

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, PLATAFORMAS DIGITAIS E ROBOTIZAÇÃO: QUE FUTURO PARA O (DIREITO DO) TRABALHO HUMANO?

João Leal Amado*

1. NOTA INTRODUTÓRIA

Um dos efeitos mais marcantes da pandemia que tem assolado o mundo nestes tempos terríveis que atravessamos consiste, sem dúvida, no aumento da presença e na maior visibilidade do tecnológico, do digital, do remoto, do virtual, nas nossas vidas. A todos os níveis, em todos os planos das nossas vidas. E também, claro, no plano da nossa vida profissional. O exemplo mais óbvio constitui, sem dúvida, a centralidade que o teletrabalho, o trabalho prestado à distância, fora da empresa (amiúde, prestado a partir do domicílio do trabalhador), através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, passou a deter. De modalidade contratual prevista nas nossas leis do trabalho desde 2003¹, mas com expressão marginal ou residual no

* Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

¹ O atual Código do Trabalho, de 2009, previa e regulava o contrato de teletrabalho subordinado nos seus arts. 165.º a 171.º. Mas, recentemente, o parlamento português aprovou uma iniciativa legislativa, a Lei n.º 83/2001, de 6 de dezembro, com o objetivo de clarificar e densificar o regime jurídico do teletrabalho, tendo em conta a experiência vivida durante a pandemia, que desvelou a insuficiência do anterior regime para dar resposta a várias questões que a *praxis* veio a colocar: o problema dos custos (quem suporta os custos inerentes ao trabalho à distância?), o problema do tempo (como conciliar vida profissional e vida pessoal e familiar, quando a nossa casa se converte no local de trabalho? como assegurar a separação entre tempo de trabalho e tempo de vida, com a inerente desconexão do trabalhador?), o problema do controlo e vigilância patronal (até onde pode ir o legítimo desejo patronal de vigiar, dirigir e monitorizar a atividade do teletrabalhador? onde começa a inviolável reserva da vida privada deste, para mais quando se encontra na sua casa?), o problema do isolamento (como evitar que o teletrabalho acentue o isolamento, quiçá a solidão, do teletrabalhador, que deixa de ter no trabalho presencial, prestado na empresa tradicional, um espaço de convivência e de sociabilidade? como permanecer solidário, apesar de solitário?), o problema da segurança e saúde no teletrabalho (como adaptar as normas sobre acidentes de trabalho à circunstância de o trabalhador passar a trabalhar a partir da sua própria casa?), etc., etc... De resto, o novo diploma tenta responder à questão da “desconexão profissional” consagrando um “dever de abstenção de contacto” por parte da entidade empregadora, com carácter geral, isto é, não se cingindo aos casos de teletrabalho (a este propósito, veja-se o novo art. 199.º-A do Código, na versão revista).

plano estatístico, o teletrabalho revelou-se uma peça essencial no combate à propagação do novo coronavírus. A pandemia obrigou ao confinamento, ao distanciamento, ao isolamento, sendo que, em muitas empresas e em muitos setores, a prossecução da atividade laboral foi mantida em novos moldes, à distância, com o precioso e indispensável auxílio das tecnologias hoje disponíveis.

A pandemia veio, pois, acelerar um processo que já se encontrava em curso, de transição digital, em que o virtual toma o lugar do presencial, em que a comunicação e a interação humana se processam com largo recurso aos dispositivos tecnológicos hoje disponíveis para a generalidade da população (o computador, a internet, o *smartphone*, etc.). A inteligência artificial, as *apps* que para tudo servem, a robotização que vai alastrando, tudo sinais de um mundo novo (quicá não tão admirável assim...) que já chegou e que vai continuar a surpreender a espécie humana nas próximas décadas.

Os reflexos de tudo isto no plano das relações laborais são óbvios, são incontestáveis, são imparáveis e são irreversíveis. Nas páginas que seguem vamos deixar alguns breves apontamentos sobre esses reflexos. Com a noção de que a nossa ignorância não nos permite ver muito longe neste campo. E com a perfeita consciência de que os problemas suscitados pela inteligência artificial, pelo algoritmo, pelas *apps*, pela robotização, por tudo isto, no terreno laboral, são inúmeros e, quicá, muitos deles ainda nem sequer os estamos a entrever.

Pelo exposto, as páginas que seguem dedicam-se, sobretudo, a deixar algumas breves notas reflexivas sobre dois temas, ambos desafiantes para o Direito do Trabalho, suscitados pelo prodigioso avanço da tecnologia: o primeiro, o desafio representado pela prestação de serviços via *apps*, através de plataformas digitais que permitiram pôr em contacto a oferta e a procura de um determinado serviço (o transporte de um passageiro, a entrega de uma refeição em casa, etc.) em moldes inovadores, interpelando o Direito do Trabalho, sobretudo quanto à magna questão de saber se a atividade desses prestadores de serviços poderá ou não ser regulada por este ramo do direito; o segundo, o que poderíamos designar por desafio final, a questão de saber se, a prazo, o trabalho humano não vai perder a sua atual centralidade, se a inteligência artificial e os robôs não irão tornar dispensável que as pessoas humanas trabalhem e se, portanto,

o Direito do Trabalho está condenado a desaparecer, acompanhando o inexorável decesso do trabalho humano.

Antes disso, porém, ainda à guisa de introdução, cremos que merece ser transcrita uma parte do recentemente publicado Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho, no qual, naturalmente, todos estes temas foram alvo de atenção e reflexão, justamente em ordem a habilitar o decisor político a tomar as medidas apropriadas para enfrentar, enquadrar e regular o trabalho do futuro.

2. O LIVRO VERDE SOBRE O FUTURO DO TRABALHO E A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho, que esteve em discussão pública até 22 de junho de 2021², assume que o mundo do trabalho está a mudar a um ritmo cada vez mais intenso, por força de transformações tecnológicas sem precedentes. As mudanças a que assistimos são de tal ordem que muitos defendem estarmos perante uma “Quarta Revolução Industrial”, em que estão em causa processos de mudança em diversas dimensões, com impactos profundos no mundo do trabalho. A globalização, as relações e os laços sociais, as formas de comunicação e o uso crescente das tecnologias nas diferentes esferas da vida no quotidiano são disso exemplo.

As mudanças relacionadas com a tecnologia e a forma como o mercado está organizado vêm, em alguns casos, criar desafios novos, mas também acentuar ou acelerar tendências estruturais - caso da expansão das plataformas digitais, dos desenvolvimentos da inteligência artificial, da robótica e automação, não esquecendo as exigências adicionais que se colocam ao nível da educação, da formação e da qualificação. Também as reflexões que remetem para as desigualdades, o diálogo social, a proteção social e a segurança e saúde no trabalho são inescapáveis, desde logo em sociedades e economias com cada vez maior peso da tecnologia e onde, muitas vezes associado aos processos de mudança em curso, assistimos à emergência de novas formas de trabalho, cada vez mais plurais e cada vez menos típicas, nomeadamente no modo como se processam ao longo do tempo e no

² Livro elaborado por iniciativa do Governo, no âmbito do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social, que teve como coordenadores científicos a Prof.^a Doutora Teresa Coelho Moreira e o Prof. Doutor Guilherme Machado Dray.

espaço, assim como no tipo de relação estabelecida entre empregadores e trabalhadores.

As transformações no mundo do trabalho geram novas preocupações e desafios, mas também novas oportunidades, que devem ser capitalizadas. Vivemos numa era de transição digital, que remete para uma dimensão tecnológica da digitalização, da automação e de outras transformações que estão associadas com o futuro do trabalho. Sobre as questões da diversidade tecnológica, da inteligência artificial e dos algoritmos, eis o que se pode ler no Livro Verde:

Está em curso um conjunto muito amplo de mudanças tecnológicas e de processos de incorporação destas nos processos produtivos e de mercado. Estas transformações são de tipo distinto e correspondem a inovações tecnológicas diversas, mas têm em comum impactos crescentes que não deixam de se refletir no mundo do trabalho.

Nesta vaga de mudança tecnológica, ligada tanto à digitalização estritamente considerada como à automação, encontram-se inovações associadas aos processos produtivos, como a manufatura aditiva ou a produção assistida por computador, bem como as mudanças mais amplas ligadas ao aprofundamento dos sistemas de robótica. Mas assiste-se também ao desenvolvimento incessante das tecnologias de informação e digitais e o modo como, por si ou em interação com espaços físicos, elas interagem com as diferentes dimensões da economia e da sociedade: as plataformas da *cloud*, o armazenamento e uso de dados em larga escala, os sistemas de gestão aos mais diversos níveis, sistemas de sensores, a chamada “internet das coisas” (IoT), tecnologias como *machine learning* ou as chamadas tecnologias imersivas (*mixed reality*), para citar apenas alguns exemplos.

Este conjunto amplo, e ele próprio mutável, de focos de inovação tecnológica tem na inteligência artificial e nos algoritmos duas das frentes mais estruturantes e ativas da mudança, e em particular da mudança com um potencial de impactos poderosos no mercado de trabalho, de modo transversal a diferentes realidades setoriais. Ainda que com ritmos distintos, quer a inteligência artificial, quer os algoritmos e o uso de dados em larga escala por eles

implicado, estão hoje cada vez mais impregnados nos processos produtivos e de mercado, nas tomadas de decisão dos agentes económicos e, por consequência, nas próprias relações de trabalho, sobre as quais têm impactos - e riscos - profundos.

De facto, a Inteligência Artificial (IA), apoiada no forte crescimento da capacidade de computação e da utilização de dados, tem vindo a evoluir a um ritmo cada vez mais intenso. Este desenvolvimento no campo da IA pode trazer inúmeros benefícios em várias dimensões, nomeadamente na produção de conhecimento, melhoria das tomadas de decisão e no tratamento de dados em larga escala, e contribuir para o crescimento económico e bem-estar individual e social, mas comporta igualmente um conjunto de sérios riscos em áreas como a privacidade e segurança, opacidade e distanciamento nas relações de trabalho, bem como em processos de decisão pouco transparentes, e na potencial discriminação e exclusão com base no funcionamento dos algoritmos. Deste modo, importa perceber a sua evolução e quais os impactos deste tipo de tecnologia e, sendo incerto o balanço líquido de criação e destruição de emprego, é certo que, além da automação, a inteligência artificial será um dos *drivers* das mudanças nos fluxos de emprego e das formas e relações laborais.

O conceito de IA ou, pelo menos, o termo surgiu numa série de conferências que tiveram lugar no *Dartmouth College* em 1956, nas quais vários cientistas reuniram-se para tentar ensinar as máquinas a resolverem problemas que, à época, apenas os humanos conseguiam resolver.

Apesar de não existir uma definição comum de Inteligência Artificial, a definição da Comissão Europeia é a seguinte: “a IA é um conjunto de tecnologias que combinam dados, algoritmos e capacidade computacional”. Também a definição de sistema de IA do grupo de peritos em IA da OCDE (AIGO) é tida como uma referência: “sistema baseado em máquina que pode, para um determinado conjunto de objetivos, fazer previsões, recomendações ou decisões que influenciam ambientes reais ou virtuais. Usa entradas de máquina e/ou humanos para perceber ambientes reais ou virtuais; para extrair tais perceções em modelos (de forma automatizada, por exemplo com aprendizado de máquina ou manualmente); e para usar o

modelo de inferência para formular opções de informação ou ação. Os sistemas de IA são projetados operar com vários níveis de autonomia”.

Deste modo, a IA é um sistema composto por dados e algoritmos, existindo IA que é considerada *fraca* e outra considerada *forte*: a IA *forte* significa que estes sistemas têm a mesma capacidade intelectual que os humanos, podendo mesmo excedê-la. A IA *fraca* está vocacionada para a solução de problemas específicos, utilizando a matemática e as ciências de computação para avaliar e conseguir que os sistemas tenham capacidade de se otimizarem. Existem três grandes grupos de tarefas onde a IA tem vindo a ser aplicada: encontro da oferta e procura (com destaque para o exemplo do trabalho prestado através de plataformas digitais); tarefas de classificação e tarefas de gestão de processos. Estes três campos de aplicação da IA podem ser ainda categorizados em “substituição de tarefas, complementaridade de tarefas e expansão de tarefas”.

A Comissão Europeia, no *Livro Branco sobre Inteligência Artificial*, salienta o potencial da IA para novos benefícios, desenvolvimento de novos produtos e serviços bem como redução de custos em áreas como a saúde, transportes, serviços públicos, educação, energia, gestão de resíduos, agricultura, economia verde e circular. No entanto, evidencia igualmente os riscos para a segurança, o bom funcionamento do regime de responsabilidade, a proteção da privacidade e dos dados pessoais e a não-discriminação. Na dimensão do trabalho, a IA apresenta um elevado potencial de transformação disruptiva nos ambientes de trabalho, mudando conteúdos de desempenho de tarefas, formas de interação entre empregadores e trabalhadores, entre os próprios trabalhadores e entre estes e as máquinas, e também nas metodologias de medição e monitorização do esforço, eficiência e produtividade dos trabalhadores e do próprio trabalho no quotidiano.

Por outro lado, pode ter um papel importante, e igualmente arriscado, nos processos de seleção dos candidatos a emprego e no âmbito dos habitualmente denominados *background employment checks*, através do qual empresas especializadas se dedicam a selecionar e excluir candidatos a emprego com base em diferentes

fatores distintivos, que não estão diretamente relacionados com o tipo de atividade a prestar e que se prendem com aspetos da vida privada do candidato ou com as suas características pessoais, sociais e culturais, como sejam o domicílio, a etnia, os gostos, o perfil financeiro, a religião, o cadastro criminal, ou a orientação sexual.

Do ponto de vista dos impactos no mercado de trabalho, estes têm-se feito sentir sobretudo ao nível da reorganização das tarefas em que a IA complementa o trabalho humano pois, como referido pela OCDE, apesar da evolução significativa da utilização de IA, ainda permanecem alguns bloqueios que têm impedido a sua adoção em grande escala. O avanço da IA significará que, provavelmente, muitos trabalhadores terão de atualizar e adquirir novas competências não só em áreas que permitam a interação com a IA, mas também em áreas que exigem competências inerentemente humanas em que a IA não tem, ainda, um grande desempenho, como a criatividade, a inteligência emocional e social, a inteligência cognitiva e aperceção e desempenho de tarefas num contexto imprevisível e desestruturado. No entanto, importa também ter em consideração que avanços tecnológicos recentes sugerem que tarefas onde este tipo de competências desempenham um papel central podem correr igualmente riscos de automação.

Relevante também é o potencial da IA no aumento das desigualdades ao contribuir para o aumento da polarização e segmentação do mercado de trabalho através do aumento da divisão entre os trabalhadores altamente qualificados e os poucos qualificados, estando os primeiros melhor posicionados para tirar proveito das vantagens da IA, na medida em que esta poderá complementar o seu trabalho. Também algumas empresas estão mais bem posicionadas para desenvolver ou usar IA e, face às dificuldades que grande parte das PME tem na adoção de IA, poderemos vir a estar perante uma situação que reforça o número reduzido de empresas com poder de mercado excessivo.

Por outro lado, prevê-se que os impactos da IA se irão fazer sentir mais fortemente em grupos sociais como os jovens e as mulheres, uma vez que o risco de automação é superior entre os trabalhos desempenhados por estes. Adicionalmente, as mulheres estão sub-representadas em

áreas profissionais STEM e a IA pode reforçar o preconceito e discriminação algorítmica de gênero, sobretudo se as equipas de aprendizagem automática (*machine learning*) que definem o funcionamento do algoritmo não forem mais diversificadas, quer em termos socioeconómicos, quer em termos de gênero e de etnia.

Com efeito, tal como apontado por De Stefano, a IA pode ser utilizada para monitorizar a produtividade dos trabalhadores, identificar inovação e comportamentos desviantes, e a gestão baseada em algoritmos pode conduzir a formas de discriminação incluindo também a discriminação no acesso ao emprego. Assim, a falta de transparência e explicação sobre o funcionamento da decisão e predição dos algoritmos pode conduzir à exclusão de candidatos a emprego por força de fatores alheios ao perfil do posto de trabalho a preencher, bem como à insegurança dos trabalhadores. Neste último caso, ao permitir uma monitorização da performance dos trabalhadores, a IA pode aumentar a pressão sobre estes e aumentar o *stress* em torno da produtividade e da forma como as chefias interpretam a informação.

O uso de gestão algorítmica tem vindo a aumentar e foi fortemente impulsionado com a pandemia da COVID-19 através da utilização de *software* de trabalho remoto que permite recolher e monitorizar dados de *performance* laboral. Como Adams-Prassl refere, apesar deste tipo de gestão algorítmica ter surgido essencialmente na economia colaborativa no trabalho em plataformas digitais, é atualmente comum em vários setores de atividade, apoiando a gestão em recolha de informação, no processamento de informação e no controlo do trabalhador com base nessa informação recolhida, muitas vezes de forma pouco transparente.

Face a estes riscos, têm sido desenvolvidas várias iniciativas e produção de orientações com vista a uma IA ética, justa e transparente.

A União Europeia, num Documento de 8 de abril de 2019 intitulado *Orientações Éticas para uma Inteligência Artificial de Confiança*, estabeleceu que deveria defender-se sempre o respeito pela autonomia humana, pela transparência, pela privacidade e pela proteção de dados pessoais das pessoas, assegurando a defesa da igualdade

e a proibição da discriminação, defendendo sempre a pessoa humana nas suas várias vertentes.

A própria OIT defendeu a mesma ideia ao propor que deve fazer-se “uma abordagem da inteligência artificial baseada no “ser humano no comando”, que garanta que decisões finais que afetem o trabalho sejam tomadas por seres humanos” e que “a gestão de algoritmos, a vigilância e o controlo através de sensores e de outras formas de monitorização, precisa de ser regulado para proteger a dignidade dos trabalhadores”, acrescentando que “o trabalho não é uma mercadoria; nem é um robô”.

Também a OCDE, em maio de 2019, estabeleceu cinco princípios para uma Inteligência Artificial “inovadora, de confiança e que respeita os direitos humanos e os valores democráticos”.

No campo específico dos algoritmos, têm sido desenvolvidos esforços para a sensibilização da necessidade de negociar os algoritmos, envolvendo os parceiros sociais, e de regular as práticas de gestão algorítmica.

Como se vê, as questões que se colocam são múltiplas e de grande complexidade. O algoritmo, por exemplo, começa a ocupar um lugar crescente nos vários domínios da relação de trabalho (na fase da seleção dos trabalhadores a contratar, na distribuição de tarefas e na monitorização e avaliação da prestação realizada pelos trabalhadores, na seleção dos trabalhadores a despedir, etc.), sendo cada vez mais evidentes os riscos de, sob a capa da pretensa cientificidade, neutralidade e objetividade do algoritmo, velhas discriminações serem reproduzidas e relegitimadas. O algoritmo, enquanto sistema computacional de matemática aplicada, não tem coração nem sensibilidade, mas a inteligência artificial pode reproduzir os preconceitos, conscientes ou não, de quem programa o algoritmo, isto é, de quem fornece ao algoritmo os dados (*input*) que irão permitir ao algoritmo tomar as suas decisões (*output*)³. A este propósito, mostra-se sábia a advertência de Frank Pasquale

³ Para desenvolvimentos a este propósito, ver, na doutrina portuguesa, os textos de Milena Silva Rouxinol, “O agente algorítmico - licença para discriminar? (Um olhar sobre a seleção de candidatos a trabalhadores através de técnicas de inteligência artificial)”, in AA.VV., *Direito Digital e Inteligência Artificial - Diálogos entre Brasil e Europa*, Editora Foco, São Paulo, 2021, pp. 1.013-1.032, e de Teresa Coelho Moreira, “Discriminação algorítmica”, *Questões Laborais*, n.º 58, 2021, pp. 85-103.

When the primary threat to legal order was the arbitrary decree of autocrats, judges and advocates resisted with the principle “a rule of law, not of men”. As automation advances, we must now complement this adage with a commitment to “a rule of persons, not machines”. Neither managers nor bureaucrats should be allowed to hide behind algorithmic modes of social ordering. Rather, personal responsibility for decisions is essential to maintaining legitimate governance.⁴

Vamos, nas páginas subsequentes, limitar o escopo da nossa análise e dedicar algumas linhas aos dois temas já mencionados acima: o tema do trabalho através de plataformas digitais⁵ e o tema do eventual declínio e decesso do próprio trabalho humano.

3. O CASO DO TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

3.1. A prestação de serviços *on demand* via *apps*

As profundas mudanças registadas, nos últimos anos, na forma de trabalhar e nos modos de prestar serviços, pondo em contacto a oferta e a procura, interpelam, crescentemente, o Direito. E também, claro, o Direito do Trabalho. Em particular, o trabalho prestado com recurso a plataformas digitais, seja a que nos proporciona uma alternativa de transporte ao clássico táxi, seja a que nos permite encomendar o almoço ou o jantar através de uma cómoda *app*, tem colocado questões delicadas, dir-se-ia que à escala universal, a primeira das quais consiste, claro, na qualificação da relação que se estabelece entre a empresa que opera na plataforma digital (a *Glovo*, a *Uber*, etc.) e os respetivos prestadores de serviços, aqueles que transportam os clientes

⁴ *New laws of robotics: defending human expertise in the age of AI*, The Belknap Press of Harvard University Press, 2020, p. 229.

⁵ Trabalho *humano* prestado através de plataformas digitais. Importa, com efeito, não cair no erro de acreditar que existem “trabalhadores digitais”. Como lucidamente observam Rodrigo Carelli, Murilo Oliveira e Sayonara Grillo, “the workers are always flesh and blood humans, with needs, desires and wills, and perform their functions in the real world, being simply camouflaged by the notion of ‘digital work’, that gives the impression that it is performed by a virtual being in the cyberspace» («Concept and criticism of digital labour platforms”, *Labour & Law Issues*, vol. 7, n.º 1, 2021, pp. 39-40).

ao seu destino (os motoristas) ou que lhes levam a casa a refeição (os chamados “entregadores” ou “estafetas”).

O Direito do Trabalho foi um produto tardio da Revolução Industrial, nasceu num ambiente fabril e a pensar na situação dos operários, assumiu-se como “direito do contrato de trabalho”, um contrato marcado pela nota da dependência, da subordinação. A relação de troca entre trabalho e salário, estabelecida no cenário da velha fábrica - uma relação fortemente hierarquizada, em que o trabalhador está sujeito a um apertado controlo e vigilância por parte do empregador ou do “chefe”, em que o trabalhador não tem qualquer margem de autonomia operatória e se sujeita às ordens e aos comandos estritos da contraparte, devendo, acima de tudo, obedecer -, esta relação encontra-se na génese do Direito do Trabalho, correspondendo ao paradigma da sociedade industrial - uma sociedade em que, dir-se-ia, se registou a “sinédoque da subordinação”, uma espécie extremada de subordinação jurídica (mas uma espécie apenas, não o *genus*), registada entre o operário e a sua entidade empregadora, titular da empresa, a subordinação clássica, marcada por uma forte e constante heterodireção patronal dos diversos aspetos da prestação laboral (conteúdo, modalidades, tempo, lugar, etc.).⁶

É sabido, contudo, que a subordinação jurídica constitui uma noção de geometria variável, que comporta uma extensa escala gradativa. E, ao longo do séc. XX, no trânsito da sociedade industrial para uma sociedade pós-industrial, em que o setor dos serviços foi destronando a fábrica, foi-se outrossim verificando uma flexibilização da subordinação. Esta não desapareceu, mas as formas de exercício dos poderes da entidade empregadora foram-se tornando mais dúcteis e menos ostensivas. Vale dizer, a subordinação jurídica, a mais de conhecer *limites* (sob pena, aliás, de a condição do trabalhador se degradar a uma condição servil), também comporta *graus* distintos, tanto podendo ser muito intensa e constante como exprimir-se em moldes bastante ténues e até potenciais (desde logo, a subordinação

⁶ Neste sentido, assinalando que aquilo que ocorreu historicamente, com a subordinação, foi uma espécie de sinédoque - a identificação do todo por uma das partes que o compõem, pela subordinação clássica própria da grande fábrica -, identificação esta que deve ser superada, tendo em conta as transformações entretanto registadas no mundo do trabalho, *vd.* Lorena Vasconcelos Porto, *A subordinação no contrato de trabalho - uma releitura necessária*, LTr, São Paulo, 2009, pp. 43 e ss.

jurídica não é incompatível com a autonomia técnico-executiva, típica, por exemplo, das chamadas “profissões liberais”, como a advocacia ou a medicina, como aliás logo se retira do disposto no art. 116.º do Código do Trabalho).

Ora, como acima se referiu, as *apps*, ao permitirem novas formas de prestar serviços, colocando em contacto a oferta e a procura, representam, sem dúvida, um dos desafios emergentes para o Direito do Trabalho. Afinal, os serviços fornecidos *via apps*, sejam serviços de transporte efetuados por um motorista, sejam serviços de entrega ao domicílio efetuados por um estafeta (só para darmos estes dois exemplos, frequentes nos nossos dias), relevam para o Direito do Trabalho, situando-se dentro das fronteiras deste ramo do ordenamento? Ou, pelo contrário, quem presta tais serviços são trabalhadores independentes, são, quiçá, microempresários, cuja atividade já está para além das fronteiras do direito laboral?

É claro que qualificar o trabalho em plataformas, o trabalho realizado com recurso a *apps*, como autónomo ou dependente sempre dependerá de uma apreciação casuística, que leve em conta os dados resultantes de cada tipo de relação, de cada concreto contrato. E também é claro que estas novas formas de prestar serviços levantam consideráveis dificuldades de enquadramento, até porque, infelizmente, não dispomos de um qualquer “subordinómetro” que nos forneça uma resposta infalível e irrefutável. Não espanta, por isso, que os tribunais, um pouco por toda a parte, se tenham confrontado com esta questão, chegando a resultados nem sempre coincidentes. Vejamos dois exemplos, relevantes em si, pelo seu conteúdo e pela entidade que decide, mas também por serem bastante recentes.

3.2. A Glovo e o Supremo Tribunal espanhol

Recentemente, na vizinha Espanha, o Tribunal Supremo proferiu uma decisão especialmente importante a este respeito, versando sobre o estatuto de um *ridet*/estafeta da *Glovo*. Uma sentença paradigmática, proferida em 25 de setembro de 2020, do *Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 805/2020*, no Rec. 4746/2019. Esta decisão configura, ademais, um acórdão de unificação da doutrina e, por isso, cremos que se justifica divulgá-la. Ora, o Supremo Tribunal espanhol reconheceu a existência, *in casu*, de uma relação de emprego,

de uma relação de trabalho dependente e subordinado, entre o *rider* e a *Glovo*. Em síntese, o tribunal afirmou que:

- i) A *Glovo* não é uma mera intermediária na contratação de serviços entre estabelecimentos comerciais e estafetas; não se limita a prestar um serviço eletrônico de intermediação, consistente em pôr em contacto consumidores (os clientes) e autênticos trabalhadores autônomos, antes realiza também uma atividade de coordenação e organização do serviço produtivo;
- ii) Trata-se de uma empresa que presta serviços de recovagem (de transporte e entrega de mercadorias), fixando o preço e as condições de pagamento do serviço, bem como as condições essenciais para a prestação de tais serviços; e é titular dos ativos essenciais para a realização da atividade;
- iii) Para isso utiliza *riders*/estafetas que não dispõem de uma organização empresarial própria e autônoma, os quais prestam o seu serviço inseridos na organização de trabalho do empregador, submetidos à direção e organização da plataforma, como o demonstra o facto de a *Glovo* estabelecer todos os aspetos relativos à forma e preço do serviço de recolha e entrega de tais produtos;
- iv) Ou seja, tanto a forma de prestação do serviço como o seu preço e forma de pagamento são estabelecidos pela *Glovo*; a empresa emite instruções que lhe permitem controlar o processo produtivo e instituiu meios de controlo que incidem sobre a atividade e não apenas sobre o resultado, mediante a gestão algorítmica do serviço, as avaliações dos *riders* e a geolocalização constante;
- v) O *rider*/estafeta nem organiza por si só a atividade produtiva, nem negocia preços ou condições com os titulares dos estabelecimentos que serve, nem recebe dos clientes finais a sua retribuição; *in casu*, o autor não tinha uma verdadeira capacidade para organizar a sua prestação de trabalho, carecendo de autonomia para isso e estando sujeito às diretrizes organizativas fixadas pela empresa; isso revela um exercício do poder empresarial quanto ao modo de prestação do serviço e um controlo da sua execução em tempo real que evidencia a presença do requisito de dependência próprio da relação laboral;
- vi) Para prestar esses serviços, a *Glovo* serve-se de um programa informático que atribui os pedidos em função da avaliação de cada *rider*/estafeta, o que condiciona decisivamente a teórica liberdade de escolha de horários e de recusa de tais pedidos; ademais, a *Glovo* desfruta de um poder para sancionar os seus *riders* por uma pluralidade de condutas diferentes, o que é uma

típica manifestação do poder diretivo e disciplinar do empregador; *vii)* Através da plataforma digital, a *Glovo* leva a cabo um controlo em tempo real da prestação do serviço em causa, sem que o *rider* possa realizar a sua tarefa desvinculado da referida plataforma; devido a isso, o *rider* goza de uma autonomia muito limitada, que apenas abrange questões secundárias (que meio de transporte utiliza e que rota segue para realizar a entrega), pelo que o tribunal concluiu que concorrem, no caso, as notas definidoras de um contrato de trabalho entre o autor e a empresa demandada.

É certo que a margem de liberdade operacional do *rider*/estafeta é maior, bem maior, do que aquela de que dispunha o operário da velha fábrica fordista: o *rider* não parece estar sujeito a um dever de assiduidade e pontualidade (ele não tem de estar sempre disponível, pode escolher as faixas horárias em que estará pronto a prestar serviço, pode até recusar certos serviços em concreto), nem está sujeito a um dever de exclusividade ou, sequer, a um dever de não concorrência (pode trabalhar para vários operadores de plataforma, prestando o mesmo tipo de serviços a empresas concorrentes), ele utiliza instrumentos de trabalho próprios (o carro, a motorizada, a bicicleta, o *smartphone*)...

Ainda assim, os traços indiciadores de dependência são muito fortes e vincados: o estafeta (tal como, de resto, o motorista) não tem clientes, quem os tem é a *Glovo*, é esta que contacta com o mercado; os estafetas trabalham sob a marca *Glovo*, estão sujeitos a diversas formas de controlo e avaliação algorítmica por parte da *Glovo*, sendo esta que fixa os preços do serviço, etc.

Anarrativa segregada pelas empresas que operam nas plataformas digitais, segundo a qual os prestadores de serviços *via apps* (os estafetas, os motoristas, etc.) desejam flexibilidade e autonomia, o que seria contrário à sua qualificação como trabalhadores dependentes, revela-se, a nosso ver, falaciosa. Isto porque o Direito do Trabalho nunca se opôs, nem se opõe, à liberdade do trabalhador. O Direito do Trabalho opôs-se e opõe-se, sim, a certas “liberdades” do empregador, que resultam da posição dominante que este ocupa na relação que estabelece com as pessoas que lhe prestam serviços (a liberdade de pagar salários baixíssimos, a liberdade de fazer com que os trabalhadores laborem durante períodos excessivos e sem observar o necessário repouso, a liberdade de despedir esses trabalhadores quando entender e pelas razões que entender, etc.).

Reiteramos: *em matéria de qualificação, tudo dependerá, como é óbvio, das circunstâncias concretas de cada relação, de cada contrato, dos direitos e obrigações das partes, da dinâmica relacional que entre elas se estabeleça.* Mas, aqui chegados, afirmamos: *a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma eletrônica.*

Em suma, cremos que tudo estará, pois, em o Direito do Trabalho acolher estes novos prestadores de serviços *via apps* no seu seio, procedendo à devida adaptação regimental, isto é, construindo um regime laboral calibrado e ajustado às características destas novas formas de prestar serviços. Porque, convenhamos, ao olhar para um qualquer estafeta, daqueles que percorrem velozmente as ruas nas suas motos (ou, mais lentamente, pedalando nas suas bicicletas), creio que nenhum de nós se convence, seriamente, de que ali vai um empresário - seja um microempresário, um motoempresário ou um cicloempresário...

Não. O *rider* presta a sua atividade para uma organização produtiva alheia; os frutos da sua atividade não lhe pertencem, originariamente, mas sim a outrem, a essa organização produtiva; ele não possui uma organização empresarial própria; ele não assume riscos de ganhos ou de perdas, estes são assumidos pela empresa sob cuja marca ele presta serviços. Ali vai, portanto, motorizado ou pedalando, um trabalhador dependente, um trabalhador do séc. XXI, diferente, decerto, dos seus pais, avós ou bisavós, mas, afinal, ainda um trabalhador dependente - um subordinado de novo tipo, com contornos distintos dos tradicionais, mas, em última instância, ainda dependente e subordinado na forma como desenvolve a sua atividade.

Se estas novas formas de prestar trabalho, criadas pela fantástica evolução da tecnologia, podem constituir, como por vezes se diz, uma *terra de grandes oportunidades*, não cremos que tal terra deva ser uma terra sem lei, máxime sem lei laboral. Seria até uma traição à missão histórica do Direito do Trabalho que este construísse - ou que este deixasse que se construísse - um muro conceptual e mantivesse aqueles (motoristas, estafetas, etc.) lá fora, do outro lado do muro. Esta importantíssima decisão do Supremo Tribunal espanhol representa, cremos, um passo na

direção certa, desconstruindo o muro que alguns querem que exista entre estes trabalhadores de novo tipo e o Direito do Trabalho.⁷

3.3. A Uber e o *Supreme Court* britânico

Mais recentemente ainda, a 19 de fevereiro de 2021, o *Supreme Court* do Reino Unido proferiu uma importante decisão, no processo *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*, na qual, uma vez mais, os tribunais britânicos rejeitaram a tese de que os motoristas da Uber devam ser tidos como microempresários ou como *self-employed independent contractors*, classificando-os, antes, como autênticos *workers* da Uber. Segundo o Supremo Tribunal, não é a Uber que trabalha para os seus motoristas, a inversa é que é verdadeira: a Uber é uma empresa que explora um serviço/negócio de transportes (a Uber não é uma mera *technology company*, não é uma mera plataforma digital que preste serviços de intermediação, antes está no mercado para fornecer serviços de transporte) e os motoristas disponibilizam a mão-de-obra especializada através da qual a empresa fornece os seus serviços ao público e auferem os seus lucros; o contrato central entre o motorista e a Uber consiste em aquele, mediante remuneração, se disponibilizar para transportar - e transportar efetivamente - os passageiros Uber para os seus destinos; o acordo entre as partes localiza-se no campo das relações de trabalho dependente, não sendo um contrato entre iguais celebrado por duas organizações empresariais independentes, sendo que os motoristas não contactam diretamente com o mercado, antes são recrutados pela Uber para trabalharem e nesta se integram como componentes da respetiva organização. Em suma, os motoristas desenvolvem a sua atividade para a marca Uber, vale dizer, eles não são trabalhadores por conta própria ou pequenos empresários que contactem com o mercado, que laborem para uma clientela indeterminada, pelo contrário, os seus clientes são pessoas

⁷ Para desenvolvimentos a este respeito, João Leal Amado e Teresa Coelho Moreira, "A Glovo, os riders/estafetas e o Supremo Tribunal de Espanha: *another brick in the wall?*", *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2020-II, pp. 121-151.

indicadas pela Uber - os motoristas fornecem, afinal, a mão-de-obra de que a Uber necessita para explorar o seu próprio negócio.⁸

Vale a pena recapitular o essencial da argumentação expendida, *in casu*, pelo *Supreme Court*: a remuneração paga aos motoristas pelo trabalho é fixada pela Uber e os motoristas não têm qualquer palavra a dizer quanto a isto (salvo, claro, ao decidirem quando trabalhar e quanto trabalham prestam); as condições contratuais ao abrigo das quais os motoristas prestam os seus serviços são ditadas pela Uber; muito embora os motoristas tenham, em abstrato, liberdade para escolher quando trabalham, a verdade é que, a partir do momento em que um motorista se conecta, através da *app* da Uber, a sua margem de liberdade efetiva quanto à aceitação dos pedidos de transporte encontra-se, de facto, muito condicionada pela Uber; a Uber exerce um controlo muito significativo sobre a forma como os motoristas executam os seus serviços (através da tecnologia utilizada e, bem assim, através dos sistemas de avaliação da performance do motorista, que podem, no limite, levar à sua “desativação”); a Uber restringe a comunicação entre o passageiro e o motorista ao mínimo indispensável para realizar o serviço de transporte em causa e toma medidas ativas em ordem a impedir os motoristas de estabelecerem qualquer relação com o passageiro que possa estender-se para além daquela concreta corrida. Assim sendo, o *Supreme Court* conclui:

Ponderando estes fatores conjuntamente, pode ver-se que o serviço de transporte realizado pelos motoristas e oferecido aos passageiros através da *app* da Uber é definido e controlado, em moldes muito estritos, pela Uber. Além disso, o mesmo é concebido e organizado de forma a providenciar um serviço standardizado aos passageiros, no qual os motoristas são tidos como substancialmente fungíveis (“interchangeable”) e do qual a Uber, e não os concretos motoristas, desfruta dos benefícios da lealdade e “goodwill” dos clientes. Vistas as coisas da perspectiva dos motoristas, esses mesmos fatores - em particular, a impossibilidade de oferecer um serviço distinto ou de

⁸ Este caso agora decidido, em definitivo, pelo *Supreme Court*, foi objeto de uma primeira sentença do *Employment Tribunal* de Londres, proferida em 28 de outubro de 2016. Sobre esta decisão, *vd.* o comentário de João Leal Amado e Catarina Gomes Santos, “A Uber e os seus motoristas em Londres: *mind the gap!*”, *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, n.º 4001, Nov.-Dez. de 2016, pp. 111-127.

estabelecer o preço dos serviços e o controlo da Uber sobre todos os aspetos da sua interação com os passageiros - significam que eles têm pouca ou nenhuma capacidade para melhorar a sua posição económica através de qualquer “skill” profissional ou empresarial. Na prática, a única forma através da qual eles podem aumentar os seus rendimentos consiste em trabalhar mais horas, sempre correspondendo aos padrões de performance fixados e exigidos pela Uber. (§ 101, tradução nossa).

Em suma, no caso em apreço o tribunal não teve dúvidas de que os motoristas da Uber eram *workers* e não genuínos *independent contractors*. Aqueles estão, em relação à Uber, numa situação de subordinação ou, ao menos, de “parasubordinação”, prestando trabalho para esta empresa numa posição de acentuada dependência económica. *Employee* ou *worker*, o certo é que, para o Supremo Tribunal, os motoristas da Uber não são *self-employed independent contractors*. Tanto basta para que as leis do trabalho, em matéria de jornada e de salário, lhes sejam aplicáveis. E, acrescenta o tribunal, não há manobras de engenharia jurídica, efetuadas por argutos advogados, que possam obstar a tal aplicação.

Eis, a nosso ver, a grande lição a retirar desta importante sentença. É que, por vezes, vai uma grande distância entre a engenharia contratual (e o imaginativo emaranhado terminológico adrede utilizado) e a realidade relacional. Nem *partner* nem *customer*, o *driver* é, afinal, vistas as coisas como elas são, um *worker* da Uber.⁹

3.4. O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho e o trabalho nas plataformas digitais

A este propósito, importa concluir com uma nota otimista. O *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*, a que já acima se fez

⁹ Para maiores desenvolvimentos, João Leal Amado e Teresa Coelho Moreira, “A Uber, o motorista e o cliente: três ou quatro? A propósito de uma decisão do *Supreme Court* do Reino Unido”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n.º 2, 2021 (no prelo). Em Portugal, não havendo jurisprudência, o certo é que já dispomos de uma “lei Uber”, a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, a lei do TVDE (transporte individual remunerado de passageiros em veículo descaracterizado), diploma que, todavia, obriga a constituir um novo ente neste domínio, a mais do operador de plataforma eletrónica, do motorista e do cliente - o chamado “operador de TVDE”, cujo préstimo e função são muitíssimo duvidosos.

referência, traça, nesta matéria, uma linha de rumo promissora, na qual nos revemos. Com efeito, nele pode ler-se, como uma das linhas de reflexão para as políticas públicas em matéria de plataformas digitais:

Criar uma presunção de laboralidade adaptada ao trabalho nas plataformas digitais, para tornar mais clara e efetiva a distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, sublinhando que a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como o facto de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital.¹⁰

Creemos que estes pontos devem ser registados, sublinhados e aplaudidos: criar uma presunção de laboralidade, adaptada às novas formas de prestar trabalho via *apps*; sublinhar que o facto de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios ou não estar sujeito a certos deveres inerentes à relação laboral tradicional não obsta, por si só, à existência de trabalho subordinado; e, *last but not least*, afirmar que poderá existir uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital - tudo isto nos parece corresponder a premissas muito acertadas e promissoras na abordagem destas questões.

Quanto à presunção de laboralidade a criar, talvez a mesma se venha a traduzir numa espécie de réplica do art. 12.º do Código do Trabalho¹¹, isto é, talvez se possa presumir a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de serviço e o

¹⁰ A consagração de uma presunção de laboralidade neste domínio foi também acolhida por uma recente lei espanhola, o Real Decreto-lei 9/2021, de 11 de maio, nos termos do qual, por aplicação do estabelecido no art. 8.1 do *Estatuto de los Trabajadores*, presume-se incluída no âmbito desta lei a atividade das pessoas que prestem serviços retribuídos consistentes na entrega ou distribuição de qualquer produto de consumo ou mercadoria, por parte de empregadores que exerçam as faculdades empresariais de organização, direção e controlo de forma direta, indireta ou implícita, mediante a gestão algorítmica do serviço ou das condições de trabalho, através de uma plataforma digital.

¹¹ Sobre a presunção constante do art. 12.º do Código do Trabalho, uma presunção muito útil, em geral, mas que se revela impotente perante as novas formas de prestar trabalho através de plataformas digitais, permitimo-nos remeter para João Leal Amado, *Contrato de Trabalho - Noções Básicas*, 3.ª ed., Almedina, Coimbra, 2020 (reimp.), pp. 65-71.

operador de plataforma digital, se verificarem algumas das seguintes características: *i)* o prestador não disponha, perante o cliente, de uma organização empresarial própria e autónoma, antes preste o seu serviço inserido na organização de trabalho do operador de plataforma; *ii)* o operador de plataforma digital fixe os preços para o serviço realizado na mesma e a remuneração devida ao prestador, processando aquele os pagamentos a efetuar; *iii)* o operador de plataforma digital leve a cabo um controlo em tempo real da prestação do serviço em causa, sem que o prestador possa realizar a sua tarefa desvinculado da plataforma, designadamente mediante a gestão algorítmica do serviço e através de sistemas de geolocalização constante do prestador; *iv)* o operador de plataforma digital submeta o prestador a sistemas de avaliação por parte dos beneficiários do serviço e forneça aos mesmos a avaliação ou o *rating* dos seus trabalhadores; *v)* o operador de plataforma digital goze de poderes de sancionar, por várias formas, o prestador que seja alvo de uma avaliação tida como insatisfatória por aquele, inclusive impedindo-o de aceder à aplicação que lhe permite contactar com a clientela, “desativando-o”.

Creemos que uma presunção legal deste tipo (uma presunção, naturalmente, *juris tantum*, que admita prova em contrário) seria muito útil, em ordem a destrinçar as situações de trabalho dependente que aqui proliferam daquelas em que existe real autonomia por parte do prestador de serviço, sobretudo se tal presunção for associada ao reforço do papel inspetivo da Autoridade para as Condições de Trabalho nesta matéria e ao eventual recurso à ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, já hoje prevista no Código de Processo do Trabalho.

Veremos o que o futuro nos reserva.

4. OS ROBÔS E O DIREITO DO TRABALHO: O DESAFIO FINAL?

4.1. A caminho de um futuro sem emprego?

Começou uma nova era produtiva. Os seus princípios organizativos são tão diferentes dos da era industrial como os da era industrial foram diferentes dos da era agrícola. A revolução cibernética foi causada pela combinação do computador com a máquina automatizada auto-regulável

(robô). Isto resulta num sistema de capacidade produtiva quase ilimitada, o qual requer cada vez menos trabalho humano. A cibernética já está a reorganizar o sistema económico e social de acordo com as suas próprias necessidades.

Consequências inevitáveis deste diagnóstico: desemprego tecnológico estrutural (e não apenas friccional)¹² em massa a curto/médio prazo, profunda desigualdade social e quebra na procura de bens e serviços, à medida em que os consumidores, privados de trabalho e de rendimento, forem perdendo o poder de compra necessário para alimentar o crescimento económico.

Eis o teor de parte de um relatório entregue ao Presidente dos Estados Unidos da América, da autoria de um grupo de proeminentes académicos, jornalistas e tecnólogos, a chamada “Comissão Ad Hoc sobre a Tripla Revolução”. A pergunta a fazer é: a que presidente dos EUA foi este relatório entregue? A Donald Trump? A Barack Obama? A George Bush, pai ou filho? A Bill Clinton? Nada disso. O relatório foi apresentado ao Presidente Lyndon B. Johnson, em 22 de março de 1964, vale dizer, há mais de meio século!¹³

Este simples episódio demonstra que as recorrentes e persistentes notícias sobre a morte iminente do trabalho humano foram muito exageradas. Chegados a 2022, em pleno séc. XXI, a centralidade do trabalho humano - e, dentro deste, do trabalho assalariado, prestado para outrem em condições de dependência económica e em regime de subordinação jurídica - permanece evidente e indiscutível.

¹² Fala-se em desemprego tecnológico “friccional” para aludir a situações em que o desemprego resulta, não de falta de trabalho para fazer, mas do facto de as pessoas não serem capazes de o fazer (desde logo, por falta de habilitações ou qualificações). Pelo contrário, no desemprego tecnológico “estrutural”, este resulta do facto de deixar de haver trabalho suficiente para todos os seres humanos. Para a distinção, Daniel Susskind, *Um Mundo sem Trabalho - como responder ao avanço da tecnologia*, Ideias de Ler, Porto, 2020, pp. 106-138.

Do ponto de vista técnico-jurídico, dir-se-ia que o desemprego tecnológico friccional resultará, tipicamente, do mecanismo do *despedimento por inadaptação*, previsto e regulado nos arts. 373.º a 380.º do Código do Trabalho, ao passo que o desemprego tecnológico estrutural poderá resultar de outras modalidades extintivas do contrato de trabalho, em especial do *despedimento coletivo* e do *despedimento por extinção do posto de trabalho*, também previstos no mesmo Código, nos arts. 359.º a 372.º.

¹³ O texto integral deste relatório sobre a “tripla revolução” (cibernética, do armamento e dos direitos humanos) encontra-se disponível na internet, desde logo na wikipedia.

Pergunta-se: será diferente desta vez? Com a quarta revolução industrial, a indústria 4.0, a digitalização, a robótica, o algoritmo, a inteligência artificial... Vamos, agora sim, caminhar decisivamente para uma sociedade marcada pelo declínio do trabalho humano, pelo gradual desaparecimento do emprego, tal como o conhecemos? As previsões que vão surgindo, além de serem falíveis, revelam-se muito oscilantes quanto ao “desemprego tecnológico” nos próximos 10-20 anos: de 47% a 9% dos empregos a serem eliminados, há previsões para quase todos os gostos...

Em todo o caso, a tendência, cremos, é mesmo esta, de forma gradual mas em ritmo cada vez mais acelerado: o fantástico e imparável progresso da robótica traz consigo o inevitável declínio do trabalho humano; a automação e os robôs (máxime os chamados “robôs colaborativos”) irão tornando dispensável e irão substituindo, em medida crescente, o trabalho humano. Os exemplos vão surgindo e vão-se multiplicando: da condução automatizada, da hotelaria (o caso do Henn-na Hotel, em Sasebo, no Japão), de quase todas as tarefas rotineiras e repetitivas (a indústria da “fast-food”), mas também de tarefas intelectualmente complexas e criativas (professores, advogados, etc.).

Aparentemente, num futuro mais ou menos próximo, poucas atividades humanas e poucas profissões irão escapar à presença (colaborativa e/ou substitutiva) dos robôs. Como alguém escreveu, e adaptando o velho ditado, nada na vida é certo, exceto a morte, os impostos... e o processo inexorável de usurpação de funções humanas pelos robôs. Sim, o efeito da tecnologia, a curto prazo, tem muitas vezes sido sobrestimado, mas o seu efeito, a médio/longo prazo, não pode nem deve ser subestimado. Parece-nos inteiramente lúcida a previsão de Daniel Susskind, a este respeito:

As máquinas não farão tudo no futuro, mas farão *mais*. E à medida que, lenta, mas implacavelmente, irão acumulando tarefas, os seres humanos irão sendo obrigados a restringir-se a um número cada vez mais reduzido de atividades. Não é provável que todas as pessoas consigam fazer o que falta ser feito, e não há razão para pensar que irá haver procura suficiente para empregar todas as pessoas efetivamente capazes.¹⁴

¹⁴ *Um Mundo sem Trabalho*, cit., p. 13.

4.2. Um futuro sem emprego: ameaça ou esperança?

O trabalho humano surgiu, desde sempre, como uma necessidade, como uma exigência natural, como atividade indispensável à produção da vida social, em ordem a satisfazer as necessidades básicas da humanidade e a produzir tudo aquilo de que o homem precisa para viver e para melhorar as suas condições de existência. O trabalho assalariado, fruto da 1.^a Revolução Industrial, assumiu-se, precisamente, como força propulsora e delimitadora do Direito do Trabalho, desde então até aos nossos dias.

Ora, se o progresso científico e tecnológico conseguir substituir o trabalho humano por trabalho efetuado por robôs, isso pode constituir uma excelente notícia para a humanidade, um fenómeno libertador. Importa frisar: *nós, pessoas, seres humanos, trabalhamos para viver, não vivemos para trabalhar!*¹⁵ Neste sentido, toda a tecnologia libertadora do sacrifício do trabalho (sobretudo em atividades penosas, perigosas, rotineiras ou repetitivas) é, decerto, bem-vinda.

Sim, o trabalho desempenha uma função estruturadora, confere sentido à vida de muitos de nós. O trabalho - escreve, com razão, Dominique Schnapper - "é a maneira de assegurar a vida material, de estruturar o tempo e o espaço, é o lugar da expressão da dignidade de si próprio e das permutas sociais. O tempo do trabalho profissional dá o seu sentido aos outros momentos da vida."¹⁶ Isto hoje é, ainda é, assim; mas não tem de ser assim para todo o sempre. Tudo indica que caminhamos para uma sociedade em que o trabalho humano perderá a sua atual centralidade: no futuro haverá, provavelmente, muito menos pessoas a trabalhar e, mesmo essas, dedicarão uma parte menor da sua vida, do seu tempo, ao trabalho. E esta será, decerto, uma transição complexa e

¹⁵ É certo que, como há muito HANNAH ARENDT observou, o discurso sobre o trabalho abunda em idealizações do mesmo (o trabalho é um meio de atingir um fim superior, o trabalho é um ato de moldar dada substância, transformando-a em algo qualitativamente melhor, o trabalho é um meio de realização pessoal, proporcionando satisfação a quem o presta, o trabalho é o meio de o homem se impor à natureza, dominando-a...), mas, a esse propósito, HANNAH ARENDT não deixava de concluir: "Depois de todas estas teorias e discussões académicas, é reconfortante saber que a grande maioria dos trabalhadores, quando se lhe pergunta 'por que é que o homem trabalha?', responde simplesmente: 'para poder viver' ou 'para ganhar dinheiro'" (*A Condição Humana*, Relógio D'Água, Antropos, Lisboa, 2001, pp. 171-172, n. 75).

¹⁶ *Contra o Fim do Trabalho*, Terramar, Lisboa, 1998, pp. 18-19.

recheada de dificuldades. Mas vamos combatê-la, destruindo os robôs ou desinvestindo neles (ao jeito de um qualquer “neoludismo”)? Não!

O Estado-legislador não poderá deixar de assumir aqui um papel ativo e deve procurar regular essa transição, apoiando os trabalhadores e assegurando que a viagem seja o mais suave possível (reservando certas atividades a seres humanos, fixando “quotas humanas”, certificando os produtos “made by humans”, tributando a robotização, etc.). Mas estamos convictos de que os seres humanos são bem capazes de levar vidas satisfatórias que não sejam definidas pelo trabalho, tal como hoje o conhecemos, vidas em que o lazer, o ócio, as artes ou o trabalho não remunerado substituam o emprego profissional que hoje estrutura a vida de boa parte da humanidade.¹⁷ Vidas em que, como sonhava Oscar Wilde, seremos livres de passar o tempo num lazer culto, “fazendo coisas bonitas, ou lendo coisas bonitas, ou simplesmente contemplando o mundo com admiração e deleite.”¹⁸

4.3. Os problemas: político e jurídico

No seu livro *Robôs - A Ameaça de um Futuro sem Emprego*, Martin Ford relata um delicioso e ilustrativo episódio sobre uma conversa entre Henry Ford e Walter Reuther, o dirigente do sindicato *United Auto Workers*, quando juntos visitavam uma fábrica de automóveis que recentemente havia sido automatizada. A dado passo, o presidente da *Ford Motor Company* terá interpelado Reuther, perguntando-lhe, provocatoriamente: “Walter, como vai conseguir que estes robôs paguem as quotas do sindicato?” Ao que Reuther respondeu, com esta incisiva pergunta para Ford: “Henry, como vai conseguir que eles lhe comprem os carros?”¹⁹

Eis o ponto: os robôs não se cansam nem adoecem, não se aborrecem, não têm filhos, não entram em greve e não tiram férias...

¹⁷ Acompanhamos, também neste ponto, Daniel Susskind: “O trabalho é hoje uma fonte de sentido para algumas pessoas, não porque seja especial, mas antes porque é nos empregos que passamos a maior parte das nossas vidas. E só conseguimos encontrar significado naquilo que realmente fazemos - mas com liberdade para desfrutar das nossas vidas de maneira diferente, encontraremos sentido noutra lugar qualquer.” (*Um Mundo sem Trabalho*, cit., p. 243).

¹⁸ *Apud* James Suzman, *Trabalho: Uma História de Como Utilizamos o Nosso Tempo*, Edições Saída de Emergência, Desassossego, 2021, p. 310.

¹⁹ Bertrand Editora, Lisboa, 2016, p. 245, bem como pp. 248-251.

mas também não consomem. Os trabalhadores são consumidores e dependem dos seus salários para comprar os produtos e serviços produzidos pela economia. Ora, sem emprego, como é que as pessoas vão consumir e sobreviver? E como é que a economia vai funcionar e prosperar?

Este é um problema político de grande magnitude, o da forma como a sociedade se vai organizar, num mundo sem emprego, num mundo pós-trabalho. Um problema que exigirá um Estado forte, esquemas de tributação repensados e orientados para captar os rendimentos lá onde eles se encontrem e esquemas de distribuição que permitam a todos levar uma vida digna (através de criação de um “rendimento básico universal”, um “rendimento mínimo garantido”, ou algo do género).²⁰

Já no plano jurídico, é sabido que, até agora, temos concebido as máquinas (mesmo as altamente evoluídas e complexas, como os robôs) como ferramentas que aumentam a produtividade do trabalho, auxiliando ou substituindo os trabalhadores.²¹ Mas parece que as máquinas estão a transformar-se em trabalhadores e quase-pessoas... O robô/androide/humanoide como “pessoa eletrônica”? Existe uma intensa discussão em torno do estatuto jurídico do robô²², inclusive sobre

²⁰ Certo parece que o “mercado livre”, por si só, não será capaz de resolver os problemas e de desempenhar esse papel distributivo, num mundo com trabalho insuficiente. De resto, como bem observa Martin Ford, num sistema capitalista, “apesar de toda a retórica sobre ‘criadores de emprego’, os racionais empresários *não querem* contratar mais trabalhadores: contratam pessoas apenas porque têm de fazê-lo.” (*Robôs - A Ameaça de um Futuro sem Emprego*, cit., pp. 318-319).

²¹ O que seja um robô constitui, desde logo, um problema. Um robô, dir-se-ia, é uma ferramenta, não tem de ser um objeto físico. Nas palavras de John Pugliano, “robô é simplesmente um termo para a automatização de uma tarefa.” (*Os Robôs Querem o seu Emprego*, Desassossego, Porto Salvo, 2018, p. 89). Mas o robô também pode assumir um aspeto físico semelhante ao de um ser humano (o tal robô/humanoide, que nos tenta replicar), o que contribui para o processo de subjetivação do mesmo.

²² A este propósito, cfr. a Resolução do Parlamento Europeu, de 16/02/2017, que contém recomendações à Comissão sobre disposições de Direito Civil sobre a Robótica. No ponto 59 da Resolução, o Parlamento Europeu insta a Comissão a explorar, analisar e ponderar as implicações de todas as soluções jurídicas possíveis, designadamente a de criar um estatuto jurídico específico para os robôs a longo prazo, de modo a que os robôs autónomos mais sofisticados possam ser determinados como detentores do estatuto de pessoas eletrônicas responsáveis por sanar quaisquer danos que possam causar e, eventualmente, aplicar a personalidade eletrônica a casos em que os robôs tomem decisões autónomas ou em que interagem por qualquer outro modo com terceiros de forma independente.

o eventual reconhecimento de personalidade jurídica ao robô.²³ Qual será o estatuto jurídico dos robôs? Relembre-se o caso, mediático, do robô Sofia, a quem terá sido atribuída a cidadania da Arábia Saudita...

4.4. O problema jurídico-laboral

Nascido para regular o trabalho humano (e, em especial, o trabalho dependente ou subordinado), dir-se-ia que o destino do Direito do Trabalho estará inevitavelmente ligado à evolução desse mesmo trabalho humano. Caso este perca a sua atual centralidade social, tornando-se inexistente ou marginal na vida da maioria das pessoas, então é natural que o próprio Direito do Trabalho acabe por definir, como símbolo de uma era ultrapassada, a “era do emprego”.

Nada de dramático nisto. Ao “desemprego tecnológico estrutural” somar-se-á, então, o desemprego dos juristas do trabalho, que terão de se reconverter e, se quiserem e puderem continuar a ser juristas, se terão de dedicar a outros, e quiçá emergentes, ramos do direito. Isto, claro, sabendo que, também aí, nas profissões jurídicas (advogados, magistrados, professores universitários), a presença da Inteligência Artificial será cada vez maior, com o inerente processo de usurpação de funções dos humanos, em larga escala substituídos pelos robôs, como todas ou quase todas as outras pessoas.

Dizem-nos, contudo, que os robôs têm inteligência, revelam criatividade e curiosidade. Poderão os robôs sentir emoções? Poderão ter sentimentos? Dizem-nos que não. Que ainda não. Mas será que é mesmo assim? Será assim, no futuro? O Direito (e o próprio Direito do Trabalho) terá de estar muito atento aos próximos desenvolvimentos dos robôs, em trânsito, quiçá, de objetos para sujeitos.

Uma coisa é certa: se um dia surgir uma qualquer Rachael, a robô/humanoide do célebre filme *Blade Runner*²⁴, que sentia

²³ A ideia pode parecer absurda, mas convém lembrar que a personalidade jurídica não é um atributo, apenas, das pessoas humanas, físicas, “de carne e osso”, sendo há muito reconhecida personalidade jurídica às pessoas coletivas, tais como sociedades, associações ou fundações. Têm a palavra os civilistas.

²⁴ Filme icônico, realizado por Ridley Scott, em 1982, cuja ação se desenrola numa decadente e futurista cidade de Los Angeles, em novembro de 2019 (!!!), no qual Rachael, uma *replicant* (“ser humano artificial”) se apaixona por um ser humano real, Rick Deckard, personagem representada por Harrison Ford.

emoções, chorava e se apaixonou por um ser humano, do qual teve até um filho, será inevitável que o Direito do Trabalho ressurgja, ainda que em vestes cibernéticas - pois então o direito terá de se preocupar com o trabalho dela...