessárias para melhorar a saúde e segurança dos trabalhadores assentes numa abordagem tripartida centrada em três objetivos: “antecipar e gerir a mudança no contexto digital; promover a melhoria da prevenção; e, aumentar a preparação para atuar perante crises (...)”.”Enunciado no Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Disponível em: [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan\\_pt](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_pt); Veja-se, ainda, o Regulamento UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 29 de abril de 2021 que cria o Programa Europa Digital que estabelece o enquadramento financeiro aplicável 2021-2027. O programa dotado de um orçamento de 7,6 mil milhões de euros, aposta na transformação digital, aumento da autonomia tecnológica e competências digitais, trazendo benefícios para as pequenas e médias empresas, para apoio à recuperação económica e transformação digital, promovendo financiamento e cindo domínios fundamentais, dos quais destacamos: “competências digitais avançadas (577 milhões)”. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0694&from=PT>

<sup>25</sup> Que prevê no artigo 59º que os trabalhadores têm o direito “à prestação de trabalho em condições de higiene, segurança e saúde”. Reforça-se que a proteção da SST dos trabalhadores, designadamente, a existência de um ambiente de trabalho saudável e seguro está prefigurado no princípio 10 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e no âmbito da «Agenda do Trabalho Digno». E, o artigo 64º que prevê o “direito à proteção da saúde e o dever de a defender e promover”. Por outro lado, o uso de IA deve ser alinhado com os princípios constitucionais (direito à justiça; à transparência; e, à proteção dos dados pessoais (Cf. Art. 20º e 35º CRP). Além disso, a Lei 58/2019, regula a proteção de dados pessoais, que estabelece restrições à utilização de algoritmos que possam afetar direitos fundamentais.

de trabalho<sup>26</sup> (doravante CT)<sup>27</sup>. Por outro lado, o quadro regulador da SST que está essencialmente consolidado na Lei n.º 102/2009, (doravante LPSST). Esta legislação obriga o empregador a garantir condições de trabalho seguras e saudáveis, incluindo promovendo a avaliação de riscos e a implementação de medidas preventivas. Configura uma partilha de responsabilidade entre os empregadores e os trabalhadores na tomada de medidas que proporcionem um ambiente de trabalho digno (cf. Artigo 15º, 17º LPSST)<sup>28</sup>. O empregador deverá

---

<sup>26</sup> Aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro preceituado legal que viria a sofrer algumas alterações e a ser regulado em algumas matérias sobre as quais procuraremos refletir nas páginas que se seguem. Para maior desenvolvimento: disponível em: [https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1047&tabela=leis](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis). O referido instrumento prevê no artigo 128º os deveres da entidade empregadora : «[p]roporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral (al. c)»; «[p]revenir riscos e doenças profissionais, tendo por base a proteção da SST do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho (al. g)»; «[f]ornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas ...» «[p]roporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal». No mesmo diploma os artigos 281º a 284º consagram os princípios orientadores que refletem a obrigação legal na criação de um ambiente de trabalho seguro e digno e reforçam o direito que os trabalhadores têm em prestar as suas atividades em condições de segurança e saúde.

<sup>27</sup>Para um maior desenvolvimento: disponível em: [https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1158&tabela=leis](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1158&tabela=leis)

<sup>28</sup> Vejamos a título exemplificativo, entre outros, a utilização da IA, iluminação ajustada à tarefa, a seleção e utilização ergonómica de equipamentos de trabalho, a informação sobre a rotulagem das substâncias químicas perigosas. A relação estabelecida entre os sujeitos laborais sustenta-se numa relação obrigacional complexa, em que uma das partes se submete ao poder diretivo de outrem, e pode ser assumida em duas vertentes – pública e privada – caracterizada por um direito subjetivo propriamente dito do trabalhador em prestar a sua atividade em ambiente seguro e saudável . Ao empregador impõe-se o dever de garantir ao trabalhador a prestação laboral em condições de segurança e saúde e, em sentido amplo, e ao Estado o dever de assegurar as políticas globais para garantir a efetivação desse dever. Por outro, e com base no artigo 25.º da LTFP “o empregador público é o Estado ou outra pessoa coletiva pública que constitui vínculos de emprego público nos termos da LTFP. No que respeita à função pública a SST, cabe ao empregador [público], órgão ou serviço (cf. n.º 3, do artigo 4.º do anexo da LTFP e da LPSST, e respetivas atualizações), organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho, visando assegurar adequadas condições de trabalho que previnam os riscos profissionais e promovam a saúde, bem-estar e segurança de todos os trabalhadores da administração pública. Refira-se neste âmbito do Plano de Ação para a Segurança e Saúde no Trabalho na Administração Pública (aprovado pela resolução de Conselho de Ministros, n.º 28/2019, de 20 de dezembro) no qual o Governo se compromete dar primazia à segurança e saúde dos trabalhadores, proporcionando-lhes condições de trabalho dignas que contribuam para a promoção do seu bem-estar físico, organizacional e psicossocial, promovendo a melhoria contínua das mesmas. O objetivo centraliza-se na necessidade de implementar e operacionalizar os serviços de segurança e saúde nos vários serviços públicos, capacitando-os e dotando-os de conhecimentos, instrumentos normativos e técnicas para que possam identificar e prevenir os fatores de riscos e tomarem as medidas mais adequadas e eficientes para eliminarem e/ou minimizar os riscos de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Acresce ainda falar do guia publicado pela Direção Geral da Administração Pública e Emprego Público (DGAEP), “Como organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho na Administração Pública”, publicado no dia 28 de abril de 2020, Dia Nacional de Prevenção e Segurança no Trabalho. Disponível em [https://www.dgaep.gov.pt/upload/homepage/SST\\_AP/Fluxogramas\\_SST\\_27\\_abr\\_2020.pdf](https://www.dgaep.gov.pt/upload/homepage/SST_AP/Fluxogramas_SST_27_abr_2020.pdf).

Pretende-se assim implementar o regime legal de segurança e saúde no trabalho na Administração Pública, com o objetivo de operacional a implementação dos serviços e garantindo o seu

garantir um trabalho dignificante apostando, em primeiro lugar, na pessoa do “trabalhador”, o elo mais frágil da cadeia laboral, quer segmentado numa relação laboral pública ou privada, pois o que deve relevar é precisamente o valor da vida humana, a sua integridade física ou psíquica. Mas esses objetivos passam indubitavelmente pela via do diálogo entre os empregadores e trabalhadores no qual devem ter responsabilidades partilhadas na prevenção dos riscos psicossociais<sup>29</sup>. O referido instrumento preconiza, ainda, os procedimentos que os empregadores deverão adotar para que garantam o bem-estar físico e psíquico dos trabalhadores e que passam, e.g. pela seleção e organização dos serviços de segurança e saúde; pela participação e diálogo social. Neste domínio, o empregador deverá, ainda, dar primazia ao seu dever de informar e formar os trabalhadores sobre a IA e os riscos psicossociais emergentes da sua utilização, sobre as medidas preventivas e protecionistas, bem como, dos meios para que possam utilizar eficazmente. Com o advento das novas tecnologias, a Comissão Europeia tem vindo a desenvolver orientações e recomendações para a integração segura de IA, incluindo a Comunicação "*Artificial Intelligence for Europe*" (Comissão Europeia, 2021), que reforça a necessidade de uma abordagem ética e responsável na implementação destas tecnologias. Em Portugal, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) tem promovido debates e ações de sensibilização sobre os riscos tecnológicos, reforçando a necessidade de adaptação das políticas de segurança e saúde às inovações tecnológicas. É consabido que as alterações introduzidas pela evolução tecnológica ao nível do ambiente laboral, podem aumentar a insegurança no emprego, contribuir para uma maior precariedade laboral e para o aumento do desemprego. Na verdade, a sujeição da sociedade a mudanças ao nível socioeconómico, político e cultural impõe às organizações que se adaptem rapidamente a um mundo em constante movimento. Neste contexto, impõem-se a definição por parte do Estado de uma estratégia holística direcionada a todos os setores de atividade que capacite as organizações e garanta

---

funcionamento. Trata-se assim de um instrumento de apoio destinado aos gestores públicos para que possam adequar o tipo de serviço à especificidade do serviço, quer quanto à sua dimensão, ao objeto da atividade e dos locais de trabalho (em função dos fatores de risco em termos de exposição).

<sup>29</sup> Cf. Artigo 127.º do Código de Trabalho; artigo 5.º e artigo 15.º da LPSST.

um conjunto de orientações e disposições normativas que assegure a almejada transição.

#### 4. DESAFIOS JURÍDICOS NO ÂMBITO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO : RISCOS PSICOSSOCIAIS ASSOCIADOS À IA

As alterações tecnológicas, sujeitaram os trabalhadores a uma maior flexibilidade laboral e organizacional e à evolução do conceito local de trabalho, dando lugar à possibilidade de realização de prestação laboral à distância e em qualquer parte do mundo, bastará pensar na figura do teletrabalho, nos quais os prestadores das tarefas passam de uma situação tradicional centrada num «*trabalho por conta de outrem*» para assumirem «*trabalho independente*», sujeitos a longas jornadas de trabalho sem qualquer limite temporal. Estas alterações tiveram, e continuam a ter, impacto negativo para os prestadores, muitas vezes expostos a decisões arbitrárias e discriminatórias que violam os direitos fundamentais reconhecidos constitucionalmente (Cf. artigo 58º, 59º)<sup>30</sup>.

Neste contexto, importa ainda indagar, se a introdução e a utilização da IA, podem expor o prestador laboral a riscos psicossociais? E, como devem as entidades atuar perante os riscos psicossociais? De notar, que os riscos psicossociais são merecedores de proteção legal no nosso ordenamento jurídico-constitucional, que lhes reservou um papel de destaque em matéria de segurança e saúde ao transferir para o direito interno não só as diferentes diretivas-quadro da Comissão Europeia mas, também, as convenções e recomendações da OIT; por outro lado, a LPSSST realça as obrigações gerais do empregador em assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições a fatores de risco psicossocial não constituam perigo para o trabalhador (Cf. Artigo 15º, n.º 2 alínea d), da LPSSST); ou, por outro, no dever de adaptar o trabalho ao homem, sobretudo no que se refere à conceção dos postos e métodos de trabalho, visando reduzir a monotonia do trabalho, diminuído assim a probabilidade de desenvolvimento destes riscos

---

<sup>30</sup> Veja-se para maior desenvolvimento, MOREIRA, Teresa Coelho. Gestão Algorítmica. Ebooks, Uminho, p.1-18. <https://doi.org/10.21814/uminho.ed.105.27>.

(ao abrigo do art. 15º, alínea e), da LPSST)<sup>31</sup>. Ora, é consabido que a introdução e a utilização da IA, podem expor o trabalhador a riscos psicossociais que podem traduzir-se numa maior ameaça dos direitos fundamentais dos prestadores laborais<sup>32</sup>. No que se refere ao impacto negativo que a exposição a riscos psicossociais pode ter sobre a saúde mental e o bem-estar dos prestadores laborais decorrentes de fatores ambientais, organizacionais ou sociais, podemos, *p.e.*, afirmar que na execução da prestação laboral em regime de teletrabalho, pode expor os trabalhadores a elevadas cargas emocionais no trabalho, motivadas por ritmos excessivos de trabalho, impedindo a conciliação entre a vida familiar e a profissional e, conseqüentemente, sujeitando-os a maiores níveis de *stress*, ou, a situações mais graves, como *burnout*<sup>33</sup>. Por isso, a exposição aos riscos psicossociais emergentes da utilização da IA, despertam cada vez mais novas preocupações, no que se refere à conceção, organização e gestão do trabalho,

---

<sup>31</sup> Veja-se para um maior desenvolvimento, MOREIRA, Teresa Coelho. (2021). Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores, *Minerva: Revista de Estudos Laborais* | Ano IX - I da 4.ª Série - N.º 2, pp. 129 ss. RAMALHO, Maria Rosário Palma. A Economia Digital e a Negociação Coletiva. Centro de Relações Laborais, 2019, p.157. Na verdade, a sujeição dos teletrabalhadores como bem refere Moreira “ao aumento do controlo, à necessidade de terem de estar constantemente online e disponível, a mudança frequente de atividades e de trabalhos e o controlo através de algoritmos, aumenta, e muito, os níveis de stress dos trabalhadores” e, conseqüentemente a degradação do trabalho humano. Recorde-se que o “direito à desconexão” foi regulado na Lei n.º 83/2021, 6 de dezembro, como o direito que os trabalhadores têm de se desligarem dos instrumentos eletrónicos (plataformas digitais, smartphones, tablets, computadores), ou se os tiverem ligados de os desligarem do seu contexto laboral fora do seu período normal de trabalho.

<sup>32</sup> Por conseguinte, importa qualificar essa realidade à luz dos artigos 59.º e 64.º da CRP nos quais se alicerça os pressupostos normativos nucleares da obrigação da SST que evidenciam que “todos os trabalhadores, sem distinção de idades, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à prestação do trabalho em condições de higiene e segurança e direito à proteção da saúde e o dever de a defender e promover”.

<sup>33</sup> Ou síndrome de desgaste profissional decorre de stress prolongado no trabalho. Atente-se que o Burnout ou Síndrome do esgotamento profissional aliada ao emprego e desemprego foi reconhecido como uma doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS) na 11ª revisão da lista de classificação Internacional das doenças da OMS (ICD-11) aprovada na 72ª assembleia da OMS em Genebra e entrou em vigor a 1 de janeiro de 2022. Na referida lista entende-se como “uma síndrome que resulta de um stress crónico no local de trabalho que não foi bem gerido”. (Cf. WHO (2019), Burn-out an “occupational phenomenon”: international Classification of Diseases). Cfr. artigo 15º, n.º 2 alíneas d); e) da LPSST. Da leitura perfunctória realizada ao artigo 15º da LPSST constata-se que o legislador estipula expressamente o dever de o empregador em assegurar que as exposições em contexto de trabalho “aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador” (alínea d). Por outro lado, deverá preocupar-se com a conceção dos postos de trabalho, adaptando o trabalho ao homem, designadamente, selecionando os equipamentos de trabalho que contribuam para minimizar os riscos psicossociais.

bem como, com o seu contexto económico e social<sup>34</sup>. Reconhece-se que os riscos psicossociais podem ter um forte impacto na saúde dos trabalhadores, pois são alguns dos fatores responsáveis pelo surgimento de algumas patologias, designadamente, alterações musculoesqueléticas, cardiovasculares e digestivas<sup>35</sup>. Neste contexto, o CT<sup>36</sup> e a LPSST preveem expressamente a exigência do empregador na tomada de medidas que evitem ou minimizem esses possíveis impactos<sup>37</sup>. Na verdade, para além dos deveres gerais que o legislador confere ao empregador em matéria de organização dos tempos de trabalho e de prevenção dos riscos profissionais no trabalho, a lei atribui-lhes um conjunto de deveres e poderes (limitados aos termos do contrato e às disposições legais, normativas e convencionais que os regem) no âmbito da organização do trabalho que os responsabilizam diretamente pelos riscos psicossociais<sup>38</sup>. Por isso, entendemos que as questões da SST devem ser concomitantemente relacionadas e

---

<sup>34</sup> Não será de olvidar que a produtividade das empresas e as capacidades profissionais, físicas e psicológicas dos trabalhadores são fortemente influenciadas pelas condições em que as mesmas são prestadas. Na verdade, as decisões automatizadas podem causar no trabalhador um sentimento de incompreensão e desmotivação, pois considera-se que a substituição da força humana por máquinas pode refletir-se negativamente, gerando um sentimento de insegurança e instabilidade laboral.

<sup>35</sup> Aliás, um dos motivos que estiveram na base da reivindicação do “direito à desconexão” atualmente regulado na Lei 83/2021, 6 de dezembro que modifica o regime e teletrabalho e cria o direito à desconexão dos trabalhadores. Veja-se para um maior desenvolvimento, MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores, *Mínerva: Revista de Estudos Laborais* | Ano IX - I da 4.ª Série - N.º 2, 2021, pp. 129 ss. RAMALHO, Maria Rosário Palma. A Economia Digital e a Negociação Coletiva – Sumário executivo. Centro de Relações Laborais, 2019.

<sup>36</sup> Cf. p.e. artigo 29º, nº 2, proíbe o assédio.

<sup>37</sup> Contudo, as disposições legais muitas vezes não contemplam de forma expressa e adequada as aplicações específicas de IA à área de SST, o que resulta indiretamente da leitura do artigo 59º, nº 1 alíneas b) e d) da CRP ao prever que “todos os trabalhadores (...) têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes (...)”. Para atenuar o desequilíbrio patente na relação de trabalho, ao empregador sustentado num dever geral e universal, cabe a prevenção de riscos profissionais, a promoção e vigilância da saúde, procedendo à análise dos postos de trabalho destinada a avaliar os riscos psicossociais, organizando as atividades de SST, e adotando as medidas que se tornem necessárias, proporcionais e adequadas à prevenção desses eventuais ou potenciais riscos a que o trabalhador possa estar exposto. Não podemos deixar de sublinhar neste campo o artigo 127º, nº 1, alínea c) do CT que prevê como um dos deveres laborais do empregador “(...) proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral”.

<sup>38</sup> De facto, deverão ser contempladas medidas específicas de prevenção, como, *p.e.*, o combate ao assédio nas políticas de SST das organizações. Impõe-se, desta forma, que os sintomas indicadores das atitudes depressivas ou stressantes sejam tidos em consideração nesses processos. Importa sublinhar, que a OIT tem enfatizado essa necessidade como medida preventiva, considerando-a como um objetivo prioritário nas empresas. Para maiores desenvolvimentos, veja-se OIT (2019). Segurança e Saúde no Centro do Futuro do Trabalho Tirando partido 100 anos de experiência, Bureau Internacional do Trabalho, p.29 ss. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_690142.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_690142.pdf); OIT (2020). Gestão dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho com o trabalho durante a pandemia da COVID-19, Bureau Internacional do Trabalho, p. 6. ISBN: 9789220357804.

compreendidas como um universo que se interceptam entre si e se complementam, assentes numa prevenção integrada, pois só assim se permitirá às organizações reduzir ou minimizar os custos diretos ou indiretos<sup>39</sup>.

## 5. PERSPETIVAS E RECOMENDAÇÕES : CONCLUSÃO

Para garantir que a adoção de IA contribua positivamente para as relações laborais, é fundamental desenvolver quadros jurídicos específicos que regulem o uso de IA, incluindo critérios claros de responsabilidade e proteção dos direitos dos trabalhadores, evitando práticas de controlo abusivo. De igual modo, impõe-se, que se aposte na literacia e sensibilização dos trabalhadores e empregadores sobre os riscos e boas práticas no uso de IA. Importará, ainda, implementar sistemas de monitorização que respeitem a privacidade<sup>40</sup> e dignidade dos trabalhadores, e os seus princípios deontológicos e éticos, e assegurem um diálogo social e participativo, criando mecanismos de participação dos trabalhadores na implementação de tecnologias de IA. A investigação demonstrou que a luta por um ambiente de trabalho digno e saudável na sociedade é uma tarefa árdua, que impõe a participação do Estado na promoção de disposições legais, regulamentares e convencionais que propiciem os meios necessários à consciencialização dos empregadores e dos trabalhadores, além de fiscalizar e impor as sanções àqueles que não respeitem os ditames normativos. A responsabilidade civil por danos causados por sistemas de IA também deve ser claramente definida, incluindo os impactos psicossociais. Por fim, conclui-se que embora a inteligência artificial ofereça benefícios consideráveis, é imprescindível que seu uso seja acompanhado de medidas que protejam a saúde psicossocial dos envolvidos. Pois, o êxito da SST e o desenvolvimento sustentável de uma sociedade a nível económico, político, social e cultural exigirá a tomada de políticas públicas e normativas que promovam a transparência e a ética na

---

<sup>39</sup> Como o aumento da taxa de absentismo, o *burnout*, o *stress*, e consequentemente, evitar perdas de produtividade e competitividade com paragens de produção ou contraordenações resultantes da fiscalização das autoridades administrativas.

<sup>40</sup> De notar que os sistemas de IA podem ser vulneráveis a ataques cibernéticos, que podem comprometer a segurança dos trabalhadores ou manipular informações sensíveis, pelo que se impõe o respeito pela aplicação do Regulamento da Proteção de Dados.

implementação dessas tecnologias e contribuam para satisfazer as necessidades do mundo laboral. Assim, será possível equilibrar inovação tecnológica aliada ao respeito dos direitos humanos e promoção da dignidade profissional.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

ACÓRDÃO DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA n.º 6/2024, de 13 de maio. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordao-supremo-tribunal-justica/6-2024-864543698>

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO, Trabalhar com segurança e saúde na era digital : campanha locais de trabalho seguros e saudáveis 2023-2025 : guia da campanha, Serviço das Publicações da União Europeia, 2023. Disponível em: <https://data.europa.eu/doi/10.2802/982922>

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO. Campanha “Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis 2023-2025”, Guia da Campanha: Disponível em: [https://sip-pt.pt/wp-content/uploads/2024/04/HWC-23-25-Campaign\\_Guide\\_WEB\\_pt\\_0.pdf](https://sip-pt.pt/wp-content/uploads/2024/04/HWC-23-25-Campaign_Guide_WEB_pt_0.pdf)

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO. Artificial intelligence for worker management: implications for occupational safety and health, European Agency for Safety and Health at Work, 2022.

CASA, Pablo, SILVA, Castro Hugo, RIBEIRO, António Sérgio, BAPTISTA, Rui (2025). Automação e Inteligência Artificial no Mercado de Trabalho Português: desafios e oportunidades, *policy paper*. Lisboa: FFMS. Disponível em: <https://ffms.pt/pt-pt/estudos/policy-papers/automacao-e-inteligencia-artificial-no-mercado-de-trabalho-portugues-desafios-e-oportunidades>

CONSELHO NACIONAL DE ÉTICA PARA AS CIÊNCIAS DA VIDA. Inteligência Artificial (IA): Inquietações Sociais, Propostas Éticas e Orientações Políticas, Livro Branco. Lisboa: CNECV, 2024.

CAPRILE, Maria; SANZ, Pablo. “Measuring The Quality of Social Dialogue and Collective Bargaining” in The Field Of Occupational Safety And Health. European Agency for Safety and Health at Work, 2022.

DIREÇÃO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E EMPREGO PÚBLICO. “Como organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho na Administração Pública”, 2020. Disponível in

[https://www.dgaep.gov.pt/upload/homepage/SST\\_AP/Fluxogramas\\_SST\\_27\\_abr\\_2020.pdf](https://www.dgaep.gov.pt/upload/homepage/SST_AP/Fluxogramas_SST_27_abr_2020.pdf).

EUROFOUND. Job quality side of climate change, Working conditions and sustainable work series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2024. ISBN 978-92-897-2407-4. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2024/job-quality-side-climate-change>.

FARIA E LOUREIRO. Equilíbrio Família-Trabalho: Considerações a partir da Pandemia do Covid-19 para o trabalho e a aprendizagem em casa. *Psique*, XVI, 2021.

GARCIA-PÉREZ, I; GARCIA-GARNICA, M; OLMEDO-MORENO, E.M. Skill for a working future: How to bring about professional success from the educational setting. *Education Sciences*, 11 (1), pp. 1-24. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/educsci11010027>

GOMES, Júlio. *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, Vol. I. Coimbra: Coimbra Editora, 2007 .

LOPES, N; RIBAS, A.; LOPES, C.; RODRIGUES, E.; ALVES, F.. Estudo de avaliação dos riscos psicossociais na Administração Pública. *Direção-Geral da Administração e do Emprego Público*, 2021, p.9. Disponível em: [https://www.dgaep.gov.pt/upload/Estudos/2021/Relatorio\\_Global\\_Avaliacao\\_de\\_Riscos\\_Psicossociais%20-%20NOV2021.pdf](https://www.dgaep.gov.pt/upload/Estudos/2021/Relatorio_Global_Avaliacao_de_Riscos_Psicossociais%20-%20NOV2021.pdf)

OIT. Enhancing social dialogue towards a culture of safety and health: What have we learned from the COVID-19 crisis? International Labour Office, Geneva: ILO, 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_842505.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_842505.pdf);

OIT. Gestão dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho durante a pandemia da COVID-19, Bureau Internacional do Trabalho, 2020, p. 6.

OIT. Segurança e Saúde no Centro do Futuro do Trabalho Tirando partido 100 anos de experiência, Bureau Internacional do Trabalho, 2019, p.29 ss. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_690142.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_690142.pdf);

MCKINSEY & COMPANY. Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation, dezembro 2017. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/what%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/mgi-jobs-lost-jobs-gained-executive-summary-december-6-2017.pdf>

MOREIRA, Teresa Coelho. *Gestão Algorítmica*. Ebooks, Uminho, p.1-18. <https://doi.org/10.21814/uminho.ed.105.27>.

MOREIRA, Teresa Coelho (2021). Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores, *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, Ano IX, I da 4.ª Série, n.º 2, pp. 129 ss.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 3.ª Ed. Revista e atualizada ao Código do Trabalho de 2009. Coimbra: Almedina

RAMALHO, Maria Rosário. *A Economia Digital e a Negociação Coletiva-Sumário executivo*. Centro de Relações Laborais, 2019.

SANTOS, M; ALMEIDA, A; CHAGAS D. Inteligência Artificial aplicada à Saúde Ocupacional. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online*. 2024, 18: esub0463. DOI:10.31252/RPSO.07.09.2024.

UNIÃO EUROPEIA. Tracking framework for the implementation of the Commission Communication on a comprehensive approach to mental health, 2024. Disponível em [https://health.ec.europa.eu/document/download/6317c605-5f5d-4d4f-9c8a-d5c93e869814\\_pt?filename=ncd\\_tracking-framework-mh\\_en.pdf](https://health.ec.europa.eu/document/download/6317c605-5f5d-4d4f-9c8a-d5c93e869814_pt?filename=ncd_tracking-framework-mh_en.pdf); <https://www.mentalhealthurope.org/european-mental-health-week-2024/>

UNIÃO EUROPEIA. Fichas temáticas sobre a União Europeia, Parlamento Europeu. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>.