



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Trabalho em plataformas digitais

Alguns problemas em torno da gestão algorítmica

Maria Cecília Brito da Silva Carvalho

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2022



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Trabalho em plataformas digitais

Alguns problemas em torno da gestão algorítmica

Maria Cecília Brito da Silva Carvalho

Dissertação de Mestrado apresentada à Universidade Católica Portuguesa sob a orientação da Professora Doutora Milena Rouxinol

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2022

À minha família, em especial aos meus pais, pelo amor e encorajamento,
Aos meus irmãos, pelo constante exemplo, afeto e aconselhamento,
À Isis, pela amizade incondicional,
Aos meus amigos, pelo companheirismo e presença incondicional,
À prof. Doutora Milena Rouxinol, por todo o apoio, orientação e disponibilidade.

Para ser grande, sê inteiro: nada

Teu exagera ou exclui.

Sê todo em cada coisa. Põe quanto és

No mínimo que fazes.

Assim em cada lago a lua toda

Brilha, porque alta vive

Ricardo Reis

Agradecimentos

Não poderia deixar de agradecer a todos os que me apoiaram e estimularam a elaborar a presente dissertação. Torna-se imperativo agradecer aos meus pais pelos seus esforços, por todo o incentivo e por sempre terem impulsionado a minha vontade de aprender, dando-me as ferramentas e a coragem necessárias para querer voar mais alto. Aos meus irmãos, Luís e Andreia, por serem a voz da razão, por acreditarem em mim e nas minhas capacidades, por todos os dias me inspirarem a ser melhor e por sempre terem tido sempre uma palavra sábia e amiga.

Agradeço a todos os meus amigos, que não poderei enumerar exaustivamente, mas sem os quais esta caminhada não faria sentido, pela compreensão por todos os cafés desmarcados e pela minha ausência, mas também por me obrigarem a espairecer, quando os dias não tinham fim. Em especial à Isis Martins, Luís Vilela, Jéssica Costa, Mónica Macedo, Sophie e Cathy Rocha, por terem acreditado em mim, mesmo quando eu própria não acreditava. À Anne, Sinead, Caroline, Isabel, Arsema, Olivia, Juliana, Belana, Trini, Noémie e Mariana, amigas que apesar de viverem em países diferentes do meu, e da barreira linguística, estiveram sempre presentes nas sessões de estudo, nos dias mais complicados, mas também nas celebrações de cada pequena vitória, como se de uma conquista delas próprias se tratasse.

Às minhas colegas de estágio (que passaram a ser amigas), Ana João de Castro e Mariana Machado, por sempre se disponibilizarem a ajudar-me a gerir a difícil tarefa de conciliar o estágio em advocacia com a elaboração da presente dissertação, pelo encorajamento constante e pela amizade.

A todos aqueles que ficaram por referir, mas que foram passando pela minha vida, e me ensinaram e tornaram quem sou hoje, contribuindo para o meu crescimento pessoal e académico.

Por último, mas não menos importante, à Senhora Professora Doutora Milena Rouxinol, orientadora da presente dissertação, por me fazer apaixonar ainda mais pela área do Direito do Trabalho, desde a primeira aula, por si lecionada, no decorrer da parte letiva do Mestrado. Por ter partilhado comigo muitos conhecimentos, ensinamentos e lições, sendo sempre incansável, compreensiva, aconselhando-me e orientando-me da melhor forma possível, e também por toda a disponibilidade no processo de elaboração da mesma, sem a qual teria sido muito mais difícil fazer esta jornada.

Resumo

O presente trabalho versa sobre o trabalho prestado com recurso a plataformas digitais, nas diversas configurações que pode assumir.

Aborda-se a incontornável questão da qualificação da relação jurídica aí em causa. Poder-se-á descortinar, nesse contexto, um contrato de trabalho.

Este problema serve de antecâmara à análise do tema central sobre o qual nós debruçamos: a utilização de algoritmos como ferramentas coadjuvantes da gestão, *lato sensu*, da força de trabalho.

Para lá de questões do foro ético, este fenómeno, que pode designar-se como gestão algorítmica, suscita inúmeros problemas jurídicos, que convocam, nomeadamente, o princípio da igualdade e não discriminação e, bem assim, a tutela dos dados pessoais.

Palavras-chave:

Plataformas digitais; Trabalho em plataformas digitais; Direito do trabalho; Algoritmos; Gig economy; Controlo pelo algoritmo; Algoritmo; *UBER* economy; Economia colaborativa; On demand economy; Direito do Trabalho; Algoritmo em plataformas digitais, Plataformas digitais.

Abstract

This dissertation focuses on work performed through digital platforms, in the various configurations that it may assume.

The unavoidable question of the qualification of the legal relationship at stake is addressed. In this context, it is possible to identify an employment contract.

This problem serves as a precedent to the analysis of the central issue that we are focusing on the use of algorithms as coadjuvant tools in the management, *lato sensu*, of the workforce. Beyond ethical issues, this phenomenon, which can be referred to as algorithmic management, raises numerous legal problems, which call for the principle of equality and non-discrimination, as well as the protection of personal data.

Keywords:

Digital platforms; Work on digital platforms; Labour law; Algorithms; Gig Economy; Control by the algorithm; Algorithm; UBER economy, Collaborative economy, On demand economy, Labour law, Algorithm on digital platforms, Digital platforms.

Lista de Siglas e Abreviaturas

Ac. – Acórdão

art. – Artigo

arts. – Artigos

BMJ – Boletim do Ministério da Justiça

CC – Código Civil, aprovado pela Lei n.º 8/2022, de 10/01

CE – Comunidade Europeia

CEE – Comunidade Económica Europeia

CESE – Comité Económico e Social Europeu

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

Cfr. – confronte-se

Cit. – Citada

CJ – Coletânea de Jurisprudência

CT – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 1/2022, de 03/01

CRP – Constituição da República Portuguesa, aprovada pela Lei n.º 1/2005, de 12/08

Coord. – Coordenação

Dir. – Diretiva(s)

ed. – Edição

IA – Inteligência Artificial

IDES – Índice de Digitalidade da Economia e da Sociedade

i.e. – *id est* (isto é)

N.º – número

Ob. – Obra

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

TFUE – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

TJUE – Tribunal de Justiça

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

UE – União Europeia

OJ – Jornal Oficial da União Europeia

p. – página

pp. – páginas

RGPD – Regulamento Geral de Proteção de Dados – Regulamento (UU) 2016/679

ss. – e seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

Vol. – Volume

Índice

Agradecimentos	9
Resumo.....	11
Palavras-chave:	11
Abstract	12
Keywords:.....	12
Lista de Siglas e Abreviaturas	13
Índice	15
Introdução.....	15
1. A revolução digital e as novas formas de prestar trabalho.....	17
2. Tipos de plataformas digitais	22
3. O problema da qualificação da relação de trabalho	23
3.1. O caso português.....	26
3.2. Outras experiências jurídicas	29
4. A gestão algorítmica.....	31
4.1. Enquadramento da definição de algoritmo e “ <i>machine learning</i> ”	31
4.2. Casos de utilização de algoritmos no âmbito laboral	34
a. Admissão	34
b. Controlo.....	38
c. Despedimento	39
d. O problema da discriminação	40
e. O problema da violação de dados pessoais	42
4.3. Perspetivas de evolução.....	45
Conclusão	49
Bibliografia	51

Introdução

Vários têm sido, ao longo da última década, os desenvolvimentos científicos e tecnológicos, no mundo da inteligência artificial, da digitalização e das TIC, dos veículos

autónomos, *drones*, dispositivos inteligentes, impressoras 3D. Também o mundo laboral se reconfigurou, com o aparecimento do trabalho em plataformas digitais.

As plataformas digitais de trabalho podem ser baseadas nos serviços de *web*, em que existe uma grande quantidade de trabalhadores, dispersos pelos mais variados pontos do país (*crowdwork*), e também assentes em aplicações (*apps*), baseadas na localização dos utilizadores e trabalhadores, em que o trabalho ocorre numa determinada região geográfica, como doravante iremos desenvolver.

Quando confrontados com uma visão geral das plataformas digitais, várias são as questões e problemas que surgem. Ora vejamos, com a introdução da robótica e os constantes desenvolvimentos tecnológicos, diversos postos de trabalho são postos em causa¹. Destaca-se a existência de disparidades/oscilações (e possíveis injustiças) salariais, criando grande instabilidade e insegurança, correlacionadas com os já elevados níveis de desemprego, que se agravaram com as últimas crises económicas, fazendo estes trabalhadores procurar por melhores alternativas laborais. Observam-se problemas quanto à natureza da relação jurídica e, conseqüentemente, limitações do acesso aos sistemas de segurança social e diminuição da qualidade de emprego. O aumento das disparidades salariais é assinalável, assim como a questão do enquadramento destes trabalhadores em associações coletivas e sindicais. Tem sido objeto de estudo de alguns juslaboralistas a permanente “falsa disponibilidade” e horários de trabalho variáveis, associados a esta tipologia de emprego, o que inevitavelmente levanta questões de ética e moral. Todas estas condições criam uma manifesta e patente diminuição da qualidade do emprego, pondo em risco não só a segurança que os trabalhadores sentem, como também a qualidade do emprego que detêm.

O nosso interesse foi despertado numa aula de Organização de Tempo de Trabalho, lecionada no âmbito do mestrado em Direito do Trabalho, ocasião em que foi abordado o assunto do trabalho em plataformas digitais, que logo nos suscitou curiosidade e entusiasmo.

¹ Este é um flagelo que já pode ser observado nos supermercados/hipermercados nacionais e internacionais, nomeadamente, com a substituição de operadores de caixas, por caixas automáticas. Outro exemplo poderá ser as cadeias de produção industriais, sendo que as máquinas e a maquinaria atual, realiza grande parte das tarefas que anteriormente eram realizadas por humanos.

Na altura de definir o subtema a abordar, a questão da gestão algorítmica foi logo a primeira opção, dado o seu carácter nupérrimo e consequente atualidade, o que a torna digna de atenção.

É evidente que este é um fenómeno em constante crescimento, quer a nível nacional, como a nível internacional, nomeadamente por ser cada vez mais usual utilizar os meios digitais para contratar serviços. O problema em causa é ainda uma dúvida, sem uma resposta clara e certa, razão pela qual, achamos relevante explorar, ainda que superficialmente o assunto da presente dissertação.

Assim sendo, começaremos por fazer um introito, sobre a revolução digital e as novas formas de prestar trabalho. De seguida, abordaremos os tipos de plataformas digitais e o problema da qualificação da relação contratual e jurídica estabelecida entre os trabalhadores e as plataformas digitais, fazendo referência ao caso português e a outras experiências jurídicas. O cerne da presente dissertação, concertar-se-á, no ponto 4, onde iremos abordar a gestão algorítmica. Neste ponto, iremos dividir as ideias em 2 subpontos, o primeiro, onde iremos referir um enquadramento da definição de algoritmo e o segundo, onde iremos abordar alguns dos casos da utilização de algoritmos no âmbito laboral. Aqui, dividiremos em 3 subpontos que tratam da admissão, controlo, despedimento, o problema da discriminação e da violação de dados pessoais.

Por fim, cumpre fazer uma constatação das perspetivas futuras.

1. A revolução digital e as novas formas de prestar trabalho

Assistiu-se à consolidação do que comumente se vem designando como “Indústria 4.0”², sendo esta a quarta Revolução Industrial, que sucedeu às três revoluções industriais anteriores. Esta representa uma transição de paradigma, no que toca à produção

² O Governo alemão deu início ao plano de incentivo desenvolvimento de “fábricas inteligentes”, inserido no Plano de Ação e Estratégia de Alta Tecnologia da Alemanha, juntando nesta iniciativa empresas privadas, o próprio setor público e universidades, com o objetivo de colocar em prática um plano para aplicar as tecnologias digitais ao setor industrial, ao longo dos próximos 10-15 anos.

digitalmente conectada entre todos os planos da cadeia industrial, adicionando-lhe os benefícios dos desenvolvimentos tecnológicos que se têm vindo a fazer ao longo das últimas décadas³. Porém, esta revolução distingue-se das outras, na medida em que existe uma evolução constante, sendo feitos novos avanços e descobertas diariamente, pelo que, em nada se pode comparar a qualquer outra Revolução Industrial⁴.

A verdade é que assistimos, nos últimos anos, à emergência de várias “formas inovadoras de trabalhar”, com origem nas novas tecnologias, em setores de atividade inovadores, modos de gerir recursos humanos e processos produtivos que se desassemelham, em grande medida, daquela que é a relação laboral tipificada⁵.

A evolução tecnológica teve particular ênfase nos últimos três decénios, o que promoveu a reformulação dos sistemas organizacionais presentes na nossa comunidade⁶.

Com o aumento da competitividade entre empresas, estas viram-se obrigadas a progredir e diferenciar-se das demais, de forma a atingir maiores valores em termos de lucro e de sucesso. Uma das formas de o fazer foi optarem pelo uso das tecnologias digitais⁷.

A evolução do Direito tem, necessariamente, de acompanhar as necessidades da sociedade, e as suas inerentes mudanças. Assim, as novas tecnologias de informação e o trabalho digital demonstram ser aspetos desafiantes para o legislador, dado moldarem o modo como interagimos com os nossos pares, em todos os sentidos, inclusive o modo como trabalhamos⁸.

As novas formas de emprego, executadas através do recurso a tecnologias digitais, criam uma multiplicidade de contratos de trabalho, e uma flexibilidade na organização do

³ Rebelo, G. (2019). *Estudos de Direito do Trabalho*. Lisboa: Edições Sílabo Lda. pp. 26-27.

⁴ Conseil National du numerique, “*Travail emploi numerique – Les nouvelles trajectoires*”, 01.2016. p. 8 <https://cnnumerique.fr/nos-travaux/travail-emploi-et-numerique>, consult. em 09.05.2022.

⁵ Mestre, B. (2020). As metamorfoses da subordinação jurídica: algumas reflexões, *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, pp. 186-187.

⁶ Rebelo, G. (2022). *O Trabalho na Era Digital - Estudos Laborais* (2.ª ed.), Coimbra: Almedina, pp. 21.

⁷ Comissão Europeia (2010), *Uma Agenda Digital para a Europa*. Comunicação da Comissão Europeia ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC0245R%2801%29> consult. 18.04.2022.

⁸ EurWORK (2017), *Germany: Working time back on the social partners’ agenda*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/germany-working-time-back-on-the-social-partners-agenda> consult. 19.04.2022.; Rebelo, G. (2017), *Trabalho e Economia Digital: que desafios? Trabalho, Emprego e Segurança Social – Transformações e Desafios*. Lisboa: Sílabo, pp.211-219; Rebelo, G. (2019), *op.cit.*, pp. 21.

tempo de trabalho e locais de trabalho antes nunca vista⁹. Estas novas formas de emprego, são caracterizadas como sendo formas de laborar, com recurso às novas tecnologias de informação e digitais, mas também pela oportunidade de trabalhar a partir de qualquer local e a qualquer hora, consoante a disponibilidade pessoal/familiar dos trabalhadores¹⁰.

Se, por um lado, o trabalho na economia digital oferece liberdade e autonomia aos trabalhadores, a verdade é que também pode, em contrapartida, gerar instabilidade, insegurança, diminuição da qualidade de emprego, oscilações nas remunerações, horários de trabalho variáveis, diminuindo, no geral a sua segurança¹¹. Todas estas inovações, criam lacunas na lei, potencializadoras de criar situações de fragilidade para os trabalhadores, que se deparam com um mercado de trabalho não regulado¹².

As plataformas digitais relevam do ponto de vista laboral, essencialmente na ótica da organização do tempo do trabalho, quer pela forma provisória, irregular, em tempo parcial, em teletrabalho ou paralelamente com outros empregos/formas de rendimento¹³. A evolução tecnológica teve particular ênfase nas últimas três décadas, o que promoveu a exigência de reformulação dos sistemas organizacionais presentes na nossa comunidade¹⁴.

Cumprir fazer menção ao termo “*Crowdword – on demand work*”, que poderá ser traduzido para português, como sendo a prestação de serviços através de plataforma virtual¹⁵. Todoli Signes, define a prestação de serviços com recurso a plataforma virtual, como um termo abrangente (como forma de obstaculizar a utilização de termos ambíguos e mais discutíveis, tais como, “*sharing economy*” ou economia partilhada)¹⁶.

⁹ EurWORK (2017), Germany: Working time back on the social partners’ agenda, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/germany-working-time-back-on-the-social-partners-agenda> consult. 19.04.2022.

¹⁰ Rebelo, G. (2019), *op.cit.*, p.24.

¹¹ OECD (2013), “Measuring the Internet Economy: A Contribution to the Research Agenda”, OECD Digital Economy Papers, n.º 226, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5k43gig6r8jf-en>, consult. 23.04.2022.

¹² Rebelo, G. (2022), *op.cit.*, p. 22.

¹³ Dray F. (2016) Livro verde sobre as relações laborais, http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro_verde_2016.pdf/297074c7-3ce9-466c-a10a-260b7de6d99e, consult. em 09.05.2022, p. 186; Rebelo, G. (2019), *op.cit.*, p. 25.

¹⁴ Rebelo, G. (2022). O Trabalho na Era Digital - Estudos Laborais (2.ª ed.), Coimbra: Almedina, pp. 21.

¹⁵ (Implicações sociais e jurídico-laborais da prestação de serviços através de Plataformas Virtuais – Breves notas primeira, p.85-86

¹⁶ Todolí Signes – “O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, corwdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho”, Tecnologias Disruptivas e a

Crowdsourcing/crowdwork, traduz-se na prestação de um serviço, que usualmente é realizado por um trabalhador, havendo uma descentralização eminente, sendo que existe um elevado número de pessoas “à chamada”/em chamamento/ ou em regime de “convocatória”¹⁷.

São duas as tipologias mais relevantes de prestação de serviços através de plataformas digitais: *crowdwork on-line* e *crowdwork offline*, também denominado de “trabalho sob chamada por meio de aplicativos”. (Há também o denominado *crowdwork* interno (quando realizado por trabalhadores dependentes da entidade empregadora), e o *crowdwork* externo (quando realizado por trabalhadores externos ao empregador, em regime de “chamada”)¹⁸

A *crowdworking* (ou *crowdsourcing*) pode ser direta ou indireta e corresponde a um modelo empresarial cujo objeto é a externalização e a transparência de determinadas tarefas usualmente praticadas pelo utilizador (*crowdsourcer*) a um conjunto de indivíduos (*crowdworker* ou *crowdsourcee*), que as irá realizar através da *internet*. Na teoria, qualquer atividade que tenha o potencial de ser realizada à distância pode ser objeto de *crowdworking*, sendo que a execução do *crowdsourcing* é exercida através de uma plataforma eletrónica. Um dos modelos mais conhecidos internacionalmente será o *Amazon Mechanical Turk*: esta plataforma publicita no mercado uma tarefa que o *crowdsourcer* pretende obter, com instruções claras do modo de realização, mediante o pagamento de um preço, estando assim visível aos *crowdworkers* as ofertas disponíveis¹⁹.

Já o *SCRUM* pode ser tipificado como uma forma especial de trabalho, concebida para agilizar o desenvolvimento de produtos da década de 90, tendo especial aplicabilidade nas TIC. Neste tipo de economia, o utilizador (*product owner*) cede ao prestador de serviços (*scrum master*) a responsabilidade de desenvolver um determinado produto, com determinadas orientações; aqui o *scrum master* gere e cria uma equipa de

Exploração do Trabalho Humano, coord. De Ana Carolina Reis Paes Leme/Bruno Alves Rodrigues/José Eduardo de Resende Chaves Júnior, LTr, São Paulo, 2017, p.30

¹⁷ Adrian Roodli Signes, “El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, IUSLabor, n.º 3, 2015, p.3

¹⁸ Wolfgang Dau (com dois pontos)bler/Thomas Klebe, “Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht?”, Neue Zeitschrift für (com dois pontos) Arbeitsrecht, n.º 17, 2015, p. 1032 e ss.

¹⁹ Mestre, B. (2020), *op.cit.*, pp. 193-194.

desenvolvimento para cada tarefa, sendo responsável pelo trabalho em conjunto, responsabilizando-se perante o *product owner*²⁰.

Relativamente aos intervenientes que participam nesta relação, deparamo-nos com três figuras principais:

1. Os solicitantes, ou seja, as empresas ou indivíduos que requerem a prestação do serviço;
2. os prestadores de serviços, que irão realizar a atividade requisitada;
3. as plataformas digitais que, com recurso às TIC coligam a procura à oferta.

No que concerne ao *crowdwork on-line*, a prestação de serviço acontece à distancia, através do uso por parte dos prestadores de serviço de plataformas virtuais, que realizam as suas solicitações via internet (Outra tipologia será o *crowdwork remunerado e não remunerado*)²¹.

Esta prestação de serviços, pode ser fragmentada em micro-tarefas, que usualmente não exigem muita qualificação por parte de quem as presta (como por exemplo, proceder a respostas a inquéritos, transcrições), ou então, os casos em que estas tarefas exigem mais competências e aptidões).

A economia colaborativa corresponde à utilização da internet, como forma de ligação entre os prestadores de serviço e consumidores.

Quanto aos diferentes tipos de economias colaborativas, temos: economia à chamada (*economy on demand*), *crowdworking* e *SCRUM*. A economia à chamada (direta ou indireta) tem como pressuposto que os prestadores de serviço disponibilizem uma atividade, ou um bem mediante uma plataforma eletrónica. O próprio nome referencia que a execução da tarefa deve acontecer no menor espaço temporal possível. Neste tipo de modelo empresarial, apesar da intermediação entre os sujeitos ser feita online (por exemplo a encomenda do serviço de transportes *UBER*), a maioria dos serviços são prestados de modo offline (o serviço de transporte em si, é feito de forma *offline*).²²

²⁰ Mestre, B. (2020), *op.cit.*, p. 194.

²¹ Implicações sociais e jurídico-laborais da prestação de serviços através de Plataformas Virtuais – Implicações sociais e jurídico-laborais da prestação de serviços através de Plataformas Virtuais Breves notas Pag. 86.

²² Mestre, B. (2020), *op.cit.*, pp. 190-191.

2. Tipos de plataformas digitais

As plataformas digitais têm os mais diversos usos e oferecem uma amplitude de serviços, desde o transporte (*Uber/Glovo/Bolt/Kapten/Cabify/Taxify*) ao alojamento (*Airbnb/GuestReady/Booking*), passando pelas tão conhecidas e utilizadas redes de distribuição de refeições e outros produtos (*UberEats/Deliveroo/Glovo/Bolt Food/Zomato*), como também as de realização de tarefas, sejam serviços de limpeza, mudanças de domicílio, entre outros (*TaskRabbit*).

Estas inovações, que vieram tornar o dia-a-dia mais fácil, não trazem só benefícios. Os trabalhadores das plataformas digitais, em bom rigor, não beneficiam dos direitos laborais e sociais assentes num verdadeiro contrato de trabalho²³, como explicitado no ponto anterior.

²³ Silva, R. L. (2020), Se caminha como um pato, nada como um pato e grasna como um pato, provavelmente é um pato – A subordinação jurídica aos algoritmos na “on demand economy”. *Questões Laborais*, II, N.º 57, pp. 145-146.

3. O problema da qualificação da relação de trabalho

É importante determinar se os trabalhadores de plataformas digitais se enquadram na categoria dos trabalhadores por conta de outrem, ou, diferentemente, na dos prestadores de serviço, visto que desta diferenciação dependerá a sua proteção laboral²⁴.

²⁴ Rebelo G. (2019), *op.cit.*, 2019 p. 25.

Este é um dos temas que têm ocupado lugar nas obras nacionais e internacionais²⁵, revelando-se nuclear²⁶, mas apresentando-se também como um daqueles onde mais obstáculos se encontram²⁷.

Por outro lado, sendo naturalmente debatido na doutrina, o tema tem uma clara ressonância social. Tenha-se como exemplo o caso da *Uber*. Para este sujeito empresarial, consabidamente, os motoristas aí empregados não são verdadeiros trabalhadores, no sentido próprio da palavra, mas trabalhadores independentes.

Tradicionalmente, a doutrina²⁸ e também a jurisprudência²⁹ têm considerado que a existência (ou não) da subordinação jurídica é o requisito fundamental e decisivo para determinar quando nos encontramos perante um contrato de trabalho, ou por outro lado, perante um contrato de prestação de serviços.

Cabe, portanto, entender melhor os critérios da subordinação jurídica: o critério objetivo – remuneração –, sendo, deste ponto de vista, trabalhador aquele que presta uma atividade mediante a contrapartida de uma retribuição monetária – e o critério subjetivo – a posição de sujeição do trabalhador à autoridade e direção do empregador (sendo este último aquele que nos possibilita a diferenciação entre prestador independente, e trabalhador subordinado)³⁰.

²⁵ Fabrellas, A. G. (2021). *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*. Pamplona: Editorial Aranzadi, p. 67.

²⁶ Leitão, L. M. (2021). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Edições Almedina, p. 11 e Amado, J. L. (2019). *Contrato de trabalho - noções básicas*. Coimbra: Edições Almedina, p. 61. Em contraponto, Júlio Gomes discorda da maioria da doutrina, entendendo que este é um elemento que “foi uma abstração, uma fórmula mágica, mas oca, ou, pelo menos, suficientemente elástica, para proporcionar uma aparência de justificação a uma decisão de política jurídica subjacente, decisão essa que hoje é cada vez mais difícil de sustentar” Gomes, J. (2007). *Direito do Trabalho - Volume I - Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, pp. 101-102. António Menezes Cordeiro, aproxima-se também desta formulação, mencionando que, a subordinação jurídica poderia tornar-se num preceito vazio in Cordeiro, A. M. (1991). *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra: Edições Almedina pp. 532-535.

²⁷ Ribeiro, J. S., “As fronteiras juslaborais e a (falsa) presunção de laboralidade do art. 12.º do Código do Trabalho. Nos 20 anos do Código das Sociedades Comerciais – Homenagem aos Profs. Doutores A. Ferrer Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier, II, 2008, pp. 345-408.

²⁸ Milena Rouxinol refere que a categoria da subordinação jurídica tem sido o meio essencial pelo qual, se distingue o contrato de trabalho de figuras conexas (Amado, J. L., Rouxinol, M. S., Vicente, J. N., Gomes, C. S., e Moreira, T. C. (2020). *Direito do Trabalho: Relação individual*. Coimbra: Edições Almedina p. 99). No mesmo sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho, (Ramalho, M. R. (2021). *Tratado do Direito do Trabalho: Parte II - situações de trabalho individuais* (8.ª ed.). Coimbra: Edições Almedina, p.23) e Júlio Gomes (Gomes, J., (2007), *op.cit.*, p. 103).

²⁹ A título de exemplo, um dos mais recentes Acórdãos do STJ, de 01.06.2022, (disponível em www.dgsi.pt), onde consta: “o elemento “subordinação jurídica” que consiste na circunstância de o prestador do trabalho desenvolver a sua atividade sob a autoridade e direção do empregador, o que significa a possibilidade de o credor do trabalho determinar o modo, o tempo e o lugar da respetiva prestação.”

³⁰ Ramalho, M. R. (2021), *op.cit.*, pp. 23-32.

Enquanto na teoria existe uma clara forma de avaliar a existência de subordinação jurídica, na prática, o mesmo já não acontece, havendo aqui um limiar muito ténue. No âmbito do princípio da liberdade contratual, contemplado no art. 405.º do CC, as partes dispõem de liberdade de estipulação, podendo fixar, dentro das limitações estabelecidas pela ordem jurídica, o conteúdo do contrato. Desta forma, as partes podem estabelecer alguns pontos atinentes à forma como a prestação de serviços deve decorrer, assim como ao grau de autonomia do prestador.³¹

A existência desta presunção, não invalida o recurso ao método indiciário, sendo este um ponto fulcral neste contexto. Se chegarmos à conclusão de que, tal como está formulada atualmente, a presunção não é ajustada a esta realidade, ié, se concluirmos que os seus elementos não estão, normalmente, presentes nesta tipologia de relação laboral, pode, todavia, efetuar-se a avaliação do tipo de vínculo com recurso ao método indiciário, o qual apresenta a vantagem de não assentar em indícios “fechados”, mas sim, estar aberto à evolução da realidade.

Quando o empregador pretende ilidir a presunção, ele recorre apenas a indícios. Por outro lado, atualmente, devido ao entendimento jurisprudencial, a presunção só é usada para aqueles contratos de trabalho celebrados após a sua entrada em vigor, se for um contrato antigo, o método indiciário também será aplicável³².

Para melhor entendermos a ideia anterior Para lá, pois, de podermos dizer que a presunção e o método indiciário coexistem, enquanto ferramentas qualificativas, no mesmo caso, acresce que, se a presunção não se revelara útil, nomeadamente porque os elementos em que ela assenta não casam bem com a realidade contratual a qualificar, pode recorrer-se ao tradicional método indiciário, o qual apresenta a vantagem de não assentar em indícios fechados, mas estar aberto à evolução da realidade³³. Ambos são, reitera-se, ferramentas de qualificação. A presunção não é ferramenta única, sendo

³¹ Pera, G. (1990). *Diritto del lavoro*. Milão: Giuffrè, p. 108.

³² Vasconcelos, Joana. “Problemas de qualificação do contrato de trabalho. O caso das relações estabelecidas no contexto da economia on demand entre prestadores independentes (?) de serviços e empresas tecnológicas intermediárias (?) no mercado”, Publicação online da intervenção no VII Colóquio sobre Direito do Trabalho, Supremo Tribunal de Justiça, 2015, disponível em www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/VIIColoquio/profdrjoanavasconcelos.pdf – por direito

³³ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA. ob. cit. , p. 63. E ROUXINOL, MILENA. “Notas sobre a eficácia temporal do artigo 12.º do Código do Trabalho a propósito do acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 7 de outubro de 2013”, Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: Presunção Legal e Método Indiciário, 2.ª ed., Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2016, pp. 26-27. – por direito

possível escolher aquela que se adequa melhor ao caso concreto e as necessidades³⁴, neste sentido a existência da presunção não invalida o recurso ao método indiciário e esse é mesmo um ponto importante neste contexto.

3.1.O caso português

O Livro Verde sobre as Relações Laborais³⁵ introduziu um conjunto de mudanças e problemas relacionadas com o mercado laboral em Portugal. De acordo com o IDES, datado de 2016, Portugal ocupava o 9.º lugar relativamente aos países com maior integração digital pelas empresas³⁶. Já o último relatório de novembro de 2021, concluiu que Portugal ocupava a 16.ª posição, entre os 27 Estados-membros da UE, espelhando os esforços de desenvolvimento digital e da economia nacionais³⁷.

Os nossos responsáveis políticos, bem como as organizações públicas e privadas, têm a consciência da necessidade de adaptação que a lei precisa de sofrer, de modo a incorporar na legislação as TIC³⁸.

A ordem jurídica portuguesa ainda não regulamenta as plataformas digitais. Desta forma, o trabalho prestado no contexto da economia digital, quer se considere como trabalho subordinado ou sob o regime de prestação de serviços, necessita de ser enquadrado no regime geral dos artigos 11.º e 12.º do CT, porquanto se classifique como uma situação de trabalho exercido sob subordinação jurídica³⁹.

Para já, Portugal ainda não possui qualquer tipo de legislação a regular o trabalho em plataformas digitais, com exceção de um diploma que regula o serviço de transporte individual e remunerado de passageiros – Lei n.º 45/2018 de 10/08 – adiante designada “Lei Uber”.

Da análise da Lei Uber, podemos concluir que o âmbito de aplicação (art. 1.º/1) se limita aos veículos TVDE⁴⁰, bem como às plataformas eletrónicas que facultam essa

³⁴ PRASSL, JEREMIAS; RISAK, MARTIN. “UBER, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”. Oxford Legal Studies Research Paper, n.º 8/2016, in <<https://ssrn.com/abstract=2733003>, p. 22.

³⁵ Dray F. (2016), *op. cit.*, p. 184.

³⁶ Comissão Europeia, (2016), Índice de Digitalidade da Economia e da Sociedade, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/desi-2016-country-profiles> consult. em 07.07.2022.

³⁷ Comissão Europeia, (2021), Índice de Digitalidade da Economia e da Sociedade Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_21_5481 consult. 08.07.2022.

³⁸ Rebelo, G. (2019), *op.cit.*, p. 14.

³⁹ Rebelo, G. (2019), *op.cit.*, p. 26.

⁴⁰ Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados a partir de Plataforma Eletrónica.

tipologia de transporte (art.1.º/2), excluindo as modalidades de *carpooling* e *carsharing*, bem como as modalidades de transporte de *takeaway* de restaurante para domicílios (*UberEats* e *Glovo*). A origem desta lei ocorreu principalmente da concorrência que se fez sentir com o setor dos táxis.

Esta lei criou um esquema contratual, não muito nítido, no qual encontramos quatro figuras: a plataforma eletrónica, o utilizador, o operador TVDE e o motorista. A maior inovação, em termos de direito comparado, é a introdução de um terceiro interveniente entre o motorista e o passageiro: o operador TVDE, o que acaba por desresponsabilizar ao máximo nível as plataformas digitais⁴¹. O operador TVDE é descrito como a pessoa coletiva que presta o serviço de transporte individual remunerado de passageiros, através da intermediação de uma plataforma eletrónica, estando responsável pelo cumprimento dos requisitos legais impostos à atividade – arts. 2.º/1, 2, 3, 4; art. 4.º, art. 9.º, art. 5.º/3.

A relação contratual do motorista, ou seja, o seu contrato profissional acaba por ser realizado pelo operador TVDE, e não pela própria plataforma eletrónica⁴². A lei portuguesa tem o entendimento de que empresas como a Uber são típicas operadoras de plataforma eletrónica e o serviço que prestam é apenas de intermediação, entre os utilizadores (passageiros) e os operadores de TVDE (condutores)⁴³.

Se, por um lado, Bruno Mestre, entende que não existe qualquer tipo de vínculo contratual entre o utilizador e o operador TVDE, tratando-se assim de uma economia à chamada indireta, João Leal Amado e Teresa Moreira são de opinião diversa, dizendo-nos que a plataforma eletrónica apenas presta um serviço de intermediação, sendo o contrato de trabalho celebrado entre o operador de TVDE e o utilizador, tratando-se de um esquema de economia à chamada direta⁴⁴. A tese de Bruno Mestre acaba por ser atendida com o acórdão do TJUE “*Uber Systems Spain SL*” (C-434/15)⁴⁵, onde foi declarado que o serviço prestado pela plataforma eletrónica era um “serviço no domínio

⁴¹ Impõe á plataforma eletrónica, o dever de implementar mecanismos que permitam o cumprimento dos limites horários dos motoristas, como também a conservação durante dois anos os registos das atividades dos operadores TVDE, motoristas e veículos (art. 13.º/2 e 3 da Lei Uber).

⁴² Martins, J. Z. (2022)., *op.cit.*, p. 397.

⁴³ Amado, J. L., & Moreira, T. C. (2019), *op.cit* , p. 107.

⁴⁴ Amado, J. L., & Moreira, T. C. (2019), *op.cit.* p. 22.

⁴⁵ Ac. TJ (Grande Secção), de 20.12.2017, n.º C-434/15, <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-434/15>, consult. em 19.07.2022.

dos transportes”, tendo esta a responsabilidade de controlo da atividade do operador, gerindo o processamento de pagamentos.

No fundo, a qualidade de empregador é atribuída ao operador TVDE, e não às plataformas eletrónicas. Numa vertente prática, se um motorista da Uber recorresse aos tribunais portugueses para dirimir uma ação contra a Uber, formulando o pedido para ser reconhecido como trabalhador da plataforma eletrónica, esta seria, com elevada probabilidade (e a menos que se recorresse a expedientes complexos, como o da desconsideração da personalidade jurídica) improcedente, uma vez que, o motorista apenas pode prestar o serviço por intermédio do operador TVDE.

Quanto à natureza da relação laboral entre o operador TVDE e o motorista, o diploma legal, no seu art. 10.º/2/e), estabelece uma presunção ilidível, baseada no art. 12.º do CT⁴⁶, segundo a qual, esta é reconhecida como uma relação laboral, bem assim, estabelecendo que os equipamentos e instrumentos de trabalho pertencem ao motorista. Contudo, esta presunção de laboralidade não envolve a plataforma digital; diferentemente, estabelece que o motorista e o operador TVDE celebram um contrato. Em contraponto, no art. 10.º/10, 11 e 12, do mesmo diploma, o legislador reconhece que os motoristas de TVDE possam exercer a atividade de modo independente.

A leitura do diploma legal deixa à vista alguns problemas jurídicos: a falta de clareza sobre com quem é que o utilizador celebra o contrato de serviço de transportes, a contrariedade ao direito internacional (consagrando que as plataformas eletrónicas não são a entidade empregadora), o facto de consagrar os motoristas que constituam sociedades unipessoais para prestar serviços através da plataforma eletrónica, como trabalhadores independentes, e por fim, a esquemática ambígua, em que a plataforma eletrónica não é a empregadora, mas não deixa de ter obrigações características das entidades patronais⁴⁷.

A formulação atual do art. 12.º do CT também não está adequada para responder aos problemas decorrentes das novas formas de trabalho, nomeadamente com recurso às plataformas digitais e às aplicações. Se analisarmos este artigo, reconhecemos que a

⁴⁶ O art. 12.º do CT, estabelece uma presunção de laboralidade, quando o trabalhador prove a existência de algumas das características das alíneas a) a e) deste mesmo artigo. Tratando-se de uma presunção *juris tantum*, esta é ilidível, sendo o *onus probandi* do empregador de comprovar que não existiu a celebração de um contrato de trabalho. – in Amado, J. L., & Moreira, T. C. (2019), *op.cit.*, pp. 90-92.

⁴⁷ Mestre, B. (2020). As metamorfoses da subordinação jurídica: algumas reflexões. *Prontuário de Direito do Trabalho*, II. pp. 210-214.

propriedade dos equipamentos e instrumentos de trabalho, a existência de um horário de trabalho definido pelo beneficiário da atividade, os pagamentos de remuneração certa, entre outros, representam fatores indicativos de subordinação jurídica, em situações típicas, mas que não se adequam à nova realidade laboral.

Em suma, existem, essencialmente, dois principais problemas aqui presentes: o primeiro, no sentido de perceber até que ponto a redação jurídica espelha a realidade do quotidiano, na maioria das situações, por inexistir um contrato de trabalho entre a empresa que gere a plataforma e o motorista; e o segundo, a desadequação do art. 12.º do CT, na conjugação com a Lei Uber, cabendo-nos questionar a eventual necessidade de proceder a uma atualização e enriquecimento da presente norma, para melhor ir ao encontro daquela que é a era digital⁴⁸.

3.2. Outras experiências jurídicas

A posição que o TJUE adotou na sequência de um pedido prejudicial do *Watfor Employment Court*, cujo objetivo era interpretar disposições da Diretiva 2003/88/CE, foi no sentido de julgar que um trabalhador que realizava entrega de encomendas, a partir de uma plataforma digital, não era trabalhador subordinado, para efeitos da aplicação dessa mesma diretiva⁴⁹. Assim, quando o controlo é exercido através de ferramentas tecnológicas (*GPS*, algoritmos, sistemas de classificação, entre outros), as cláusulas de substituição ou flexibilidade dos horários de trabalho parecem, no entendimento do TJUE, não serem suficientes para obstar que os profissionais sejam qualificados como trabalhadores⁵⁰.

A nível internacional, no Reino Unido, o Court of Appeal de Londres, em 19.12.2018, no caso *Uber vs. Aslam & Others*, foi considerado que dois motoristas da

⁴⁸ Amado, J. L., & Moreira, T. C. (2019), *op.cit*, pp. 110-111.

⁴⁹ Despacho do Tribunal de Justiça (Oitava Secção) de 22.04.2020 (B contra Yodel Delivery Network Ltd), proc. C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288 (disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:62019CO0692> consult. 10.06.2022).

⁵⁰ Martins, J. Z. (2022). “Trabalho e plataformas digitais: algumas notas”, *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Manuel Pita*, Coimbra, Almedina, pp. 398-399.

Uber tinham uma relação laboral contratual, sendo classificados como *workers* e não *employees*⁵¹.

Numa decisão de dezembro de 2016, o *Conseil de Prud'hommes de Paris* entendeu que o motorista do “Le Cab” era um trabalhador, tendo sido esta decisão confirmada pela *Cour d'Appel de Paris*, numa sentença datada de 13 de dezembro de 2017. Em outras duas situações, a 20 de abril de 2017 e a 9 de novembro de 2017, a *Cour d'Appel de Paris* deliberou que os *riders* das plataformas “Take Eat Easy” e “Deliveroo”, respetivamente, não seriam trabalhadores, uma vez que possuem uma vasta liberdade de escolha, quanto às entregas que fazem e ao horário de trabalho que estabelecem. Contudo, a *Cour de Cassation*, no recurso, de 28 de novembro de 2018, quanto à primeira decisão de 20 de abril de 2017, entendeu que os *riders* deviam ser considerados trabalhadores, com base na ideia que as plataformas digitais controlam amplamente, em tempo real, através dos serviços de geolocalização, o movimento dos trabalhadores, bem como o facto de estes poderem ser sancionados, de várias formas⁵². A *Cour de Cassation*, a 04 de março de 2020, já depois da reforma da Lei n.º 2016-1088, de 08.08, que reconheceu um conjunto de direitos aos trabalhadores das plataformas eletrónicas e aos seus destinatários., veio impor que os trabalhadores das plataformas eletrónicas, fossem abrangidos pelo sistema de segurança social, que cobre os acidentes de trabalho, e que estes também tenham direito à formação profissional contínua. É aqui estabelecido o vínculo laboral entre o motorista e o empregador⁵³.

No ordenamento jurídico espanhol, as decisões do *Juzgado de lo Social de Madrid*, n.ºs 53/2019, 128/2019 e 130/2019, de 11 de fevereiro e de 3 e 4 de abril de 2019, respetivamente, entenderam existir, evidentemente, um vínculo laboral, porque os *riders* da *Glovo* tinham sobre si um controlo completo por parte da plataforma, relativamente às viagens que faziam, ao local onde se encontravam, ao modo como atuavam, o que poderia levar à aplicação de sanções disciplinares, sendo a mais gravosa a cessação do contrato de trabalho. Ressalvou-se também, o facto de os trabalhadores apenas conseguirem trabalhar, através da plataforma digital, sendo que, se quisessem ser autónomos, não

⁵¹ A este respeito, de notar que, os *employees* são considerados verdadeiros trabalhadores, com direito a todos os inerentes direitos, já os *workers*, têm direito a um salário mínimo, ao respeito pelos tempos de trabalho estabelecidos, bem como à igualdade e não discriminação, não sendo, assim tão protegidos - Amado, J. L., & Moreira, T. C. (2019), *op.cit.*, p. 102.

⁵² Amado, J. L., & Moreira, T. C. (2019). A lei sobre o TVDE e o controlo de trabalho, sujeitos, relações e presunções. *Prontuário de Direito do Trabalho*, pp. 99-101.

⁵³ Martins, J. Z. (2022), *op.cit.*, p. 394.

teriam sucesso, já que a plataforma é que publicita a atividade, através das redes sociais e motores de pesquisa. Aqui, a valoração do veículo ou do telemóvel do trabalhador tem pouco valor, quando comparado com o valor da *Glovo* no mercado, sendo que, o processo de faturação é também da responsabilidade da plataforma. O mesmo Tribunal decidiu, a 11 de janeiro de 2019, que o *rider* da *Glovo* seria um trabalhador economicamente dependente (*trabajador autónomo economicamente dependiente*) e não um trabalhador subordinado. Em sentido contrário, a decisão do *Juzgado de lo Social de Gijón*, datada de 20 de fevereiro de 2019, entendeu que os condutores da *Glovo* deveriam ser tidos como trabalhadores, por estarem presentes vários indicadores que demonstravam a existência de um contrato de trabalho (entre os quais: subordinação jurídica, controlo indireto através dos sistemas de geolocalização, fixação de horários de trabalho pelo empregador, a eventualidade de aplicação de sanções)⁵⁴.

É, assim, claro que os diferentes tribunais têm tido inúmeras dificuldades em estabelecer uma qualificação para o vínculo laboral, entre as plataformas digitais e os trabalhadores (ou prestadores de serviço), emitindo diversos entendimentos, com justificações ora num, ora noutra sentido.

4. A gestão algorítmica

4.1. Enquadramento da definição de algoritmo e “*machine learning*”

Para melhor compreensão do problema, cumpre fazer uma pequena exposição sobre a definição de um algoritmo.

Os algoritmos estão intrinsecamente ligados ao processo de *machine learning*. Baseiam-se em programações codificadas, com o fim de transformar dados e procurar dar resposta a determinados problemas ou perguntas (*target variable*)⁵⁵. O algoritmo consiste

⁵⁴ Amado, J. L., & Moreira, T. C. (2019), *op.cit*, pp. 100-101.

⁵⁵ Comern, T. H. *et al.*, “Introduction to Algorithms 3.º Ed. Cambridge: the MIT Press, 2009”. [https://sd.blackball.lv/library/Introduction_to_Algorithms_Third_Edition_\(2009\).pdf](https://sd.blackball.lv/library/Introduction_to_Algorithms_Third_Edition_(2009).pdf) consult. 18.05.2022; Rouxinol, M., AA.VV. (coord. Mafalda Miranda Barbosa, Felipe Braga Netto, Michael César Silva, José Luiz de Moura Faleiros Júnior), (2021), *Direito Digital e Inteligência Artificial: Diálogos Entre Brasil e Europa*, Editora Foco, São Paulo, p. 1016.

numa sequência de expressões simbólicas (mais conhecidas como procedimentos computacionais), que representam ações indivisíveis, em que, através da introdução de dados informáticos, a cada ação corresponde uma contra-ação. Para que o algoritmo funcione, é-lhe introduzido um conjunto de dados (*training data* ou dados de treinamento), sendo estes posteriormente monitorizados (*data mining* ou mineração de dados), e com o tempo, o algoritmo aprende com eles (*data learning*), efetuando correspondências entre eles⁵⁶, criando padrões e modelos (*models*), que permitem a associação a uma categoria, ou etiqueta (*class label*), aos dados que são introduzidos no sistema⁵⁷.

Ora, os sistemas inteligentes oferecem respostas automatizadas (*outputs*), para cada dado que é inserido (*input*)⁵⁸, sendo que é através do algoritmo que o *input* se transforma no *output*⁵⁹. Podemos pensar num algoritmo como uma receita culinária, em que temos os ingredientes (*input*), e os passos que temos de dar (sequência de expressões simbólicas), que irão gerar um resultado, um prato final (*output*).

Neste sentido, com o acesso à programação, o poder de direção, de supervisão e de fiscalização passa a estar nas mãos do algoritmo, e não no humano que o criou⁶⁰. No caso das plataformas digitais de transporte, a direção do trabalho pelo algoritmo tem expressão, maioritariamente, na distribuição das viagens, nos valores de aceitação e cancelamento de viagens, nos prémios e incentivos, na avaliação dos utilizadores e no número de inobservâncias dos objetivos mínimos fixados pelas plataformas⁶¹.

⁵⁶ Williams, B. A., Brooks, C. F., & Shmargad, Y. (2018). How algorithms discriminate based on data they lack: challenges, solutions, and policy implications. *Journal of Information Policy*, n. ° 8, pp. 82-115.

⁵⁷ Barocas, S., & Selbst, A. D. (2016). Big data's disparate impact. *California Law Review*, n. ° 104, pp. 671-732; Borgesius, F. Z., "Discrimination, artificial intelligence, and algorithmic decision-making, Council of Europe", *Directorate General of Democracy - Council of Europe*, 2018. <https://rm.coe.int/discrimination-artificial-intelligence-and-algorithmic-decisionmaking/1680925d73/>, consult. em 20.06.2022, p. 8 e ss.; Gangadharan, S. P. e Niklas, J., "Between antidiscrimination and data: understanding human rights discourse on automated discrimination in Europe, LSE", *London School of Economics and Political Science*, 2018, <http://eprints.lse.ac.uk/88053/>, consult. em 23.05.2022, p. 9; Raub, M. (2018). Bots, bias and Big Data: artificial intelligence algorithmic bias and disparate impact liability in hiring practices, *Arkansas Law Review*, vol. 71, n. ° 2, pp. 532-534.

⁵⁸ Pires, E. G. B. (2019) - *Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica: 2018-2019*, Dissertação da Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/DIRS-BCDEMA>, consult em 19.05.2022, p. 153.

⁵⁹ Comern, T. H. *et al.*, *op.cit.*, consult. em 19.05.2022.

⁶⁰ Carelli, R. L., (coord. Leme, A. C. R. P., Rodrigues, B. A., Chaves Júnior, J. E. R.), (2017), "O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX", *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*, São Paulo: LTr, p. 140.

⁶¹ Pires, E. G. B. (2019), *op.cit.*, consult. em 19.05.2022.

Tendo em conta os diferentes modos de funcionamento de cada plataforma digital, iremos destacar o exemplo da tipologia *Uber/Glovo/Bolt/Kapten*. Estas empresas criaram uma aplicação digital, com acesso através dos *smartphones*, que intermedeia os passageiros (utilizadores) e os motoristas, com recurso a “sistemas inteligentes que oferecem respostas (*outputs*) automatizadas para cada dado inserido (*input*)”⁶². Após o *download* da aplicação para os *smartphones*, os utilizadores efetuam o registo na plataforma, fornecendo os seus dados pessoais, como o nome, dados do cartão de crédito, realizando em seguida o *login*.

Para ser realizado o serviço, os passageiros permitem à aplicação aceder à sua localização, requisitando uma viagem, com indicação do local de destino, sendo-lhes indicado o montante a pagar. Em seguida, a aplicação determina qual o motorista mais próximo, e atribui-lhe o respetivo passageiro, podendo o motorista aceitar ou rejeitar a viagem. No caso de rejeição, ou falta de resposta, é feita a proposta de viagem a outro motorista, que a pode aceitar ou rejeitar. Aquando da aceitação, a aplicação estabelece uma linha de contacto entre os dois utilizadores, sendo possível enviar e receber mensagens de texto⁶³.

Desta forma, é criada nos condutores uma ilusão de escolha livre quanto às horas em que trabalham, mas a realidade é que, estão dependentes da demanda do mercado e dos pedidos dos passageiros.

Os prémios são atribuídos aos prestadores que realizem um certo volume de viagens, ou que estejam conectados durante um determinado número de horas. Estes incentivos, têm a função de motivar os prestadores a estarem disponíveis em horários em que, a oferta é reduzida, ou quando há bastante procura⁶⁴.

A plataforma determina que os trabalhadores cumpram o código de conduta, estando estes sujeitos constantemente ao escrutínio e avaliação por parte do algoritmo. Neste sentido, remete-se para a avaliação que os passageiros fazem, numa escala de 1 a 5, de cada motorista, podendo também deixar um comentário escrito sobre a viagem e o condutor. Assim, esta constante avaliação poderá levar à existência de um risco acrescido

⁶² Silva, R. L. (2020), *op. cit.*, pp. 145-146.

⁶³ Amado, J. L. e Santos, C. G., “A Uber e os seus motoristas em Londres: mind the gap!”, *Revista de Legislação e Jurisprudência*, 146º-2016/2017, n.ºs 4000-4005, pp.112-113; no mesmo sentido, Silva, M. L., “O estatuto jurídico-laboral do motorista no contexto da atividade de TVDE-em particular, o Caso Uber”, *Questões Laborais*, 2019, n.º 54, pp. 161-162.

⁶⁴ Tenha-se por exemplo, noites e madrugadas durante o fim-de-semana, ou eventos festivos.

de discriminação, na medida em que, poderá ser excessiva e em certa medida injusta, porque desconhecemos os fatores de avaliação, que poderão nada ter a ver com a capacidade de execução das tarefas do motorista, mas sim de fatores inerentemente tendenciosos dos avaliadores.

Com base nas últimas 500 viagens realizadas pelo motorista, o algoritmo classifica-os, podendo, como resultado desta, decorrer a aplicação de sanções (que podem passar por simples advertências, à suspensão ou desativação da conta do motorista)⁶⁵. Uma vez que os motoristas estão desprotegidos, não se enquadrando na categoria de trabalhadores, a aplicação de sanções pelo algoritmo, e não por intervenção humana, pode ser excessiva, não havendo aqui a possibilidade de aplicação do instituto das sanções disciplinares e respetivos procedimentos conexos⁶⁶.

Podemos, então, concluir que, o poder diretivo e disciplinar, tão tradicionalmente conhecidos por serem exercidos pelas entidades empregadoras, passam, até certo ponto, a ser exercidos por algoritmos⁶⁷.

4.2. Casos de utilização de algoritmos no âmbito laboral

a. Admissão

Várias são as formas em que os algoritmos podem ser introduzidos para auxiliar os recrutadores no processo de seleção de candidatos, entre os quais: direcionar anúncios de emprego para determinados candidatos, ou para trabalhadores que, mesmo não se encontrando à procura de emprego, tenham as qualificações necessárias para aquela oferta. Apesar destes sistemas terem a premissa de maior eficiência, não preveem quem terá mais sucesso no cargo, mas sim, quem é mais provável de clicar na oferta de emprego⁶⁸.

⁶⁵ Silva, R. L. (2020), *op.cit.*, pp. 148-149.

⁶⁶ Ricardo Lourenço da Silva, defende que, caso existam sanções abusivas, a responsabilidade recairá sob a entidade empregadora, tendo em conta que é esta a responsável pelo algoritmo e pela sua respetiva programação in Silva, R. L. (2020), *op.cit.*, pp. 148-149.

⁶⁷ Todóli-Signes, A., “Making algorithms safe for workers: occupational risks associated with work managed by artificial intelligence”, *Sage Journals*, I-20, 2021. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/10242589211035040> consultado 01.07.2022 consult. em 12.06.2022;

Silva, R. L. (2020), *op.cit.*, p. 149.

⁶⁸ Bogen, M. “All the Ways Hiring Algorithms Can Introduce Bias”, *Harvard Business Review*, 03.05.2019, <https://hbr.org/2019/05/all-the-ways-hiring-algorithms-can-introduce-bias> consult. em 29.06.2022.

Num estudo⁶⁹ realizado por investigadores norte-americanos, anúncios na plataforma do Facebook para atendedor de caixa de supermercado eram mostrados a uma audiência de 85% pessoas do sexo feminino, enquanto oportunidades de emprego para taxistas atingiam um público-alvo de 75% pessoas da raça afro-americana. Este foi um caso de discriminação baseada em fatores humanos, que o algoritmo apreendeu, e que, nos últimos anos, os recrutadores têm tentado combater através da implementação de estratégias de inclusão e diversidade. Miranda Bogen refere que estas questões devem ser reguladas e devem ser adotadas práticas de boas-condutas nas diversas áreas e indústrias.⁷⁰

A empresa *Pymetrics*⁷¹ é especializada em vender avaliações de candidatos, baseados em “jogos” personalizados e criados por algoritmos, que atribuem classificações a determinadas características, como a capacidade cognitiva de aprendizagem e de decisão, baseado nos tempos de reação, memória, afirmando medir o verdadeiro potencial dos futuros trabalhadores. Outra inovação é a plataforma HireVue⁷², que realiza entrevistas através de um software de vídeo. Este tipo de algoritmo analisa microexpressões prometendo detetar honestidade⁷³. Neste tipo de plataformas, pode ser encontrado um entrave ao efetuar o reconhecimento facial de candidatos de diferentes raças e etnias, ou penalizar entrevistados não nativos, ou portadoras de deficiências⁷⁴.

Um dos maiores benefícios do uso de inteligência artificial, nos processos de recrutamento, é a possibilidade de classificar, numa questão de minutos, uma grande quantidade de currículos, algo que, as equipas de recursos humanos não conseguiriam fazer.

Se já é comum vermos em alguns sites *chatbots*, que oferecem apoio ao público, tem vindo a testar-se o uso de inteligência artificial para responder às perguntas mais frequentemente feitas pelos candidatos. Se o objetivo da empresa for a diversidade, a

⁶⁹ Bogen, M., *et al.*, “All the Ways Hiring Algorithms Can Introduce Bias”, *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, vol. 3, CSCW, 12.09.2019. <https://arxiv.org/pdf/1904.02095.pdf>, consult. em 29.06.2022.

⁷⁰ Bogen, M., *et al.*, *op.cit.*, consult. em 29.06.2022

⁷¹ Para mais informações consultar: <https://www.pymetrics.ai/> consult. em 23.05.2022.

⁷² Para mais informações consultar: <https://www.hirevue.com/> consult. em 24.05.2022.

⁷³ Simental, A., “Higher Standards for Hire: Algorithmic Bias in the Job Application Process”, *Business Today Online Journal*, 19.01.2021. <https://journal.businessstoday.org/bt-online/2020/higher-standards-for-hire-algorithmic-bias-in-the-job-application-process> consult. em 25.04.2022.

⁷⁴ Jeong, S., Margaret STURTEVANT & Karis STEPHEN, “Countering Bias in Algorithmic Hiring Tools” *The Regulatory Review*, 11.09.2021. <https://www.theregreview.org/2021/09/11/saturday-seminar-countering-bias-algorithmic-hiring-tools/> consult. em 29.04.2022.

inteligência artificial poderá não ser o melhor caminho a seguir, uma vez que podem existir trabalhadores com experiências prévias de trabalho atípicas, mas que, no conjunto se adequam mais àquela vaga. Entra aqui em jogo, no fundo, a questão ética, uma vez que a inteligência artificial não tem todos os atributos humanos, que trazem “humanidade” aos processos de recrutamento⁷⁵.

Num estudo realizado por investigadores da Harvard University e Technische Universität Berlin, sobre o funcionamento do algoritmo da plataforma *TaskRabbit* (que conecta utilizadores que precisam de tarefas feitas e pessoas dispostas a fazê-las), foi denotado que a classificação poderia prejudicar certos grupos populacionais, com base na nacionalidade e raça, uma vez que, permite ao utilizador escolher o trabalhador, de uma lista fornecida pela plataforma, em função de uma classificação atribuída pelos anteriores utilizadores e pela própria *TaskRabbit*⁷⁶.

Podemos ainda ter como exemplo o projeto de inteligência artificial (entretanto abandonado) da famosa *Amazon*⁷⁷, para realizar a seleção de candidatos através de uma análise dos *curricula vitae*. No algoritmo foram inseridos dados de candidatos que tiveram sucesso na empresa, nos últimos dez anos, período este e indústria esta (tecnológica/informática), que se caracteriza por ter elementos maioritariamente do sexo masculino⁷⁸. Aquilo que foi feito foi tentar encontrar, dentro destes casos de sucesso, padrões e similitudes, que acabavam por ser a característica da raça caucasiana e do sexo masculino. Na altura, 60% dos trabalhadores eram homens, sendo que 74% das posições de chefia eram ocupadas também por homens.

Demonstra-se ser complicado criar um algoritmo sem discriminação, quando o algoritmo é criado com o *input* inserido, que é baseado em dados, por si só, discriminatórios⁷⁹. Sandra Wachter defende que as empresas, antes de poderem

⁷⁵ Parikh, N. “Understanding Bias In AI-Enabled Hiring” *Forbes Human Resources Council*, 14.10.2021. <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2021/10/14/understanding-bias-in-ai-enabled-hiring/?sh=31ef15767b96> consult. em 14.05.2022.

⁷⁶ Suhr, T., Sophie HILGARD, Himabindu LAKKARAJU, “Does Fair Ranking Improve Minority Outcomes? Understanding the Interplay of Human and Algorithmic Biases in Online Hiring”, *Proceedings of the 2021 AAAI/ACM Conference on AI, Ethics, and Society*, 30.07.2021. <https://arxiv.org/pdf/2012.00423.pdf> consult. em 20.04.2022.

⁷⁷ Rouxinol, M. AA.VV. (coord. Mafalda Miranda Barbosa...) (2021), *op.cit.*, pp. 1019-1020.

⁷⁸ Hamilton, I., A., “Why It’s Totally Unsurprising That Amazon’s Recruitment AI Was Biased against Women.” *Business Insider*, 13.10.2018. <https://www.businessinsider.com/amazon-ai-biased-against-women-no-surprise-sandra-wachter-2018-10> consult. em 09.07.2022.

⁷⁹ Dastin, J., “Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women”, *Reuters*, 11.10.2018. <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G>, consult. em 09.07.2022.

implementar um algoritmo, devem fazê-lo passar por um teste, que demonstre que não são discriminatórios. O projeto teste da *Amazon* discriminava as mulheres, quer de forma direta (excluindo currículos com a palavra “mulher”, p.e. capitã da equipa de xadrez feminino”), ou indireta (nomes, escolas femininas, etc.)⁸⁰.

Em 2018, a Áustria foi inovadora, ao criar um algoritmo para ser utilizado no âmbito do serviço público de emprego (*Arbeitsmarktservice*, designado de *AMS algorithm*)⁸¹, sendo o objetivo encontrar uma harmonia entre o apoio à empregabilidade, não descurando as restrições financeiras, criadas no âmbito das políticas de austeridade. Este algoritmo seccionava os candidatos⁸² em três diferentes categorias, consoante a probabilidade de encontrarem emprego, tendo em conta dados estatísticos sobre a probabilidade de contratação, género, idade, nacionalidade e condições de saúde. Dependendo da categoria em que cada candidato se enquadre, estes beneficiarão de medidas de apoio diferentes, para ingressar ou reingressar no mercado de trabalho. A categoria A – desempregados cuja probabilidade de encontrar um emprego, por um período mínimo de três meses, nos próximos sete meses, era de 66% – receberia menos medidas de apoio para a procura ativa de emprego, uma vez que, os candidatos presumivelmente encontrariam emprego de outro modo. Os desempregados englobados pela categoria C – cuja probabilidade de encontrarem emprego, com a duração de, pelo menos, seis meses, nos futuros dois anos, era inferior a 25% – receberiam também, poucos apoios estatais, por se considerar que estes não iriam produzir grandes alterações na contratação, ficando por isso, entidades externas encarregadas de efetuar essa supervisão. A categoria intermédia, B – aqueles que não se encaixavam nas anteriores categorias – seriam o foco destes apoios. Paola Lopez refere que, este método veio reforçar desvantagens intrínsecas, destacando a discriminação estrutural do algoritmo, que não calculava as hipóteses dos indivíduos em obter emprego, mas que refletia a situação estrutural do mercado de trabalho com que cada um se iria deparar (já por si discriminatória)⁸³.

⁸⁰ Hamilton, I., A., *op.cit.*, consult. em 09.07.2022.

⁸¹ AA. VV., “Algorithmic Profiling of Job Seekers in Austria: How Austerity Politics Are Made Effective”, *Frontiers in Big Data*, 21.02.2020. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fdata.2020.00005/full>, consult. em 16.07.2022.

⁸² A este respeito, exclui-se os candidatos com idade igual ou inferior a 25 anos, na medida em que estes, beneficiam de total apoio por parte do Estado.

⁸³ Lopez, P., “Reinforcing Intersectional Inequality via the AMS Algorithm in Austria”, *Conference Proceedings of the STS Conference Graz 2019, Critical Issues in Science, Technology and Society Studies*, 06 e 07.05.2019. <https://doi.org/10.3217/978-3-85125-668-0-16>, consult. em 01.08.2022.

Matthew Scherer, Allan King e Marko Mrkonich, num estudo publicado na *South Carolina Law Review*, são da opinião que, ainda há um longo caminho a percorrer entre aquele que é o estado atual da tecnologia e a legislação aplicável existente. Como solução, sugerem uma nova forma de avaliação dos algoritmos de contratação, tendo estes que ser razoáveis, justos e respeitando a essência do próprio trabalho⁸⁴.

b. Controlo

Em Itália, o Tribunal do Trabalho de Bolonha⁸⁵ decidiu que um sistema algorítmico desenvolvido, com o intuito de avaliar os condutores da plataforma *Deliveroo* Itália, com base na sua disponibilidade, era discriminatório. Ora, era em função desta avaliação por parte dos passageiros, em que a plataforma fazia a gestão e distribuição dos percursos atribuídos aos motoristas, que tinham de “reservar” com antecedência os seus horários e sessões de trabalho, mais conhecidas como *slots*⁸⁶. Para melhor entender este assunto, esclarece-se que, periodicamente, cada trabalhador é avaliado conforme as estatísticas dos últimos catorzes *slots*, que apreciam a taxa de cancelamento⁸⁷. Isto irá afetar a prioridade dos motoristas em escolher as *slots* com maior procura, sendo que, aqueles que possuírem melhor avaliação, escolhem primeiro, o que, gradualmente faria com que os motoristas com piores classificações fossem tendo cada vez menos oportunidades de trabalho. A decisão judicial teve por base a questão discriminatória que sucederia no caso de os trabalhadores não cumprirem com as *slots* agendadas, nomeadamente, querendo exercer o seu direito à greve⁸⁸, quando existam motivos pessoais para o condutor não estar disponível, como o facto de estar doente, ou necessidades relativas a filhos menores ou pessoas com deficiências⁸⁹.

⁸⁴ Scherer, M., Allan KING, Marko MRKONICH, “Applying Old Rules to New Tools: Employment Discrimination Law in the Age of Algorithms”, *South Carolina Law Review*, Vol. 71, 30.10.2019. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3472805, consult. em 01.08.2022.

⁸⁵ Tribunal do Trabalho de Bolonha, a 27 de dezembro de 2020 (processo 2949/2019) disponível em: <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2021/01/Ordinanza-Bologna.pdf>.

⁸⁶ Pietrogiovanni, V. (2021). “Deliveroo and Riders’ Strikes: Discriminations in the Age of Algorithms”, *International Labour Rights Case Law* (Vol. 7, Issue 3, Brill. <https://doi.org/10.1163/24056901-07030010> pp. 317-318.

⁸⁷ Se as *slots* forem canceladas com vinte e quatro horas de antecedência, o trabalhador não é prejudicado, caso contrário, terá uma avaliação negativa in Pietrogiovanni, V. (2021), *op. cit.*, p. 319.

⁸⁸ A este respeito, falamos efetivamente da definição “greve”, dado que o Tribunal Italiano, considera que existe um contrato de trabalho in Ratti, L. e Peyronnet, M. (2021), “Algorithme et risque de discrimination: quel contrôle du juge”, *Révue de Droit du Travail*, n.º 2, pp. 83-84.

⁸⁹ Keane, J., “Deliveroo Rating Algorithm Was Unfair To Riders, Italian Court Rules”, *Forbes*, 05.01.2021. <https://www.forbes.com/sites/jonathankeane/2021/01/05/italian-court-finds-deliveroo-rating-algorithm-was-unfair-to-riders/?sh=f4a79e422a19>, consult. em 03.06.2022.

No que toca à greve, foi entendido que a sua adesão poderia enquadrar-se numa situação discriminatória, por discriminar aqueles trabalhadores que eram filiados e exerciam atividade sindical⁹⁰. Fundamentalmente, o tribunal entendeu que a plataforma não distinguia os diferentes motivos para o cancelamento das *slots*, e que era necessário tratar de forma divergente as razões fúteis daquelas que tinham um motivo justificativo. Adicionalmente, não se poderia considerar esta uma questão de mero esquecimento ou erro, porque o sistema considerava duas questões justificativas (um acidente, ou um mau funcionamento da plataforma)⁹¹.

Em suma, o Tribunal afirmou que “a plataforma pode remover a venda que a torna 'cega' ou 'inconsciente' em relação às razões da falha do motorista em trabalhar e, se não o fizer, é porque optou, deliberadamente, por classificar como igual todas as razões – independentemente da sua proteção ou não por parte do sistema legal”⁹². Esta é uma decisão revolucionária uma vez que abriu uma “caixa de Pandora”, ao ser a primeira da Europa a discutir um caso de discriminação algorítmica.

c. Despedimento

Em 2021, a companhia aérea TAP procedeu ao despedimento coletivo de 435 a 500 trabalhadores, com recurso a um algoritmo, que calculava o nível de ausência do trabalhador. Este algoritmo terá sido desenvolvido por uma consultora norte americana, BCG, sendo que não tinha em conta todos os aspetos da relação laboral⁹³. Eduardo Castro Marques e Teresa Coelho Moreira afirmam que o trabalhador deve ter acesso aos critérios, ao peso dos mesmos, aos métodos de avaliação do algoritmo, de forma que o processo seja transparente e que estejam claros os motivos do despedimento⁹⁴.

⁹⁰ A este respeito, Borelli, S. e Ranieri, M. (2021). “La discriminazione nel lavoro autonomo. Riflessioni a partire dall’algoritmo Frank”, *Labour & Law*, Issues 7, n. ° 1. <https://labourlaw.unibo.it/article/view/13169> consult. em 06.06.2022.

⁹¹ Xenidis, R., (2020). “Turning EU equality law to algorithmic discrimination: Three pathways to resilience” *Maastricht Law Journal of European and Comparative Law*, n. ° 27, p. 736.

⁹² Tradução da nossa responsabilidade.

⁹³ Andrade, D., Q., “Dependentes dos Algoritmos”, *Jornal Expresso*, 30.07.2021. http://web.tecnico.ulisboa.pt/arlindo.oliveira/docs/2021-Expresso_Algoritmos.pdf consult. em 29.07.2022.

⁹⁴ Carvalho, H., “Algoritmo diz quem deve ser despedido na TAP. Trabalhadores não sabem como funciona e para onde vão os dados”, *Rádio Renascença*, 10.05.2021. <https://rr.sapo.pt/especial/economia/2021/05/10/algoritmo-diz-quem-deve-ser-despedido-na-tap-trabalhadores-nao-sabem-como-funciona-e-para-onde-vao-os-dados/237998/> consult. em 28.07.2022.

d. O problema da discriminação

O art. 13.º da CRP e o art. 24.º do CT preveem especificamente que as pessoas não podem ser discriminadas com base no sexo, ascendência, raça, língua, origem, religião, convicções políticas ou ideologias, nível de instrução, situação económico-financeira, condição social ou orientação sexual. Apesar de o empregador ter todo o interesse em contratar o candidato com mais aptidão para o cargo, essa escolha terá de ter por base o princípio da igualdade, não podendo existir discriminação, quer direta, quer indireta⁹⁵.

No âmbito da discriminação direta, cumpre definir se esta tem de ser intencional, ou se, por outro lado, tem lugar também nas situações em que o propósito era ser imparcial. Um exemplo comum é, inconscientemente, as entidades empregadoras terem a tendência de optar por contratar trabalhadores com uma melhor aparência física e com uma melhor apresentação, sendo este um dos motivos (o de eliminar o *bias* humano), para optar pela seleção de candidatos através de sistemas algorítmicos.

No caso dos algoritmos, a discriminação ocorre com maior frequência de forma indireta⁹⁶. Em qualquer uma das situações, são os dados introduzidos pelo ser humano, que conduzem à discriminação do algoritmo. Se os dados introduzidos no algoritmo forem preconceituosos, consciente ou inconscientemente, o resultado será discriminatório⁹⁷, reflexo da expressão *garbage in, garbage out*⁹⁸.

Um fenómeno possível é o denominado *masking*⁹⁹, quando um programador pretende seleccionar um trabalhador com uma determinada qualidade ou característica, e para tal, instrui o algoritmo a escolher em razão de outra qualidade, que indiretamente está correlacionada com a característica pretendida.

⁹⁵ Bruno Mestre(2019), *op.cit.*, p. 49.

⁹⁶ Rouxinol, M., AA.VV. (coord. Mafalda Miranda Barbosa...) (2021), *op.cit.*, pp. 1018-1019.

⁹⁷ Houser, K., A., (2019). “Can AI Solve the Diversity Problem in the Tech Industry? Mitigating Noise and Bias in Employment Decision-Making”, *Stanford Technology Law Review*, n.º 22, p. 333.

⁹⁸ Jenny, R. Y., “Ensuring a future that advances equity in algorithmic employment decisions”, *The future of work: protecting workers’ civil rights in the digital age*, Urban Institute, 02.2020. <https://edlabor.house.gov/imo/media/doc/YangTestimony02052020.pdf>, p. 7.

⁹⁹ Barocas, S./ Selbst, A., D., (2016). “Big Data’s disparate impact”, *California Law Review*, n.º 104, pp. 681 e ss.; Borgesius, F., Z., “Discrimination, artificial intelligence, and algorithmic decision-making”, *Council of Europe*, 2018. <https://rm.coe.int/discrimination-artificial-intelligence-and-algorithmic-decisionmaking/1680925d73> pp. 13-14.

A *Apple Card*, uma carteira eletrônica virtual, em 2019, utilizou um algoritmo para calcular e definir qual o limite de crédito dos seus utilizadores¹⁰⁰. Ora, sucede que as estatísticas determinavam que as mulheres constituíam um risco financeiro acrescido, por terem um histórico de crédito maior, o que levou, em alguns casos, a que a empresa estabelecesse um limite de crédito superior para os homens, do que para as mulheres, o que motivou uma investigação pelo Departamento Financeiro de Nova Iorque¹⁰¹.

Outro exemplo de práticas discriminatórias é o das plataformas eletrônicas que utilizam a geolocalização dos utilizadores para cobrar preços diferentes pelo mesmo produto¹⁰². Um desses casos respeita às plataformas de pesquisa de voos; através do IP do utilizador, é fornecido um preço diferente para o mesmo voo, consoante o perfil, o país e a condição financeira desses cidadãos. A este fenómeno, chama-se de *geopricing*.

Recorrendo às Dir. Europeias n. os 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2006/54/CE, com correspondência, no direito nacional, no art. 25.º/5 do CT, no caso da discriminação direta o empregador deverá demonstrar que o fator de discriminação é relevante (tendo em conta a natureza e as particularidades da oferta e do emprego). Já quanto à discriminação indireta, o empregador deverá esclarecer sobre a razoabilidade do fim, tendo sempre em conta o princípio da proporcionalidade¹⁰³.

Uma sugestão, passa por os programadores fazerem uma declaração sobre o risco de impacto discriminatório (denominado por *bias impact statement*)¹⁰⁴.

A aplicação da IA às relações laborais, deve atender às regras gerais, no âmbito da igualdade de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores/as. Assim, sendo, as deliberações levadas pelos algoritmos não devem levar a repercussões discriminatórias (discriminação direta ou indireta), como consta dos arts. 4.º e 14.º da Dir. 2006/54/CE, de 5 de Julho de 2006; e arts. 24.º e 25.º/1 do CT. Quando se alegue resultados discriminatórios, deve-se fazer uso da regra da inversão do ónus da prova –

¹⁰⁰ Tessarolo, P., Magalhães, W., “A Era do Big Data no conteúdo digital: os dados estruturados e não estruturados”, *Universidade Paranaense (Unipar) Paranavaí – PR – Brasil*, 13.12.2016. http://Web.unipar.br/~seinpar/2015/include/artigos/Pedro_Henrique_Tessarolo.pdf, consult. 06.06.2022.

¹⁰¹ Bambrough, B. “Apple Card é acusado de discriminação contra mulheres”, 11.11.2019. <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2019/11/apple-card-e-acusado-de-discriminacao-contra-mulheres/> consult. em 08.06.2022.

¹⁰² Souza, L. H. M., “Discriminação de preços por Geopricing: um estudo sobre o caso da Decolar.com”, *Monografia - Escola Paulista de Política, Economia e Negócios, Universidade Federal de São Paulo*, 29.11.2019. <https://repositorio.unifesp.br/handle/11600/51885>, consult. em 13.06.2022.

¹⁰³ Rouxinol, M., AA.VV. (coord. Mafalda Miranda Barbosa...) (2021), *op.cit.*, pp. 1024-1025.

¹⁰⁴ Houser, K., A., (2019), *op.cit.*, pp. 9 e ss.

art. 19.º da 14.º da Dir. 2006/54/CE e art. 25.º/5 do CT. Nestes casos, as práticas discriminatórias, conduzem à existência do direito de indemnização da pessoa discriminada, como podemos constar pelo exposto no art. 18.º da Dir. 2006/54/CE, em conjugação com o art. 28.º do CT. Assim, salientamos também o carácter ilícito do despedimento, quando este tem origem em discriminação resultante da aplicação de algoritmo (art. 24.º da 14.º da Dir. 2006/54/CE, art. 25.º/1, em conjugação com o art. 381.º/1/b) do CT)¹⁰⁵

e. O problema da violação de dados pessoais

Numa comunicação elaborada pela Comissão Europeia, em 2010, intitulada “Abordagem global da proteção de dados pessoais na UE”¹⁰⁶, esta admitiu que a velocidade com que têm sido feitos avanços e descobertas tecnológicas veio transformar em grande escala o mundo em que vivemos e criar obstáculos para a proteção de dados pessoais.

A “regulação algorítmica”¹⁰⁷ ou a “governança dos algoritmos”¹⁰⁸ tem causado vários desafios, nomeadamente, tendo em consideração o seu elevado grau de complexidade, a sua forma de armazenamento de dados e o impacto ético a nível de direitos de personalidade.

Em sentido mais amplo, o tratamento de dados pessoais das pessoas singulares é consagrado como um direito fundamental, no art. 8.º/1 da CDFUE, assim como no art. 16.º/1 do TFUE¹⁰⁹. Na UE, os principais meios legislativos são o Regulamento (UE) 2016/679, RGPD¹¹⁰, do Parlamento e Conselho Europeu, com entrada em vigor a partir de maio de 2018, relativo à proteção do tratamento de dados pessoais das pessoas

¹⁰⁵ Ramalho, Maria do Rosário Palma, Inteligência Artificial e algoritmos nas relações de trabalho: novas fontes de discriminação, RPR/CEJ. http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/15_AI/122DV74_Ramalho_PT.pdf p. 10.

¹⁰⁶ Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:033E:0101:0110:PT:PDF> consult. em 08.06.2022.

¹⁰⁷ Morozov E., (2015), *Le Mirage Numérique: Pour une Politique du Big Data*, Paris: Les Prairies Ordinaires.

¹⁰⁸ Cardon, D. (2015), *À Quoi Révent les Algorithmes. Nos Vies à L’Heure Des Big Data*, Paris: Seuil

¹⁰⁹ Dada a pequena extensão da presente dissertação, iremos abordar apenas as disposições mais relevantes para o nosso tema.

¹¹⁰ Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32016R0679> consult. em 29.06.2022.

singulares¹¹¹, e à livre circulação desses dados. Uma das questões a analisar é a consentimento, consagrado no art. 6.º do RGPD, sendo que os dados pessoais do utilizador devem ser tratados, apenas quando este deu o seu consentimento¹¹².

Em Portugal, consagra-se o direito à privacidade em vários diplomas legais, como no CC de 1966 (art. 80.º), na CRP (art. 26.º), no CT (arts. 14.º, 16.º, 20.º, 21.º e 22.º)¹¹³.

A CRP oferece também uma proteção mais específica, no seu art. 35.º, sobre o direito dos cidadãos a aceder, retificar e atualizar os seus dados informatizados, tendo também direito a saber a finalidade destes.

O conceito de intimidade/privacidade interliga-se com a noção de personalidade humana e o princípio constitucional da dignidade da pessoa (art. 26.º/2 da CRP), bem como os valores de dignidade pessoal e social (art. 13.º CRP). Por outro lado, afasta-se do conceito de “intimidade da vida privada” (*privacy*), já que este tem como esfera a vida secreta e as relações sociais do indivíduo, que tem a possibilidade de descartar do conhecimento de terceiros¹¹⁴. Estes conceitos interligam-se no disposto no art. 16.º/2 do CT, que dispõe que trabalhador e empregador não podem proceder à divulgação de particularidades da vida íntima e pessoal, designadamente no que toca à vida familiar, afetiva e sexual, estado de saúde, convicções políticas e crenças religiosas.

Pode-se ler no considerando 71, do RGPD, o seguinte: “O titular dos dados deverá ter o direito de não ficar sujeito a uma decisão, que poderá incluir uma medida, que avalie aspetos pessoais que lhe digam respeito, que se baseie exclusivamente no tratamento automatizado e que produza efeitos jurídicos que lhe digam respeito ou o afetem significativamente de modo similar, como a recusa automática de um pedido de crédito por via eletrónica ou práticas de recrutamento eletrónico sem qualquer intervenção humana”.

¹¹¹ O acesso, recolha e tratamento de dados pessoais em larga escala está concentrado nas mãos dos grandes líderes nos mercados das novas tecnologias- temas atuais de direito da concorrência" in Pais, Sofia Oliveira, "Concorrência proteção de dados pessoais e plataformas digitais".

¹¹² Gonçalves, M., E. (2022). “A proteção dos dados pessoais na era do Big Data: desfasamento entre o direito e a tecnologia?”, *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Manuel Pita*, Coimbra, Almedina, pp. 548-550.

¹¹³ Salienta-se que, a aplicação das regras especiais sobre os Direitos de Personalidade expostas no CT, não incompatibilizam a aplicação das regras gerais do CC e da CRP, como refere Gloria Rebelo (2019). “O trabalho digital e o teletrabalho”, *Estudos de Direito do Trabalho*, Lisboa, Edições Sílabo Lda., 2019, p. 223.

¹¹⁴ Westin, A.F. (1967), *Privacy and Freedom*, New York, Atheneum; Wacks, R. (1980), *The Protection of Privacy*, London: Sweet & Maxwell; Nissenbaum, H. (2010), *Privacy in Context: Technology, Policy, and the Integrity of Social Life*, Stanford University Press.

Também importa destacar o art. 22.º/1 do mesmo diploma, onde consta: “O titular dos dados tem o direito de não ficar sujeito a nenhuma decisão tomada exclusivamente com base no tratamento automatizado, incluindo a definição de perfis, que produza efeitos na sua esfera jurídica ou que o afete significativamente de forma similar”.

A Lei 67/98, de 26 de outubro, terá de ser aplicada, na sua plenitude, quando a entidade empregadora pretenda exercer qualquer tipo de controlo sobre o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, no âmbito do princípio da transparência¹¹⁵. Sendo certo que, nos casos em que ocorrer, a entidade empregadora terá de ser clara e expressa, quanto ao tipo de tratamento, ao seu fim e à política de controlo de dados a adotar, tendo o dever de informar os seus trabalhadores. Os trabalhadores têm direito à autodeterminação informacional, sendo que o legislador lhes confere uma série de mecanismos e direitos, que lhes permite ter um certo “controlo” sobre a forma como os seus dados são tratados, controlados e armazenados¹¹⁶. Há quem entenda, que estamos perante um novo direito – o direito à intimidade informática – que confere aos trabalhadores o direito de controlar e saber de que forma são os seus dados pessoais tratados¹¹⁷.

Certo é que, no que às plataformas digitais diz respeito, é a utilização de dados pessoais em larga escala (feita pelos grandes líderes de mercado), que viabiliza a caracterização do perfil do utilizador, o que, conseqüentemente, lhes permite oferecer produtos e serviços de melhor qualidade.

Isto pode gerar vários problemas, quer no âmbito de venda de dados pessoais (o que se traduz num maior poder de mercado), como também na criação de barreiras à entrada de novas empresas, ou à adoção de comportamentos abusivos no mercado, motivos estes que tornam necessária a intervenção e fiscalização das entidades reguladoras¹¹⁸.

O instrumento legislativo com maior importância neste âmbito é o RGPD¹¹⁹, que regulamenta a proteção dos dados pessoais das pessoas singulares, bem como a livre

¹¹⁵ Guerra, A., (2004). “A privacidade no local de trabalho”, Coimbra, Almedina, p. 50.

¹¹⁶ Guerra, A., (2004), *op.cit.*, pp. 52-53.

¹¹⁷ Pachés, F., V. (1997). “*El Derecho à Intimidad y la Informática en el Ambito Laboral*”, Revista Iberoamericana de Derecho Informático, n.º 30-32, p. 283.

¹¹⁸ Temas atuais de direito da concorrência – concorrência, proteção de dados pessoais e plataformas digitais, pp. 4 e 5.

¹¹⁹ Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, cuja entrada em vigor em Portugal se deu a 09.08.2019, através da sua transposição, na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto cfr. <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/3e485e15-11bd-11e6-ba9a-01aa75ed71a1/language-pt> consult. em 06.08.2022.

circulação desses mesmos dados, procedendo á revogação da Diretiva 95/46/CE 62. Este regulamento, tem como primordial objetivo promover a nível europeu, a proteção de dados pessoais quer de pessoas singulares ou de pessoas coletivas¹²⁰. O titular dos dados pessoais tem direito, para além do supramencionado, também, ao acesso aos seus dados pessoais, sua respetiva retificação, e eliminação (direito ao esquecimento), oposição, retificação, entre outros.

Os dados gerados por dispositivos inteligentes devem obedecer a determinadas regras no que toca à privacidade e direitos de autor, de forma a garantir que os dados se encontram protegidos¹²¹.

Se presumirmos que existe subordinação jurídica e poder de direção, entre a entidade empregadora, detentora da plataforma digital, e o trabalhador, será que é possível a esta, através das novas tecnologias, controlar permanentemente e arbitrariamente o segundo? Juan Domínguez e Susana Escanciano¹²² entendem que, o controlo deve ter um carácter pertinente, necessário, suficiente, razoável e proporcional à boa-fé, correspondendo a “um interesse empresarial sério”, entendimento apoiado no art. 5.º/1/a) da Lei 67/98.

Andreas Mundt explica que, quando a única opção do utilizador das plataformas digitais, é fornecer os seus dados pessoais, ou não usar a rede social, deixa de haver uma verdadeira escolha, não podendo esta ser considerada como um consentimento voluntário.¹²³

4.3.Perspetivas de evolução

Dado que, por um lado, a automação pode ter um impacto positivo, acelerando a produtividade dos trabalhadores nas empresas, tornando os processos mais rápidos e

¹²⁰Novais, P., e Freitas, P. M. “Inteligência artificial e Regulação de algoritmos”, Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações, Brasil, 30.05.2018. https://eubrdialogues.com/documentos/noticias/adjuntos/ef9c1b_Intelig%C3%Aancia%20Artificial%20e%20Regula%C3%A7%C3%A3o%20de%20Algoritmos.pdf, consult. em 09.08.2022.

¹²¹ Rebelo, G. (2019), op.cit., p. 22.

¹²² Domínguez, J. e Escanciano, S. (1997). “Utilización y Control de Datos Laborales Automatizados”, Agencia de Protección de Datos, pp. 90.91.

¹²³ Bundeskartellamt, “Preliminary assessment in Facebook proceeding: Facebook's collection and use of data from third-party sources is abusive”, 19.12.2017 https://www.bundeskartellamt.de/SharedDocs/Meldung/EN/Pressemitteilungen/2017/19_12_2017_Facebook.html consult. em 08.06.2022.

apresentando custos mais baixos, o reverso da moeda também não pode ser ignorado, dada a possibilidade de destruição de empregos nos mais variados setores empresariais, com a introdução de autómatos.¹²⁴ O estudo “Automação e o Futuro do Trabalho em Portugal” elaborado pela *McKinsey&Company* em conjunto com a NOVA SBE¹²⁵, determinou que 50% do trabalho pode ser automatizado em Portugal, com recurso às tecnologias já existentes, valor este que pode aumentar para 67% até 2030. É feita também, a previsão da adoção de um total de 26% do potencial da automação, o que irá eliminar 1,1 milhão de postos de trabalho. Na outra face da moeda, poderão ser criados entre 0,6 e 1,1 milhões de novos postos de trabalho, em resultado da automação e do crescimento económico. É importante repensar a formação que os adultos da próxima década terão, de forma a requalificar laboralmente o capital humano, apostando ao nível da educação, formação profissional virada para as novas formas de trabalho.

Como sabemos, estamos perante um novo paradigma de trabalho, e uma vez que a taxa de desemprego entre os jovens e a população com 45 e mais anos em Portugal ainda se configura bastante elevada, será um objetivo estratégico melhorar a empregabilidade digital, especialmente entre este conjunto de trabalhadores desta faixa etária.

Devemos repensar o papel do direito e debater a ética destas relações Homem-Máquina e as suas implicações jurídico-laborais, e é nesse sentido que a UE elaborou uma Estratégia para o Mercado Único Digital da Europa¹²⁶.

A Gig or Sharing Economy pode ser definida como uma “*peer to peer industry*”.

A Comissão Europeia, na Agenda Europeia para uma Economia Colaborativa identifica três intervenientes: os prestadores de serviço; os utilizadores desses serviços; os intermediários (através de uma plataforma digital ou eletrónica, estabelecem a ligação entre os utilizadores e os prestadores, facilitando as transições recíprocas.

¹²⁴ Rebelo, G., 2019. “Textos de um Tempo e Economia Social – Homenagem a António Sérgio”, Porto, Fronteira do Caos, p.31.

¹²⁵ NOVA School of Business & Economics e Confederação Empresarial de Portugal, (coord. João Bernardo Duarte), “O futuro do trabalho em Portugal: o imperativo da requalificação – Relatório Final”, 2019. https://cip.org.pt/wp-content/uploads/2019/10/Relat%C3%B3rio-FoW_NSBE-CIP.pdf consult. em 04.06.2022.

¹²⁶ Comissão Europeia, “Estratégia para o Mercado Único Digital – Revisão intercalar”, 10.05.2017. https://eur-lex.europa.eu/content/news/digital_market.html?locale=pt, consult. em 06.05.2022.

Não poderíamos deixar de referir o projeto de lei n.º 1217/XIII¹²⁷, proposto pelo Partido Socialista, que vem tentar fazer uma espécie de Carta de Direitos Fundamentais na Era Digital.

A UE propõe também uma diretiva para proteger os direitos dos trabalhadores das plataformas digitais¹²⁸.

Mas isso se torna ainda mais importante quando analisado do ponto de vista da subjetividade necessária para orientar e direcionar os serviços prestados. A verdadeira questão da resolução deste problema que estamos determinados a resolver reside, antes de mais, no atraso e na inadequação dos sinais de cumprimento da lei perante os desafios actuais que o Direito do Trabalho enfrenta, que são os impostos pela validade da lei. economia cooperativa. E os sinais previstos não correspondem às realidades mais recentes das relações laborais. O controle exercido por essas empresas está em grande parte fora do controle do empregador tradicional, pois o empregado é constantemente monitorado e avaliado. Além da verificação do usuário, os motoristas devem concordar em compartilhar sua localização em tempo real durante a operação. relacionamentos, como, por exemplo, o local de trabalho (e sua localização), a emissão (ativa) de pedidos e a propriedade dos materiais de produção. Do exposto, concluímos que a relação estabelecida entre motoristas e UBER é especial e atípica, porém, está mais próxima de um contrato de trabalho do que de um contrato de prestação de serviços. No entanto, deve-se ter muito cuidado na (re)qualificação desses vínculos. Como uma realidade diferente das outras, necessita de proteção e controle diferente das demais. Qualquer intervenção em sua regulamentação deve ser inteligente para não limitar novas oportunidades para empresas e consumidores, bem como inovação e modernização, mas o momento escolhido para regularizá-la é importante. Mais importante ainda, é urgente alcançar a necessária segurança e segurança jurídica, bem como uma importante proteção na área dos trabalhadores da relação que merece tal proteção. O que se pede não é uma mudança no conceito de subjetividade, mas sim uma atenção especial aos novos desafios trazidos

127

Cfr. <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953556c4a5447566e4c305276593356745a57353062334e4a626d6c6a6157463061585a684c7a6c694e44466b4e7a45354c546b774e5755744e474a694d5331684e544d314c546b32597a566a4d32566c5a544d335a43356b62324d3d&fich=9b41d719-905e-4bb1-a535-96c5c3eee37d.doc&Inline=true>, consult. Em 01.09.2022.

¹²⁸ Cfr. https://ec.europa.eu/eures/public/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17_pt, consult. em 01.09.2022.

ao Direito do Trabalho pelas formas como essa mesma subjetividade pode se expressar nas relações modernas. Portanto, essa relação precisa de controle urgente para alcançar a necessária segurança e segurança jurídica, bem como a proteção que não é essencial à situação trabalhista da relação que merece tal proteção. O que se pede não é uma mudança no conceito de subjetividade, mas sim uma atenção especial aos novos desafios trazidos ao Direito do Trabalho pelas formas como essa mesma subjetividade pode se expressar nas relações modernas. Em nossa opinião, a melhor abordagem seria estabelecer um regime especial que fornecesse a proteção necessária e suficiente para as relações trabalhistas estabelecidas nas economias cooperativas. Mas qualquer que seja o método a ser seguido, ele deve ser seguido e iniciado imediatamente para evitar que as ações recentes da empresa tenham sucesso, que, com o único objetivo de fugir de sua responsabilidade em questões trabalhistas, vem aconselhando os motoristas a se estabelecerem. empresas para que, a partir de então, o relacionamento da (chamada) empresa de tecnologia seja mantido apenas e somente com outras empresas, um forte relacionamento comercial. O risco de difundir (ainda mais) essas práticas significaria a morte prematura e a ineficiência do assunto que aqui se pretendia abordar. Como medida capaz de persuadir as empresas a seguirem caminhos sinuosos e a partir deste artigo, a necessária e urgente intervenção da lei para assegurar o alcance da proteção especial dos trabalhadores nos termos já definidos deve assegurar a confirmação da anterior relação.

Conclusão

A digitalização e as TIC, a automação e a robótica e a utilização de nanotecnologia estão aí. O tempo que vivemos é, muito por força da pandemia, um tempo de aceleração histórica. As respostas públicas de cunho laboral, aparentemente conducentes à solução da crise, apenas alcançaram uma dimensão do momento. Porventura, o Direito do Trabalho da crise não é mais do que a crise do direito do trabalho clássico, convocando-se, sem precedentes, “o problema de como se pode hoje efetuar a reflexão sobre a conexão, ainda espontânea, entre o progresso técnico e o mundo social da vida, e como submetê-la ao controlo de uma discussão racional”¹²⁹.

Se a necessidade provoca mudança, o Direito do Trabalho tem, uma vez mais, a indeclinável função de evitar a desumanização do trabalho, conservando-se a ideia, que fez curso nas sociedades ocidentais, de que, sendo necessário evitar a anomia, é com o trabalho que a pessoa tem o “poder de exprimir a sua personalidade e de manifestar a sua própria dignidade”.

No âmbito desta publicação, fizemos uma abordagem àquela que é a sociedade digital e os novos problemas do direito do trabalho, explicando novas ideias e modelos de economia cooperativa. Vimos que, apesar dos muitos desafios enfrentados pela economia colaborativa, também existem diversos benefícios em oferecer trabalho em plataformas digitais. Assim sendo, estes novos modelos organizacionais, impulsionam a criação de novos empregos, permitindo horários de trabalho flexíveis que melhor se adaptam aos estilos de vida dos trabalhadores, podendo ser uma fonte de rendimento extra. Pelo contrário, é fulcral abordar os desafios jurídicos presentes nestas novas formas de prestar um serviço.

Nesse sentido, concentramo-nos essencialmente em investigar apenas alguns problemas em torno da gestão algorítmica. Começamos por notar que o controlo algorítmico dos prestadores nas plataformas digitais influencia a atividade do prestador, o uso do poder regulatório e, conseqüentemente, o uso de disciplinas abusivas pela plataforma, o que, de forma mais grave, pode significar o encerramento da conta do motorista. Por outro lado, esses provedores também enfrentam obstáculos no acesso aos direitos dos trabalhadores sindicalizados, como o direito à greve e o direito à negociação

¹²⁹ Jüguer Habermas “progresso técnico e mundo social da vida”, tecnic e ciência como ideologia, lisboa, edições 70, 1987, p.96.

coletiva. Esses obstáculos advêm do fato de que esses direitos são concedidos apenas aos funcionários (subordinados).

Outra conclusão, são as práticas abusivas dos empregadores, quer em sede de admissão, controlo e despedimento, o que intrinsecamente está ligado com questões de discriminação e proteção de dados.

Muito mais poderia ter sido dito, sendo este um tema tão vasto e denso, mas consideramos que a súmula da questão teve uma resposta, não obstante poderem existir opiniões em sentidos e entendimentos diferentes do que adotamos. A verdade é que, ainda muito tem que ser feito, internacionalmente, mas sobretudo a nível nacional, para que se possa dizer que o trabalho em plataformas digitais e o seu subsequente controlo pelos algoritmos, está regulado, legislado e configurado devidamente, de forma a fornecer aos trabalhadores deste tipo de modelo, uma melhor proteção social, económica e jurídica.

Bibliografia

AA. VV., “Algorithmic Profiling of Job Seekers in Austria: How Austerity Politics Are Made Effective”, *Frontiers in Big Data*, 21.02.2020. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fdata.2020.00005/full>, consult. em 16.07.2022.

Ac. do STJ, de 01.06.2022, (disponível em www.dgsi.pt)

Ac. do Tribunal do Trabalho de Bolonha, a 27 de dezembro de 2020 (processo 2949/2019) disponível em: <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2021/01/Ordinanza-Bologna.pdf>.

Ac. TJ (Grande Secção), de 20.12.2017, n.º C-434/15, <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-434/15>, consult. em 19.07.2022.

Amado, J. L. (2019). Contrato de trabalho - Noções básicas. Coimbra: Edições Almedina.

Amado, J. L. e Santos, C. G., “A Uber e os seus motoristas em Londres: mind the gap!”, *Revista de Legislação e Jurisprudência*, 146º-2016/2017, n.º 4000-4005, pp.112-113; no mesmo sentido, Silva, M. L., “O estatuto jurídico-laboral do motorista no contexto da atividade de TVDE-em particular, o Caso Uber”, *Questões Laborais*, 2019, n.º 54, pp. 161-162.

Amado, J. L., & Moreira, T. C. (2019), A lei sobre o TVDE e o controlo de trabalho, sujeitos, relações e presunções. *Prontuário de Direito do Trabalho*, pp. 90-92;99-101; 107; 110-111;

Amado, J. L., Rouxinol, M. S., Vicente, J. N., Gomes, C. S., e Moreira, T. C. (2020). *Direito do Trabalho: Relação individual*. Coimbra: Edições Almedina p. 99). No mesmo sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho, (Ramalho, M. R. (2021). *Tratado do Direito do Trabalho: Parte II - situações de trabalho individuais* (8.ª ed.). Coimbra: Edições Almedina, p.23) e Júlio Gomes (Gomes. J., (2007), *op.cit.*, p. 103).

Andrade, D., Q., “Dependentes dos Algoritmos”, *Jornal Expresso*, 30.07.2021. http://web.tecnico.ulisboa.pt/arlindo.oliveira/docs/2021-Expresso_Algoritmos.pdf consult. em 29.07.2022.

Bambrough, B. “Apple Card é acusado de discriminação contra mulheres”, 11.11.2019. <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2019/11/apple-card-e-acusado-de-discriminacao-contra-mulheres/> consult. em 08.06.2022.

Barocas, S., & Selbst, A. D. (2016). Big data's disparate impact. *California Law Review*, n. ° 104, pp. 671-732; Borgesius, F. Z., “Discrimination, artificial intelligence, and algorithmic decision-making, Council of Europe”, *Directorate General of Democracy - Council of Europe*, 2018. <https://rm.coe.int/discrimination-artificial-intelligence-and-algorithmic-decisionmaking/1680925d73>), consult. em 20.06.2022, p. 8 e ss;

Barocas, S./ Selbst, A., D., (2016). “Big Data’s disparate impact”, *California Law Review*, n. ° 104, pp. 681 e ss.; Borgesius, F., Z., “Discrimination, artificial intelligence, and algorithmic decision-making”, *Council of Europe*, 2018. <https://rm.coe.int/discrimination-artificial-intelligence-and-algorithmic-decisionmaking/1680925d73> pp. 13-14.

Bogen, M. *et al.*, “All the Ways Hiring Algorithms Can Introduce Bias”, *Harvard Business Review, Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, vol. 3, CSCW. <https://hbr.org/2019/05/all-the-ways-hiring-algorithms-can-introduce-bias> consult. em 29.06.2022.

Borelli, S. e Ranieri, M. (2021). “La discriminazione nel lavoro autonomo. Riflessioni a partire dall’algoritmo Frank”, *Labour & Law*, Issues 7, n. ° 1. <https://labourlaw.unibo.it/article/view/13169> consult. em 06.06.2022.

Bundeskartellamt , “Preliminary assessment in Facebook proceeding: Facebook's collection and use of data from third-party sources is abusive”, 19.12.2017 https://www.bundeskartellamt.de/SharedDocs/Meldung/EN/Pressemitteilungen/2017/19_12_2017_Facebook.html consult. em 08.06.2022.

Cardon, D. (2015), *À Quoi Rêvent les Algorithmes. Nos Vies à L’Heure Des Big Data*, Paris: Seuil

Carelli, R. L., (coord. Leme, A. C. R. P., Rodrigues, B. A., Chaves Júnior, J. E. R.), (2017), “O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX”, *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*, São Paulo: LTr, p. 140.

Carvalho, H., “Algoritmo diz quem deve ser despedido na TAP. Trabalhadores não sabem como funciona e para onde vão os dados”, *Rádio Renascença*, 10.05.2021. <https://rr.sapo.pt/especial/economia/2021/05/10/algoritmo-diz-quem-deve-ser-despedido-na-tap-trabalhadores-nao-sabem-como-funciona-e-para-onde-va-os-dados/237998/> consult. em 28.07.2022.

Carvalho, J. C. (2019). “From Bilateral to Triangular: Concluding Contracts in the Collaborative Economy in The Sharing Economy”: *Legal Problems of a Permutations and Combinations Society*, Cambridge Scholars Publishers, pp 196-210.

Comern, T. H. *et al.*, “Introduction to Algorithms 3.º Ed. Cambridge: the MIT Press, 2009”. [https://sd.blackball.lv/library/Introduction_to_Algorithms_Third_Edition_\(2009\).pdf](https://sd.blackball.lv/library/Introduction_to_Algorithms_Third_Edition_(2009).pdf) consult. 19.05.2022.

Comissão Europeia (2010), Uma Agenda Digital para a Europa. Comunicação da Comissão Europeia ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC0245R%2801%29> consult. 18.04.2022.

Comissão Europeia, (2016), Índice de Digitalidade da Economia e da Sociedade, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/desi-2016-country-profiles> consult. em 08.07.2022.

Comissão Europeia, “Estratégia para o Mercado Único Digital – Revisão intercalar”, 10.05.2017. https://eur-lex.europa.eu/content/news/digital_market.html?locale=pt, consult. em 06.05.2022.

Conseil National du numerique, “Travail emploi numerique – Les nouvelles trajectoires”, 01.2016. p. 8 <https://cnnumerique.fr/nos-travaux/travail-emploi-et-numerique>, consult. em 09.05.2022.

Cordeiro, A. M. (1991). Manual de Direito do Trabalho. Coimbra: Edições Almedina.

Dastin, J., "Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women", *Reuters*, 11.10.2018. <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G>, consult. em 09.07.2022.

Despacho do Tribunal de Justiça (Oitava Secção) de 22.04.2020 (B contra Yodel Delivery Network Ltd), proc. C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288 (disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:62019CO0692> consult. 10.06.2022).

Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32016R0679> consult. em 29.06.2022.

Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:033E:0101:0110:PT:PDF> consult. em 08.06.2022.

Domínguez, J. e Escanciano, S. (1997). “Utilización y Control de Datos Laborales Automatizados”, Agencia de Protección de Datos, pp. 90.91.

Dray F. (2016) Livro verde sobre as relações laborais, http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro_verde_2016.pdf/297074c7-3ce9-466c-a10a-260b7de6d99e, consult. em 09.05.2022.

Escanciano, S. R. (2009). El derecho a la protección de datos personales de los trabajadores: nuevas perspectivas. Albacete: Editorial Bomarzo.

EurWORK (2017), Germany: Working time back on the social partners' agenda, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/germany-working-time-back-on-the-social-partners-agenda> consult. 19.04.2022.; Rebelo, G. (2017), Trabalho e Economia Digital: que desafios? Trabalho, Emprego e Segurança Social – Transformações e Desafios. Lisboa: Sílabo, pp.211-219.

Fabrellas, A. G. (2021). *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*. Pamplona: Editorial Aranzadi.

Gangadharan, S. P. e Niklas, J., “Between antidiscrimination and data: understanding human rights discourse on automated discrimination in Europe, LSE”, *London School of Economics and Political Science*, 2018, <http://eprints.lse.ac.uk/88053/>, consult. em 23.05.2022, p. 9; Raub, M. (2018). Bots, bias and Big Data: artificial intelligence algorithmic bias and disparate impact liability in hiring practices, *Arkansas Law Review*, vol. 71, n. ° 2, pp. 532-534.

Glória Rebelo (2019). “O trabalho digital e o teletrabalho”, *Estudos de Direito do Trabalho*, Lisboa, Edições Sílabo Lda., 2019, p. 223.

Gomes, J. (2007). *Direito do Trabalho - Volume I - Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.

Gonçalves, M., E. (2022). “A proteção dos dados pessoais na era do Big Data: desfasamento entre o direito e a tecnologia?”, *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Manuel Pita*, Coimbra, Almedina, pp. 548-550.

Graham, M., Lehdonvirta, V., Wood, A., Barnard, H., Hjorth, I., Simon, D. P., “*The Risks and Rewards of Online Gig Work*” 01.2017. <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:8c791d5a-e3a5-4a59-9b93-fbabea881554>, consult. em 09.07.2022.

Guerra, A., (2004). “A privacidade no local de trabalho”, Coimbra, Almedina, p. 50.

Hamilton, I., A., “Why It’s Totally Unsurprising That Amazon’s Recruitment AI Was Biased against Women.” *Business Insider*, 13.10.2018. <https://www.businessinsider.com/amazon-ai-biased-against-women-no-surprise-sandra-wachter-2018-10> consult. em 09.07.2022.

Houser, K., A., (2019). “Can AI Solve the Diversity Problem in the Tech Industry? Mitigating Noise and Bias in Employment Decision-Making”, *Stanford Technology Law Review*, n. ° 22, pp. 9 e ss.; p. 333.

Disponível em: <https://app.parlamento.pt/webuti3ls/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953556c4a5447566e4c305276593356745a57353062334e4a626d6c6a6157463061585a684c7a6c694e44466b4e7a45354c546b774e5755744e474a694d5331684e544d314c546b32597a566a4d32566c5a544d335a43356b62324d3d&fich=9b41d719-905e-4bb1-a535-96c5c3eee37d.doc&Inline=true>, consult. Em 01.09.2022.

Disponível em: https://ec.europa.eu/eures/public/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17_pt, consult. em 01.09.2022.

Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/how-to-participate/reference-documents;programCode=HORIZON> consult. em 25.05.2022.

Disponível em: <https://www.hirevue.com/> consult. em 24.05.2022.

Disponível em: <https://www.pymetrics.ai/> consult. em 23.05.2022.

Jenny, R. Y., “Ensuring a future that advances equity in algorithmic employment decisions”, *The future of work: protecting workers’ civil rights in the digital age*, Urban Institute, 02.2020.
<https://edlabor.house.gov/imo/media/doc/YangTestimony02052020.pdf>, p. 7.

Jeong, S., Margaret STURTEVANT & Karis STEPHEN, “Countering Bias in Algorithmic Hiring Tools” *The Regulatory Review*, 11.09.2021.
<https://www.theregreview.org/2021/09/11/saturday-seminar-countering-bias-algorithmic-hiring-tools/> consult. em 29.04.2022.

Jornal Oficial da União Europeia <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IP0272&from=NL> consult. em 26.04.2022.

Jûguer Habermas “progresso técnico e mundo social da vida”, tecnic e ciência como ideologia, lisboa, edições 70, 1987.

Keane, J., “ Deliveroo Rating Algorithm Was Unfair To Riders, Italian Court Rules”, Forbes, 05.01.2021. <https://www.forbes.com/sites/jonathankeane/2021/01/05/italian-court-finds-deliveroo-rating-algorithm-was-unfair-to-riders/?sh=f4a79e422a19> , consult. em 03.06.2022.

Leitão, L. M. (2021). Direito do Trabalho. Coimbra: Edições Almedina, p. 11

Lopez, P., “Reinforcing Intersectional Inequality via the AMS Algorithm in Austria”, *Conference Proceedings of the STS Conference Graz 2019, Critical Issues in Science, Technology and Society Studies*, 06 e 07.05.2019. <https://doi.org/10.3217/978-3-85125-668-0-16>, consult. em 01.08.2022.

Martins, J. Z. (2022). “Trabalho e plataformas digitais: algumas notas”, *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Manuel Pita*, Coimbra, Almedina, pp. 394; 397-399.

Mestre, B. (2020). As metamorfoses da subordinação jurídica: algumas reflexões, *Prontuário de Direito do Trabalho*, II.

Morozov E., (2015), *Le Mirage Numérique: Pour une Politique du Big Data*, Paris: Les Prairies Ordinaires.

NOVA School of Business & Economics e Confederação Empresarial de Portugal, (coord. João Bernardo Duarte), “O futuro do trabalho em Portugal: o imperativo da requalificação – Relatório Final”, 2019. https://cip.org.pt/wp-content/uploads/2019/10/Relat%C3%B3rio-FoW_NSBE-CIP.pdf consult. em 04.06.2022.

Novais, P., e Freitas, P. M. “Inteligência artificial e Regulação de algoritmos”, Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações, Brasil, 30.05.2018. https://eubrdialogues.com/documentos/noticias/adjuntos/ef9c1b_Intelig%C3%Aancia%20Artificial%20e%20Regula%C3%A7%C3%A3o%20de%20Algoritmos.pdf, consult. em 09.08.2022.

OECD (2013), “Measuring the Internet Economy: A Contribution to the Research Agenda”, OECD Digital Economy Papers, n. ° 226, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5k43gig6r8jf-en>, consult. 23.04.2022.

Pachés, F., V. (1997). “*El Derecho à Intimidad y la Informática en el Ambito Laboral*”, Revista Iberoamericana de Derecho Informático, n.º 30-32.

Parikh, N. “Understanding Bias In AI-Enabled Hiring” *Forbes Human Resources Council*, 14.10.2021.
<https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2021/10/14/understanding-bias-in-ai-enabled-hiring/?sh=31ef15767b96> consult. em 14.05.2022.

Pera, G. (1990). *Diritto del lavoro*. Milão: Giuffrè.

Pietrogiovanni, V. (2021). “Deliveroo and Riders’ Strikes: Discriminations in the Age of Algorithms”, *International Labour Rights Case Law* (Vol. 7, Issue 3, Brill. <https://doi.org/10.1163/24056901-07030010> pp. 317-319.

Pires, E. G. B. (2019) - *Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica: 2018-2019*, Dissertação da Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/DIRS-BCDEMA>, consult em 19.05.2022, p. 153.

Ratti, L. e Peyronnet, M. (2021), “Algorithme et risque de discrimination: quel contrôle du juge”, *Révue de Droit du Travail*, n.º 2, pp. 83-84.

Rebelo, G. (2019). *Estudos de Direito do Trabalho*. Lisboa: Edições Sílabo Lda, p. 14;22;26; 31;

Rebelo, G. (2022). *O Trabalho na Era Digital - Estudos Laborais* (2.ª ed.), Coimbra: Almedina.

Rebelo, G., (2019). “Textos de um Tempo e Economia Social – Homenagem a António Sérgio”, Porto, Fronteira do Caos, **PAG. CAP. 31**.

Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, cuja entrada em vigor em Portugal se deu a 09.08.2019, através da sua transposição, na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto cfr. <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/3e485e15-11bd-11e6-ba9a-01aa75ed71a1/language-pt> consult. em 06.08.2022.

Ribeiro, J. S., “As fronteiras juslaborais e a (falsa) presunção de laboralidade do art. 12.º do Código do Trabalho. Nos 20 anos do Código das Sociedades Comerciais – Homenagem aos Profs. Doutores A. Ferrer Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier, II, 2008, pp. 345-408.

Rouxinol, M. AA.VV. (coord. Mafalda Miranda Barbosa...) (2021), *Direito Digital e Inteligência Artificial: Diálogos Entre Brasil e Europa*, Editora Foco, São Paulo,, pp. 1016, 1018-1020; 1024-1025.

Scherer, M., Allan KING, Marko MRKONICH, “Applying Old Rules to New Tools: Employment Discrimination Law in the Age of Algorithms”, *South Carolina Law Review*, Vol. 71, 30.10.2019. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3472805, consult. em 01.08.2022.

Silva, R. L. (2020), Se caminha como um pato, nada como um paro e grasna como um pato, provavelmente é um pato – A subordinação jurídica aos algoritmos na “on demand economy”. *Questões Laborais*, II, N.º 57, pp. 145-146; 148-149.

Simental, A., “Higher Standards for Hire: Algorithmic Bias in the Job Application Process”, *Business Today Online Journal*, 19.01.2021. <https://journal.businesstoday.org/bt-online/2020/higher-standards-for-hire-algorithmic-bias-in-the-job-application-process> consult. em 25.04.2022.

Souza, L. H. M., “Discriminação de preços por Geopricing: um estudo sobre o caso da Decolar.com”, *Monografia - Escola Paulista de Política, Economia e Negócios, Universidade Federal de São Paulo*, 29.11.2019. <https://repositorio.unifesp.br/handle/11600/51885>, consult. em 13.06.2022.

Suhr, T., Sophie HILGARD, Himabindu LAKKARAJU, “Does Fair Ranking Improve Minority Outcomes? Understanding the Interplay of Human and Algorithmic Biases in Online Hiring”, *Proceedings of the 2021 AAAI/ACM Conference on AI, Ethics, and Society*, 30.07.2021. <https://arxiv.org/pdf/2012.00423.pdf> consult. em 20.04.2022.

Tessarolo, P., Magalhães, W., “A Era do Big Data no conteúdo digital: os dados estruturados e não estruturados”, *Universidade Paranaense (Unipar) Paranavaí – PR – Brasil*, 13.12.2016.

http://Web.unipar.br/~seinpar/2015/_include/artigos/Pedro_Henrique_Tessarolo.pdf,
consult. 06.06.2022.

Todóli-Signes, A., “Making algorithms safe for workers: occupational risks associated with work managed by artificial intelligence”, *Sage Journals*, I-20, 2021.
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/10242589211035040> consultado
01.07.2022 consult. em 12.06.2022;

Westin, A.F. (1967), *Privacy and Freedom*, New York, Atheneum; Wacks, R. (1980), *The Protection of Privacy*, London: Sweet & Maxwell; Nissenbaum, H. (2010), *Privacy in Context: Technology, Policy, and the Integrity of Social Life*, Stanford University Press.

Williams, B. A., Brooks, C. F., & Shmargad, Y. (2018). How algorithms discriminate based on data they lack: challenges, solutions, and policy implications. *Journal of Information Policy*, n. ° 8, pp. 82-115.

Xenidis, R., (2020). “Turning EU equality law to algorithmic discrimination: Three pathways to resilience” *Maastricht Law Journal of European and Comparative Law*, n. ° 27, p. 736.