



O Impacto da Algoritmização na Subordinação Laboral

Introdução

Ao longo da última década, têm sido inúmeros os avanços científicos e tecnológicos nos domínios da inteligência artificial, da digitalização e das tecnologias de informação e comunicação, bem como no desenvolvimento de veículos autónomos, drones, dispositivos inteligentes e impressoras 3D.

Paralelamente, o mercado de trabalho tem sofrido profundas transformações, nomeadamente com o surgimento e consolidação do trabalho prestado através de plataformas digitais que nem sempre são utilizadas para o desenvolvimento e para a melhoria das condições.

Estas plataformas podem assumir diferentes configurações: por um lado, aquelas baseadas em serviços disponibilizados via web, que recorrem a um vasto número de trabalhadores dispersos geograficamente (crowdwork); por outro, plataformas operadas através de aplicações móveis assentes na localização de utilizadores e prestadores, circunscrevendo a actividade laboral a uma determinada área geográfica, tema que desenvolveremos adiante.

A evolução tecnológica e a crescente utilização de plataformas digitais têm gerado múltiplos desafios no mercado de trabalho, incluindo a substituição de postos por automação, instabilidade remuneratória e agravamento da insegurança profissional.

Somam-se dificuldades na qualificação jurídica da relação entre trabalhadores e plataformas, com impacto no acesso à protecção social e na qualidade do emprego.

Problemas como disparidades salariais, fragilidade do enquadramento sindical e a “falsa disponibilidade” associada a horários variáveis contribuem uma clara degradação das condições laborais, afectando a estabilidade, a segurança e a dignidade dos trabalhadores.

A transformação digital e os modos emergentes da prestação de trabalho

A denominada Indústria 4.0 marca uma nova fase da Revolução Industrial, agora uma verdadeira Revolução Tecnológica, caracterizada pela integração digital dos processos produtivos e por um desenvolvimento tecnológico contínuo.

Esta transformação impulsionou o surgimento de novas formas de prestação de trabalho, distintas da relação laboral tradicional, decorrentes da digitalização, de modelos organizacionais inovadores e do crescimento das plataformas digitais.

O avanço tecnológico e a competitividade empresarial levaram à adopção generalizada de tecnologias digitais, obrigando o Direito a adaptar-se às novas realidades laborais.

O trabalho digital introduz modalidades flexíveis quanto ao tempo e ao local de trabalho, permitindo maior autonomia, mas também gerando riscos de instabilidade, de insegurança, de oscilação remuneratória e de lacunas na protecção legal.

As plataformas digitais assumem um papel central, sobretudo na organização do tempo de trabalho, possibilitando prestações ocasionais, irregulares ou em regime de teletrabalho.

Neste contexto destaca-se o *crowdwork*, entendido como a prestação de serviços mediada por plataformas virtuais, que podem operar *online* ou *offline*.

Este modelo assenta na descentralização das tarefas e na ligação entre três intervenientes principais: solicitantes, prestadores de serviços e plataformas.

Existem diferentes modalidades de economia digital — como o trabalho “*on demand*”, o *crowdworking* e o modelo SCRUM — que combinam intermediação online com execução frequentemente *offline*, incluindo tarefas que podem variar entre microtrabalhos simples e actividades altamente qualificadas, revelando a diversidade e complexidade do trabalho mediado por tecnologias digitais.

Categorias de plataformas digitais

As plataformas digitais abarcam uma grande diversidade de finalidades e disponibilizam uma ampla gama de serviços, que vão desde o transporte de passageiros (Uber, Glovo, Bolt, Kapten, Cabify, Taxify) ao alojamento temporário (Airbnb, GuestReady, Booking), passando pelas redes de distribuição de refeições e outros bens (UberEats, Deliveroo, Glovo, Bolt Food, Zomato), bem como pela execução de tarefas diversas, como serviços de limpeza, mudanças ou assistência doméstica (TaskRabbit).

Embora estas soluções tecnológicas tenham contribuído para facilitar a vida quotidiana, não estão isentas de desafios.

Com efeito, os trabalhadores que actuam através destas plataformas, na maioria dos casos, não usufruem das garantias laborais e de protecção social associadas a um verdadeiro contrato de trabalho.

Trabalhador ou Prestador de Serviço? A subordinação jurídica no centro do debate

É fundamental determinar se os trabalhadores de plataformas digitais se enquadram como trabalhadores por conta de outrem ou como prestadores de serviço, uma vez que esta classificação condiciona a sua protecção laboral.

Esta questão tem sido amplamente discutida na doutrina nacional e internacional e apresenta relevância económica e social evidente, como no caso da Uber, em que os motoristas são formalmente considerados independentes, e não trabalhadores subordinados.

Tradicionalmente, a subordinação jurídica é o critério decisivo para diferenciar um contrato de trabalho de um contrato de prestação de serviços.

Este critério pode ser analisado sob duas perspectivas: o objectivo, relacionado com a remuneração, considerando-se trabalhador quem realiza uma actividade mediante pagamento, e o subjectivo, referente à posição de sujeição do trabalhador à autoridade do empregador, permitindo distinguir prestadores independentes de trabalhadores subordinados.

Apesar da teoria apresentar formas claras de avaliação, na prática a distinção é ou pode ser complexa, existindo zonas cinzentas.

O princípio da liberdade contratual, previsto no art. 405.º do Código Civil, permite que as partes estipulem o conteúdo do contrato, incluindo regras sobre a execução da actividade e o grau de autonomia do prestador.

Quando a presunção legal de contrato de trabalho não se adequa à realidade da relação laboral, recorre-se ao método indiciário, que permite avaliar o vínculo de forma flexível, adaptando-se às mudanças da realidade laboral.

O empregador, ao tentar afastar a presunção, apenas apresenta indícios.

A jurisprudência actual aplica a presunção apenas a contratos celebrados após a sua entrada em vigor, mantendo o método indiciário para contratos anteriores.

Deste modo, presunção e método indiciário coexistem como instrumentos complementares de qualificação contratual.

Quando a presunção não é adequada à realidade, é possível recorrer ao método indiciário, cuja flexibilidade permite avaliar com precisão a natureza do vínculo laboral, especialmente no contexto das plataformas digitais.

A solução portuguesa

O Livro Verde sobre as Relações Laborais destacou mudanças e desafios no mercado de trabalho em Portugal, refletidos nos níveis de integração digital das empresas, que passaram da 9.ª posição em 2016 para a 16.ª em 2021 na UE.

Autoridades políticas e organizações reconhecem a necessidade de adaptar a legislação às Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), mas a ordem jurídica portuguesa ainda não regula de forma adequada e abrangente o trabalho em plataformas digitais.

A Lei n.º 45/2018, de 10 de Agosto (“Lei Uber”), regula apenas o transporte individual remunerado de passageiros por veículos TVDE, excluindo modalidades como *carpooling*, *carsharing* e entrega de refeições.

Esta lei, muito discutida, introduziu um modelo contratual complexo com quatro intervenientes — plataforma eletrónica, utilizador, operador TVDE e motorista — atribuindo ao operador TVDE a qualidade de empregador e limitando a responsabilidade da plataforma.

A jurisprudência do TJUE confirmou que a plataforma actua como intermediária, não como empregadora.

Embora o diploma estabeleça presunção de relação laboral entre operador TVDE e motorista, permite também que estes actuem de forma independente.

Persistem, porém, problemas jurídicos, como a ambiguidade contratual, a falta de clareza sobre a celebração do contrato com o utilizador, a incompatibilidade com o direito internacional e a inadequação do art. 12.º do Código do Trabalho face à nova realidade laboral digital.

Assim, evidencia-se a necessidade de atualização da legislação para responder aos desafios das plataformas digitais e da economia digital.

Um dilema global com respostas divergentes

Tribunais internacionais têm chegado a conclusões distintas, focando-se no controlo real exercido pelas plataformas:

- Reino Unido (Uber vs. Aslam) - motoristas são classificados como “workers”, uma categoria intermédia com direito como salário mínimo, mas não o estatuto pleno de “employee”;
- Espanha - uma tendência para reconhecer o vínculo laboral, argumentando que a plataforma controla todos os aspectos essenciais da atividade, desde a atribuição de serviços às sanções;
- França (Cour de Cassation) - considerou os “riders” da Deliveroo como trabalhadores, baseando-se no controlo exercido via geolocalização e no poder sancionatório da plataforma;
- Tribunal de Justiça da EU - sinalizou que o controlo através de ferramentas tecnológicas (GPS, algoritmos) não é, por si só, suficiente para afastar a qualificação como trabalhador.

A gestão algorítmica. Noção de algoritmo e “machine learning”

A gestão algorítmica é a utilização de sistemas computacionais para coordenar e controlar a força de trabalho.

Um algoritmo é uma sequência de procedimento computacionais que transforma dados de entrada (*inputs*) em respostas automatizadas (*outputs*).

No contexto laboral, o poder de direcção, supervisão e fiscalização, tradicionalmente humano, é transferido para o algoritmo.

A gestão torna-se automatizada, constante e opaca, às vezes mesmo asfixiante.

Nas plataformas digitais de transporte (Uber, Glovo, Bolt e Kapten), os algoritmos assumem o controlo central da actividade, distribuindo viagens, avaliando motoristas, aplicando incentivos e podendo até impor sanções automáticas.

Embora os condutores pareçam ter liberdade na escolha dos horários, na prática dependem da procura e das decisões algorítmicas.

As avaliações dos passageiros influenciam diretamente as oportunidades de trabalho, podendo reflectir preconceitos e gerar discriminação.

Como estes prestadores não são reconhecidos como trabalhadores subordinados, não beneficiam das garantias do regime disciplinar laboral, o que significa que grande parte do poder directivo e sancionatório é exercido pelo próprio algoritmo, transformando a relação laboral nas plataformas digitais.

O ciclo de controlo algorítmico na sua prática. Admissão, controlo, despedimento e disciplina

Os algoritmos têm sido amplamente integrados nos processos de recrutamento, seja para direccionar anúncios de emprego, seja para avaliar candidatos.

Contudo, estes sistemas tendem a reproduzir vieses presentes nos dados que os alimentam, originando discriminações de género, raça ou etnia, como demonstraram casos do Facebook e da Amazon.

Plataformas como Pymetrics e HireVue recorrem a jogos cognitivos e à análise de microexpressões, mas podem prejudicar candidatos de diferentes origens ou pessoas com deficiência devido a limitações técnicas.

Apesar da eficiência na triagem de candidaturas, a inteligência artificial não substitui o discernimento humano necessário para reconhecer percursos profissionais diversificados.

O caso do AMS Algorithm, na Áustria, evidenciou que sistemas algorítmicos podem reforçar desigualdades estruturais ao classificarem candidatos com base em estatísticas de empregabilidade, limitando oportunidades de grupos vulneráveis.

No plano jurídico, o Tribunal do Trabalho de Bolonha concluiu que o algoritmo da Deliveroo Itália era discriminatório por penalizar indistintamente todos os cancelamentos de trabalho, ignorando motivos legítimos como doença, responsabilidades familiares ou greve.

Esta decisão marcou o primeiro reconhecimento europeu de discriminação algorítmica.

Em Portugal, em 2021, a TAP utilizou um algoritmo para apoiar um despedimento coletivo, baseando-se sobretudo nos níveis de ausência dos trabalhadores.

Especialistas defendem que, em situações deste tipo, deve ser assegurada total transparência, garantindo o acesso aos critérios, ao peso atribuído e aos métodos de avaliação adoptados pelo algoritmo.

As consequências ocultas: discriminação e violação da privacidade

1. O problema da discriminação

Os algoritmos não são neutros.

Podem perpetuar e amplificar preconceitos existentes na sociedade e nos dados com que são treinados, resultando em discriminação indirecta.

2. O problema da violação dos dados pessoais

A monitorização constante e a recolha massiva de dados colidem com o direito à privacidade e com as protecções estabelecidas pelo RGPD, nomeadamente o direito de não ser sujeito a decisões puramente automatizadas com impacto significativo e sem controlo humano.

Protecção de dados vs. controlo total: o desafio do RGPD

A gestão algorítmica pode colidir frontalmente com princípios fundamentais da protecção de dados, consagrados no Regulamento Geral de Protecção de Dados (RGPD).

O conflito central, encontra-se previsto no artigo 22.º do RGPD, que estatui que “*o titular dos dados tem direito de não ficar sujeito a nenhuma decisão tomada exclusivamente com base no tratamento automatizado, (...) que produza efeitos na sua esfera jurídica ou que o afete significativamente de forma similar*”.

Isto aplica-se directamente a práticas como a desactivação de contas de motoristas por um algoritmo com base em métricas de desempenho, sem qualquer intervenção humana.

O “consentimento” para recolha de dados é questionável quando é uma condição *sine qua non* para trabalhar, eliminando a verdadeira escolha.

Os trabalhadores têm direito à “autodeterminação informacional”, isto é, saber que dados são recolhidos, para que fim, e como é que as decisões são tomadas, ou seja, com que critérios.

Os algoritmos são, por natureza, uma “caixa negra”.

O futuro do trabalho: repensar o Direito para uma Era Digital

Os quadros legais actuais, como o artigo 12º do Código do Trabalho, mostram-se desadequados para captar a realidade da subordinação algorítmica.

A questão não é travar a inovação, mas sim submetê-la ao controlo de uma discussão racional e garantir que a tecnologia serve sempre a dignidade humana, em vez de a diminuir ou obliterar.

A função do Direito do Trabalho é, uma vez mais, a de evitar a desumanização do trabalho.

Já existem algumas perspectivas de evolução, porém há muitas mais que poderemos vir a encontrar e a utilizar na economia e no meio jurídico.

A necessidade de um regime jurídico específico que ofereça protecção aos trabalhadores de plataformas é cada vez mais evidente e dir-se-ia mesmo imprescindível.

Iniciativas como a proposta de Directiva da EU sobre o trabalho em plataformas digitais são um passo crucial para harmonizar direito e criar segurança jurídica, reconhecendo o controlo algorítmico como um forte indício de uma relação de trabalho.

Conclusão

A transformação digital, intensificada pela pandemia, colocou em evidência a necessidade de repensar o Direito do Trabalho face ao avanço das tecnologias, da automação e da gestão algorítmica.

Este contexto revela não apenas uma crise conjuntural, mas também os limites do modelo clássico de regulação laboral.

O Direito do Trabalho continua a ter a função essencial de salvaguardar a dignidade humana e as condições mínimas no exercício de uma actividade profissional.

A economia colaborativa e o trabalho em plataformas apresentam simultaneamente vastos benefícios e vantagens — como flexibilidade e novas oportunidades — e importantes desafios jurídicos, nomeadamente no que respeita ao controlo algorítmico, à transparência das decisões tomadas por sistemas automatizados e ao acesso a direitos coletivos.

Foi possível identificar práticas abusivas associadas ao recrutamento, à gestão das actividade e ao despedimento ou cessação dos contratos mediados por algoritmos, frequentemente relacionadas com discriminação e violações da protecção de dados.

Embora o tema seja complexo, torna-se claro que ainda é necessário desenvolver um quadro normativo mais adequado e robusto, especialmente a nível nacional, que regule adequadamente o trabalho em plataformas digitais e garanta protecção social, económica e jurídica mais efectiva aos trabalhadores.

Vanessa Pinheiro

Joana Fernandes