

Artigo de opinião

Filipa Faria • Fractional HR Consultant • Career Development
Abril 2026

A IA não está a despedir pessoas. As expectativas sobre a IA estão.

O que a vaga de despedimentos nas Big Tech nos está realmente a ensinar sobre inteligência artificial, talento e o futuro do trabalho.

01.

Os números que ninguém quer dizer em voz alta

O ano de 2025 ficou marcado pela continuação da vaga global de despedimentos no setor tecnológico. Segundo os dados do Layoffs.fyi, mais de 165 mil trabalhadores foram dispensados por mais de mil empresas tecnológicas ao longo do ano, confirmando que a reestruturação iniciada em 2022 continua longe de terminar.

Longe de se tratar de um fenômeno passageiro, os números revelam uma tendência persistente. Após o pico histórico de 2023, quando mais de 264 mil trabalhadores perderam os seus empregos, o setor continuou a atravessar uma profunda transformação. Em 2026, os despedimentos já ultrapassam os 150 mil trabalhadores, demonstrando que a contração do mercado tecnológico se mantém pelo terceiro ano consecutivo.

Perante estes números, torna-se inevitável questionar se estamos apenas perante um ciclo económico adverso ou se assistimos a uma mudança estrutural na forma como as empresas organizam o trabalho numa era que se diz cada vez mais marcada pela inteligência artificial e pela automação.

Em 2025 e 2026, as maiores empresas tecnológicas do mundo dispensaram centenas de milhares de trabalhadores. A justificação oficial foi sempre a mesma: eficiência, otimização, inteligência artificial. Mas a realidade, como quase sempre, é mais incómoda do que o comunicado de imprensa.

Na minha opinião, não estamos apenas perante uma revolução tecnológica. Estamos também perante uma crise de tomada de decisão. Muitas empresas estão a despedir trabalhadores não porque a inteligência artificial já produz os resultados prometidos, mas porque acreditam que um dia os produzirá.

Fonte: Layoffs.fyi - Layoffs Tracker, atualizado a abril de 2026.

A Meta anunciou recentemente o corte de 10% da sua força de trabalho. A Microsoft disponibilizou pacotes de saída voluntária pela primeira vez nos seus 51 anos de história. A Amazon eliminou pelo menos 30.000 postos desde outubro de 2025. A Oracle dispensou entre 20.000 a 30.000 pessoas, um movimento que analistas da TD Cowen perspectivam poder gerar entre 8 a 10 mil milhões de dólares em fluxo de caixa adicional.

Fontes: CNBC, "20,000 job cuts at Meta, Microsoft raise concern that AI-driven labor crisis is here", abril de 2026; TD Cowen, nota de analistas, janeiro de 2026.

Os dados do índice de confiança da Glassdoor contam outra história paralela: o setor tecnológico registou a maior queda anual de confiança de qualquer indústria, com uma descida de 6,8 pontos percentuais em março face ao ano anterior, para 47,2%.

Fontes: Glassdoor Employee Confidence Index, março de 2026.

02.

A mentira conveniente: é a IA que despede - ou são as expectativas?

É aqui que chegamos ao ponto mais desconfortável desta conversa, na minha opinião.

A narrativa dominante diz que a IA está a substituir trabalhadores. Mas uma análise mais rigorosa revela algo diferente: muitas empresas estão a despedir com base em promessas de IA que ainda não se concretizaram, apostando no futuro para justificar decisões do presente.

“As perdas de emprego e a desaceleração das contratações são reais, ainda que as empresas continuem à espera que a IA generativa cumpra as suas promessas.

- Harvard Business Review, janeiro de 2026

Fonte: Harvard Business Review, “Companies Are Laying Off Workers Because of AI’s Potential - Not Its Performance”, fevereiro de 2026.

O caso da Klarna é o exemplo mais citado, e um dos mais reveladores. A empresa substituiu 700 trabalhadores por IA e a qualidade do serviço caiu. Os clientes reclamaram e a Klarna teve de voltar a contratar humanos.

A Forrester Research publicou uma previsão que devia estar em cima da mesa de todos os conselhos de administração: metade dos despedimentos atribuídos à IA serão revertidos, com recontrações feitas a salários mais baixos e, muitas vezes em mercados offshore. E mais: 55% dos empregadores já admitem arrepender-se dos cortes que fizeram.

Fonte: Forrester Research, “Predictions 2026: The Future of Work”; HR Executive, “The AI Layoff Trap: Why Half Will Be Quietly Rehired”, dezembro de 2025.

03.

O custo escondido dos despedimentos

Quando a ansiedade económica e capitalista se encontra com promessas tecnológicas que ainda não se concretizaram, o resultado não é apenas uma redução temporária de custos. É também a destruição de conhecimento institucional, de cultura organizacional e de capacidade de execução.

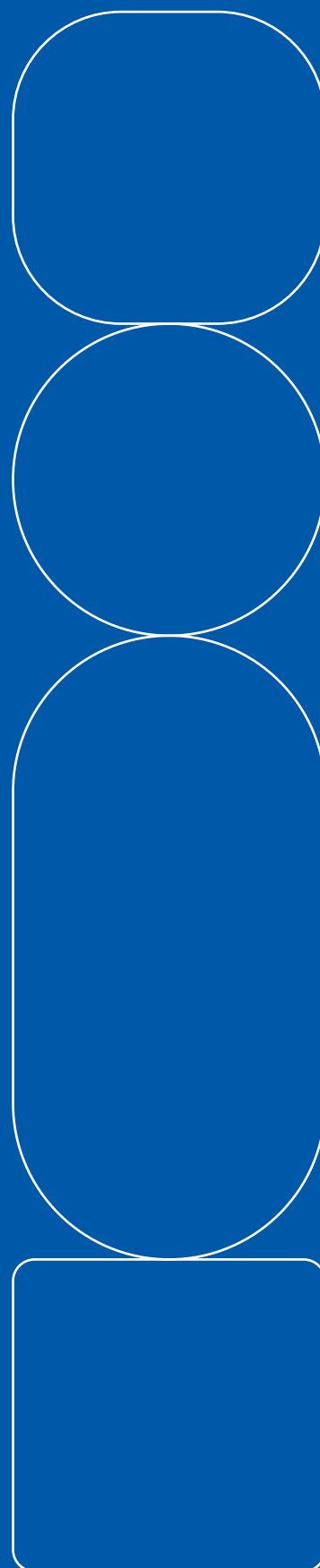
O índice de confiança dos trabalhadores está em queda. Os melhores talentos começam a evitar empresas com reputação de cortes agressivos. E a pressão política e regulatória cresce à medida que os números do desemprego estrutural se tornam impossíveis de ignorar.

Há um paradoxo no centro desta história: as empresas que mais investem em inteligência artificial são frequentemente as mesmas que estão a eliminar as pessoas que poderiam ajudar a implementá-la com sucesso.

De acordo com a Forrester, apenas 16% dos trabalhadores possuíam em 2025 uma literacia de IA considerada elevada. Em 2026, esse número deverá atingir apenas 25%. A escassez de competências continua a ser um dos maiores obstáculos à adoção eficaz destas tecnologias.

Por outras palavras, muitas organizações não estão a resolver o problema da produtividade. Estão apenas a trocar um problema de custos por um problema de capacidade.

Fonte: Forrester Research, AIQ Research, 2025-2026.



04.

A minha opinião: o segundo rato apanha o queijo

Há uma expressão que me vem frequentemente à cabeça quando penso nesta transformação: "o segundo rato apanha o queijo".

A ideia vem de uma das lições mais interessantes do livro *Who Moved My Cheese?*, de Spencer Johnson. Quando o ambiente muda, as organizações e as pessoas reagem de formas diferentes. Algumas recusam aceitar a mudança. Outras correm na primeira direção disponível. Poucas param para observar, compreender o que está realmente a acontecer e só depois agir.

É precisamente isso que estamos a assistir na corrida à inteligência artificial.

As grandes empresas tecnológicas foram as primeiras a avançar. Investiram milhares de milhões, reestruturaram equipas inteiras, eliminaram funções e transformaram os seus modelos operacionais numa velocidade sem precedentes. Estão, na prática, a pagar um preço elevadíssimo para descobrir o que funciona e o que não funciona.

Estão a perder conhecimento institucional, a enfraquecer culturas organizacionais e a testar novos modelos operacionais à escala global. Os erros que cometerem nos próximos anos tornar-se-ão casos de estudo para a geração seguinte de gestores.

Mas a história empresarial mostra-nos repetidamente que os pioneiros nem sempre são os vencedores. Muitas vezes, quem obtém os melhores resultados são aqueles que chegam

logo a seguir. Empresas que observam os erros dos primeiros, aprendem com eles e implementam soluções mais maduras, mais eficientes e com menor risco.

Suspeito que os grandes vencedores desta transformação não serão necessariamente as empresas que hoje fazem manchetes sobre inteligência artificial. Poderão ser as empresas de média dimensão que estão a observar, a aprender e a implementar de forma disciplinada.

Em vez de entrarem em pânico ou seguirem modas, estão a construir capacidade interna, a testar casos de uso concretos e a executar de forma informada. Têm ciclos de decisão mais curtos, estruturas mais ágeis e, sobretudo, ainda têm as pessoas certas dentro de portas.

Se as grandes tecnológicas estão a dispensar talento qualificado e a perder conhecimento institucional, alguém irá inevitavelmente absorver esse talento. A questão não é se haverá uma redistribuição global de competências. A questão é quais os mercados que estarão preparados para a captar.

Historicamente, sempre que ocorre uma redistribuição significativa de talento, surgem novos centros de atração. Foi assim com a indústria financeira. Foi assim com a indústria tecnológica. E poderá voltar a acontecer com os profissionais de tecnologia, produto, operações e recursos humanos que

hoje estão a ser dispensados pelas maiores empresas do mundo.

É precisamente aqui que Portugal pode ter uma oportunidade maior do que muitos imaginam.

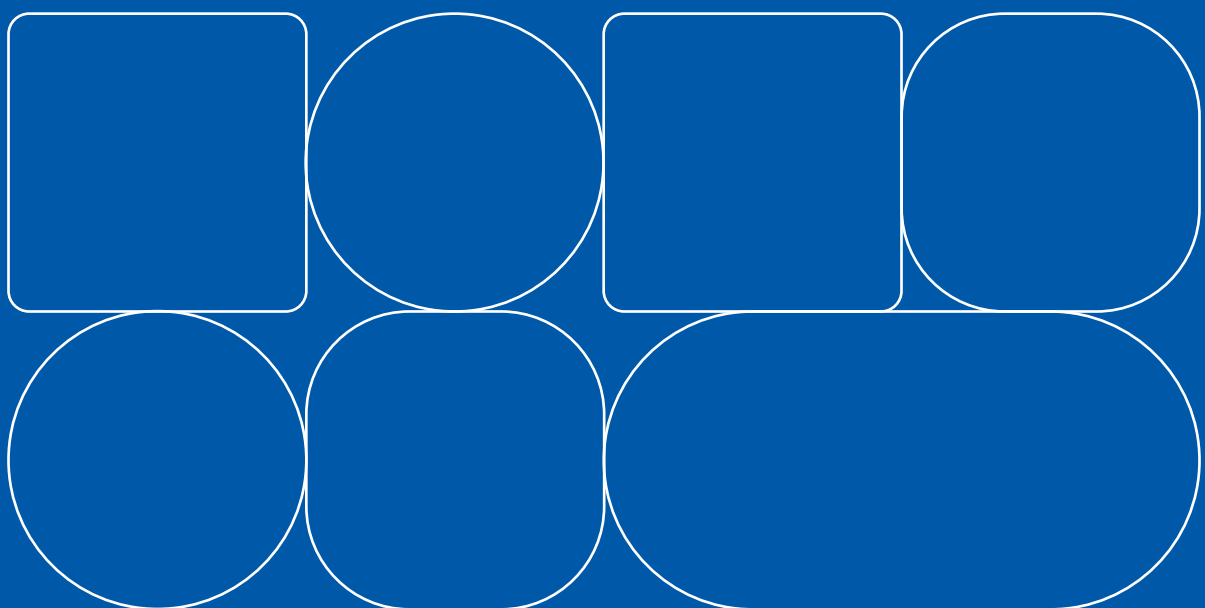
Raramente reunimos tantos fatores favoráveis ao mesmo tempo: um mercado de trabalho qualificado, custos competitivos à escala europeia, uma crescente diáspora de profissionais com experiência internacional e uma posição geográfica e cultural que nos liga naturalmente à Europa, ao Brasil e aos mercados anglófonos.

Empresas globais que precisam de reconstruir equipas de People & Culture, operações ou tecnologia,

com critério, custo controlado e qualidade, podem encontrar em Portugal uma solução que ainda não descobriram verdadeiramente.

A verdadeira oportunidade raramente surge quando toda a gente já a reconhece. Surge quando ainda parece demasiado cedo.

E é precisamente por isso que acredito que alguns dos vencedores desta transformação poderão não estar em Silicon Valley, mas em mercados que hoje ainda passam despercebidos.



05.

O que podes fazer agora - independentemente de onde estás

Há anos que procuro uma forma simples de explicar aquilo que observo no mercado de trabalho. A melhor expressão que encontrei foi esta: aprender a encontrar consistência na inconsistência.

À primeira vista parece uma contradição. Mas não é.

Mesmo os ambientes mais instáveis seguem padrões. As tecnologias mudam. As empresas mudam. As profissões transformam-se. Algumas desaparecem. Outras surgem. O detalhe muda constantemente.

A consistência está precisamente aí.

Talvez a única certeza do mercado de trabalho moderno seja que continuará a mudar.

Durante décadas, fomos educados para acreditar numa ideia que hoje parece cada vez mais distante: a do emprego para a vida. Estudávamos, escolhíamos uma profissão, encontrávamos uma empresa e permanecíamos nela durante grande parte da carreira.

Hoje, esse modelo tornou-se exceção e não regra.

E está tudo bem.

O desaparecimento do emprego para a vida não significa o desaparecimento das carreiras. Significa apenas que as carreiras deixaram de ser percursos previsíveis e passaram a ser processos contínuos de adaptação e aprendizagem.

É precisamente esta a lição mais relevante de *Who Moved My Cheese?* O problema nunca foi o queijo mudar de sítio.

O problema foi acreditar que ele tinha a obrigação de permanecer onde sempre estive.

Muitas pessoas olham para a inteligência artificial e perguntam-se se a sua profissão vai desaparecer.

Na minha opinião, essa não é a pergunta mais útil.

A pergunta mais útil é outra: como posso continuar a criar valor num mundo onde a inteligência artificial existe?

A resposta dificilmente passa por competir com a tecnologia nas tarefas que esta executa melhor. O verdadeiro desafio é desenvolver aquilo que continua a ser difícil automatizar: pensamento crítico, capacidade de decisão, comunicação, criatividade, liderança, gestão de relações humanas e compreensão do contexto.

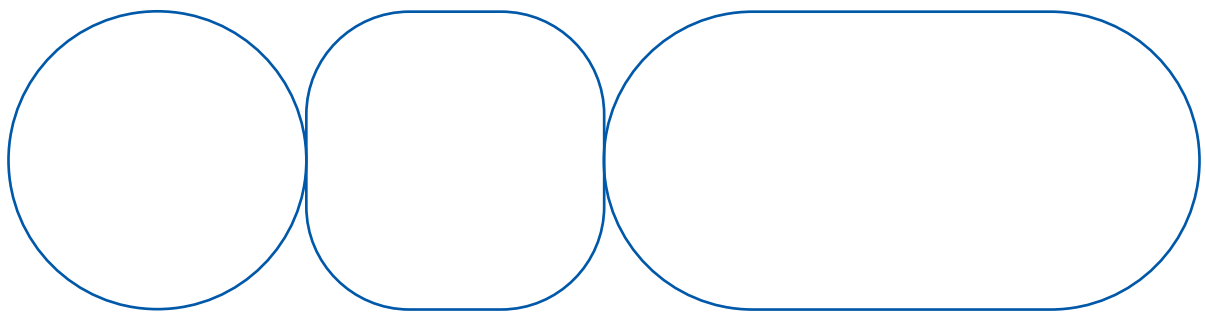
São estas competências que permitem interpretar informação, assumir responsabilidade, construir confiança, gerir conflitos, compreender nuances culturais e tomar decisões quando não existe uma resposta evidente. São também estas competências que transformam tecnologia em resultados.

Quem conseguir encontrar consistência na inconsistência terá sempre vantagem. Porque deixará de procurar segurança numa função

específica, numa empresa específica ou numa ferramenta específica. Passará a encontrá-la na sua capacidade de aprender, desaprender e voltar a aprender.

No fundo, esta pode ser a verdadeira lição desta nova era da inteligência artificial: o queijo continuará a mudar

de lugar. A boa notícia é que nós também podemos continuar a mover-nos.

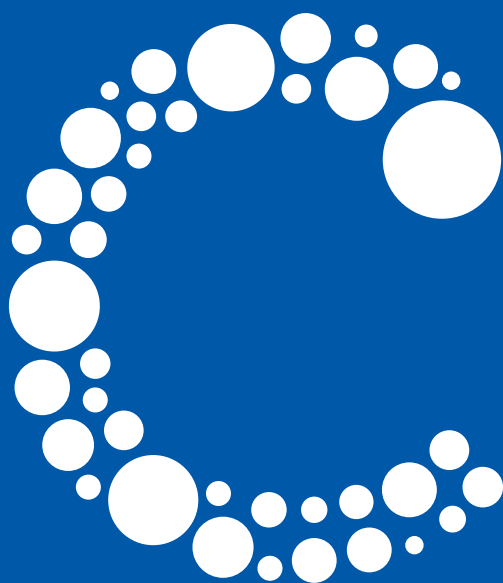


Filipa Faria

Fractional HR Consultant • Career Development

Fontes Citadas

- Layoffs.fyi - Layoffs Tracker (atualizado abril 2026). Disponível em: trueup.io/layoffs
- CNBC - "20,000 job cuts at Meta, Microsoft raise concern that AI-driven labor crisis is here", abril de 2026.
- Glassdoor - Employee Confidence Index, março de 2026.
- Harvard Business Review - "Companies Are Laying Off Workers Because of AI's Potential - Not Its Performance", fevereiro de 2026.
- Forrester Research - "Predictions 2026: The Future of Work".
- HR Executive - "The AI Layoff Trap: Why Half Will Be Quietly Rehired", dezembro de 2025.
- TD Cowen - Nota de analistas sobre Oracle, janeiro de 2026.



cascais.pt