

## O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021 e o trabalho nas plataformas digitais: algumas questões\*

**Teresa Coelho Moreira**

Escola de Direito da Universidade do Minho  
Centro de Investigação em Justiça e Governação

### Resumo

O Direito do Trabalho é uma área jurídica que está constantemente sujeita a um processo de mudança, devido à intervenção de diferentes fatores como é o caso, *inter alia*, dos económicos, políticos, sociológicos e ambientais, que repercutem os seus efeitos de forma imediata nas relações laborais, sendo um dos sectores do ordenamento jurídico que, pela sua própria natureza, é mais exposto à influência das mudanças tecnológicas. Na verdade, as profundas mudanças registadas, nos últimos anos, na forma de trabalhar e nos modos de prestar serviços, pondo em contacto a oferta e a procura, interpelam, crescentemente, o Direito. E também, claro, o Direito do Trabalho. E é neste contexto que surge o *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021* que aborda diversos temas. Contudo, neste artigo pretende-se tão somente analisar alguns aspetos relativos ao trabalho prestado com recurso a plataformas digitais.

**Palavras-chave:** Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021; presunção de laboralidade; gestão algorítmica

*The Green Paper on the Future of Work 2021 and work on digital platforms: some questions*

### Abstract

Labour Law is a legal area which is constantly subject to a process of change, due to the intervention of different factors, such as, *inter alia*, economic, political, sociological and environmental factors, which have an immediate impact on labour relations, being one of the sectors of the legal system which, by its very nature, is most exposed to the influence of technological changes. In fact, the profound changes registered in recent years in the way of working and in the means of providing services, bringing supply and demand

---

\* Este texto corresponde, com alterações, ao nosso artigo “O trabalho nas plataformas digitais e a presunção de laboralidade”, in *RIDT*, n.º 3, 2022.

Moreira, Teresa Coelho (2022), “O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021 e o trabalho nas plataformas digitais: algumas questões”, *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Número Temático - Trabalho, plataformas digitais, cuidados: perspectivas pluridisciplinares, pp. 80-91.

into contact, are increasingly challenging the Law. And also, of course, the Labour Law. It is in this context that the Green Paper on the Future of Work 2021 appears, which addresses several issues. However, in this article we intend to analyse only some aspects related to work done through digital platforms.

**Keywords:** Green Paper on the Future of Work 2021; presumption; algorithmic management

*Le Livre Vert sur de Futur du Travail 2021 et le travail sur les plateformes numériques : quelques questions*

#### Résumé

Le droit du travail est un domaine juridique qui est constamment soumis à un processus de changement, en raison de l'intervention de différents facteurs, tels que, entre autres, les facteurs économiques, politiques, sociologiques et environnementaux, qui ont un impact immédiat sur les relations de travail, étant l'un des secteurs du système juridique qui, par sa nature même, est le plus exposé à l'influence des changements technologiques. En effet, les profonds changements enregistrés ces dernières années dans la manière de travailler et dans les moyens de fournir des services, mettant en contact l'offre et la demande, remettent de plus en plus en question le Droit. Et aussi, bien sûr, le Droit du Travail. C'est dans ce contexte qu'apparaît le Livre Vert sur le Futur du Travail 2021, qui aborde plusieurs questions. Toutefois, dans cet article, nous n'avons l'intention d'analyser que certains aspects liés au travail effectué par le biais de plateformes numériques.

**Mots-clés :** Livre vert sur l'avenir du travail 2021 ; présomption; gestion algorithmique

*El Libro Verde sobre el Futuro del Trabajo 2021 y el trabajo en plataformas digitales: algunas preguntas*

#### Resumen

El Derecho del Trabajo es un ámbito jurídico que está constantemente sometido a un proceso de cambio, debido a la intervención de diferentes factores, como son, entre otros, los económicos, políticos, sociológicos y medioambientales, que tienen una repercusión inmediata en las relaciones laborales, siendo uno de los sectores del ordenamiento jurídico que, por su propia naturaleza, está más expuesto a la influencia de los cambios tecnológicos. De hecho, los profundos cambios registrados en los últimos años en la forma de trabajar y en los medios de prestación de servicios, que ponen en contacto la oferta y la demanda, desafían cada vez más al Derecho. Y también, por supuesto, el Derecho del Trabajo. En este contexto aparece el Libro Verde sobre el Futuro del Trabajo 2021, que aborda varias cuestiones. Sin embargo, en este artículo pretendemos analizar sólo algunos aspectos relacionados con el trabajo realizado a través de las plataformas digitales.

**Palabras clave:** Libro Verde sobre el futuro del trabajo 2021; presunción; gestión algorítmica.

## 1. Introdução

1.1. O Direito do Trabalho é uma área jurídica que está constantemente sujeita a um processo de mudança, devido à intervenção de diferentes fatores como é o caso, *inter alia*, dos económicos, políticos, sociológicos e ambientais, que repercutem os seus efeitos de forma imediata nas relações laborais, sendo um dos sectores do ordenamento jurídico que, pela sua própria natureza, é mais exposto à influência das mudanças tecnológicas.

Moreira, Teresa Coelho (2022), “O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021 e o trabalho nas plataformas digitais: algumas questões”, *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Número Temático - Trabalho, plataformas digitais, cuidados: perspetivas pluridisciplinares, pp. 80-91.

Na verdade, as profundas mudanças registadas, nos últimos anos, na forma de trabalhar e nos modos de prestar serviços, pondo em contacto a oferta e a procura, interpelam, crescentemente, o Direito. E também, claro, o Direito do Trabalho.

A revolução digital, a par da massificação da robotização, da automação, do uso de algoritmos e da inteligência artificial têm vindo a modificar de forma significativa a forma como se desenvolve o trabalho, não raras vezes promovendo a substituição do homem pela máquina. Paralelamente, o desenvolvimento do trabalho realizado no âmbito de plataformas digitais, bem como o súbito incremento do trabalho remoto – em larga medida motivado pela pandemia da doença COVID19 – trazem novas oportunidades, mas também novos desafios e preocupações.

1.2. O *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*<sup>1</sup> aborda várias temáticas, desde as dinâmicas de transformação do emprego em Portugal, passando pelo trabalho à distância e teletrabalho; trabalho em plataformas digitais; nomadismo digital; inteligência artificial e algoritmos; direito à privacidade e proteção de dados; tempos de trabalho, conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e direito à desconexão; inclusão, igualdade e não discriminação; proteção social nas novas formas de prestar trabalho; associativismo, representação dos trabalhadores e diálogo social; competências, formação profissional e aprendizagem ao longo da vida; organizações, empresas e diálogo social; inspeção, segurança e saúde no trabalho e novos riscos psicossociais; Administração Pública; alterações climáticas, transição energética, recuperação verde e território.

Em todos os casos, para além se analisarem estes temas à luz do respetivo contexto e de os caracterizar em termos quantitativos, o *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021* apresenta linhas de reflexão para a execução de políticas públicas em matéria de emprego.

## **2. O trabalho através de plataformas digitais**

2.1. Atualmente há uma *app* para tudo ou quase tudo, desde atividades mais simples, como entrega de alimentação, até atividades mais complexas, como prestação de serviços jurídicos, surgindo todos os dias novas plataformas digitais. Na verdade, em teoria, qualquer atividade pode ser transformada numa *tarefa* que pode ser realizada através de plataformas digitais.

Por outro lado, mesmo aquelas plataformas que estão bem sedimentadas no mercado quase que se reinventam todos os dias ou variam a sua aplicação de país para país.

---

<sup>1</sup> Disponível em <http://www.gep.mtsss.gov.pt/-/livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho-2021>.

No trabalho nas plataformas digitais podemos falar de *Crowdwork*, que pode ser quer o *crowdwork online*, quer o *crowdwork offline*, na medida em que há atividades que podem ser realizadas completamente *online* e oferecidas globalmente. Assim, há atividades que podem ser *oferecidas* de forma global, e outras há que exigem uma execução local. Nas primeiras, qualquer pessoa, em qualquer local do mundo, pode realizá-las; nas segundas, isso já não é possível.

No *crowdwork online*, as atividades prestadas, que são uma espécie de *face oculta da lua*, porque não se conhece a realidade de muitas pessoas que trabalham desta forma, podem ser extremamente repetitivas, monótonas sem que, muitas vezes, as pessoas tenham conhecimento do que estão realmente a fazer porque não têm acesso aos produtos finais, o que pode levantar questões, desde logo, relacionadas, *inter alia*, com problemas éticos. Por outro lado, algumas destas plataformas usam, por vezes, como forma de pagamento, vales de videojogos da própria empresa, o que já levantou a questão do eventual trabalho infantil e a proibição da retribuição ser feita através desta forma, bastando para tal ter em consideração a Convenção número 95 da OIT.

Nestes casos, a concorrência é verdadeiramente global, e pode original uma *race to the bottom*. Estas atividades, normalmente oferecidas através da *cloud*, podem incluir tarefas mal pagas, também chamadas de *microtarefas*, assim como grandes tarefas, a serem divididas em pequenas, para tornar mais simples e mais barata. Contudo as tarefas podem exigir uma elevada qualificação não significando isto que sejam bem pagas porque, como a concorrência é verdadeiramente global, a remuneração pode ser parca ou, até, inexistente, devido à cláusula de satisfação do cliente. Acresce que, estas tarefas também são muito mal pagas porque não se tem em consideração o tempo que os trabalhadores têm de estar disponíveis *online*, nem o tempo que têm de estar à procura de uma tarefa. Acresce, ainda, um outro problema e que é a da sua permanente disponibilidade em termos temporais porque, como trabalham *online* e com fusos horários diferentes dos utilizadores, têm prazos muito curtos para cumprir, tendo de responder imediatamente. Assim, a aparente flexibilidade destas formas de prestar trabalho também necessita de ser repensada, havendo, inequivocamente, um enorme controlo.

Existem, ainda, outras atividades, o denominado *crowdwork offline* ou *work on demand via apps* que exigem uma presença física e, por isso, a concorrência não é global, embora se levantem também várias questões e violação de regras de Direito do Trabalho pois o trabalho é realizado à *chamada*, denominado *on demand work*, originando um incremento da força de trabalho *just-in-time*, e de que o exemplo mais conhecido é o da *Uber* enquanto plataforma digital relacionada com os transportes. Há, também, plataformas digitais associadas a serviços domésticos, desde limpeza, mudanças a *bricolage*. Nestes últimos, o trabalhador da plataforma normalmente entra em contacto direto com o utilizador.

Em qualquer destas formas de prestar trabalho há muitos períodos de tempo não retribuídos, como o tempo de espera, que pode ser muito dependendo da plataforma.

Nas duas situações referidas também há horários completamente irregulares, com permanência constante do trabalhador *online*, como de permanente disponibilidade, sendo que há alturas de *zero hours* e outras de *rush hours*.

As condições de trabalho são, na maior parte dos casos, extremamente precárias, pois recebem muito pouco e sob a fórmula de *pay as you go, just in time*, são despedidos quando já não servem, vítimas de uma feroz competitividade entre os *aspirantes* a emprego<sup>2</sup>.

2.2. Atendendo a tudo isto a OIT (2019: 46) recomenda que exista “um desenvolvimento de um sistema de governação internacional para plataformas de trabalho digitais que estabeleça e exija que as plataformas (e clientes) respeitem certos direitos e proteções mínimas”. Na verdade, várias das tarefas realizadas através das plataformas digitais implicam um contacto direto com os clientes e esta situação pode trazer elementos acrescidos ao nível de riscos laborais, referidos pela própria OIT, podendo agravar o *stress* laboral ou a síndrome de *burnout*.

Não se questiona, claramente, que podem existir vantagens nestas formas de prestar trabalho, nomeadamente a de uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, ou a possibilidade de melhoria de vida que promovem, ou até a inserção no mercado de trabalho que estariam excluídos do mesmo<sup>3</sup>, mas não pode deixar de ter-se em atenção os inúmeros perigos que as mesmas comportam.

2.3. Parece-nos, assim, que esta atividade nas plataformas tem de ser *desmercantilizada*, aplicando os princípios fundamentais em matéria de Direito do Trabalho e de privacidade e não discriminação. Os empregadores/plataformas determinam todas as condições de trabalho num universo que é denominado de *app as the boss*, numa espécie de *Master and Servant* onde temos as plataformas digitais, os trabalhadores e os clientes. Os trabalhadores são facilmente substituídos por outros, porque muitos necessitam do trabalho e este não requer especiais qualificações, sujeitando-se, por isso, às condições que lhes são impostas. Contudo, muitas vezes a linguagem que estas plataformas utilizam para captar clientes é extremamente apelativa<sup>4</sup>,

---

<sup>2</sup> Ver, para maiores desenvolvimentos, Moreira (2021b: 28).

<sup>3</sup> Tenha-se em atenção, nomeadamente, o caso de pessoas portadoras de deficiência. Para muitas, o trabalho remoto, isto é, o trabalho na modalidade de *crowdwork online*, pode abrir um leque mais vasto de oportunidades de emprego, uma vez que viajar pode constituir um grande impedimento. Na verdade, neste caso, as pessoas podem necessitar de equipamento especializado, instalações de acessibilidade, ferramentas de comunicação e atribuição de estacionamento, e este tipo de trabalho pode remover algumas destas barreiras.

<sup>4</sup> Exemplos de linguagem: seja o seu próprio empregador; seja dono do seu tempo; raça exercício enquanto trabalha (no caso dos *riders*); trabalhe apenas quando quiser; Sem escritório e sem empregador. Outra máxima muito difundida e que cativa bastantes pessoas no que concerne à Uber, por exemplo, assenta na garantia de segurança, tanto para os passageiros, como para os motoristas, utilizando *slogans* como Uber:

*mascarando* a dura realidade das pessoas que para elas trabalham, onde muitas vezes o progresso técnico não liberta, bem pelo contrário, já que há novas tecnologias que originam um estado de quase permanente submissão, bastando lembrar a constante geolocalização a que estes trabalhadores estão sujeitos, tornando realidade o fantasma de uma sociedade de controlo total, ou quase total.

2.4. Esta economia partilhada ou colaborativa na noção apresentada pela Comissão Europeia em 2 de junho de 2016, no Documento *Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa*, refere-se a “modelos empresariais no âmbito dos quais as atividades são facilitadas por plataformas colaborativas que criam um mercado aberto para a utilização temporária de bens ou serviços, muitas vezes prestados por particulares. São três as categorias de intervenientes na economia colaborativa: (i) os prestadores de serviços que partilham os ativos, os recursos, a disponibilidade e/ou as competências — podem ser particulares que oferecem serviços numa base esporádica («pares») ou prestadores de serviços que atuam no exercício da sua atividade profissional («prestadores de serviços profissionais»); (ii) os utilizadores desses serviços; e (iii) os intermediários que — através de uma plataforma em linha — ligam prestadores de serviços e utilizadores, facilitando as transações recíprocas («plataformas colaborativas»).

Esta economia colaborativa gera novas oportunidades, para todos, podendo dar um importante contributo para a criação de empregos, de regimes de trabalho flexíveis e de novas fontes de rendimento, desde que seja devidamente incentivada e desenvolvida de forma responsável. Contudo, como também salienta a Comissão Europeia, há vários problemas. Desde logo, a economia colaborativa levanta frequentemente questões no que diz respeito à aplicação dos quadros jurídicos em vigor, diluindo a tradicional distinção entre consumidor e fornecedor, trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, prestação de serviços profissionais e não profissionais.

Por outro lado, as plataformas digitais de trabalho desempenham um papel fundamental na transição digital da economia europeia e são um fenómeno em expansão. Segundo dados apresentados pela Comissão Europeia<sup>5</sup>, “a dimensão da economia das plataformas digitais de trabalho na UE quase quintuplicou, passando de cerca de 3 mil milhões de euros em 2016 para aproximadamente 14 mil milhões de euros em 2020. As plataformas digitais de trabalho representam inovação, criam emprego e reforçam a competitividade da UE. Proporcionam

---

uma viagem na qual você pode confiar; garantimos a sua segurança através do nosso GPS; ou Uber: Drive Safe. No caso da Foodora, pode ver-se “*Did you ever wonder why so many 'pink bikers' are riding around Berlin? Well, we know why! They all love to have a super flexible job, earn good money and be their own boss, which is exactly why they already joined the Foodora network*”, ou, no caso da Deliveroo, “*You decide when to work. Working with Deliveroo gives you flexibility and independence. And by being self-employed, you enjoy the advantages of working to your own availability*”.

<sup>5</sup> *Proteger as pessoas que trabalham nas plataformas digitais*, Bruxelas, 15 de junho de 2021.

rendimentos complementares, nomeadamente àquelas pessoas cujo acesso aos mercados de trabalho pode ser mais difícil. No entanto, o trabalho nas plataformas digitais pode também resultar em condições laborais precárias e num acesso inadequado à proteção social para muitas pessoas que exercem a sua atividade através dessas plataformas. O principal desafio do trabalho nas plataformas digitais está relacionado com o estatuto profissional, o que determina o acesso dos seus trabalhadores aos direitos laborais e à proteção existentes. Além disso, as pessoas que trabalham através de plataformas podem estar sujeitas a decisões automatizadas dependentes de algoritmos, sem terem a possibilidade de as questionar e procurar obter reparação. Muitas vezes, têm também um acesso limitado a mecanismos de representação e negociação coletiva. Por último, existem também desafios relacionados com a natureza transfronteiriça do trabalho nas plataformas digitais e com a possibilidade de identificar o país onde o trabalho é prestado.”.

Sob este conceito amplo denominado de *sharing economy* aparecem as plataformas através da internet. Surgem com um *discurso amável* e atual do que oferecem, que se une, por seu lado, aos novos hábitos digitais das pessoas, da falta de oportunidades, por vezes, no mercado tradicional e a um enorme marketing que converte muitas pessoas em *empreendedores*, donos do seu próprio tempo e destino, mesmo que esse tempo e esse destino estejam nas mãos de grandes empresas internacionais.

2.5. Relativamente a esta questão o *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021* traça uma linha de rumo na qual nos revemos e que consideramos que deve ser seguida até atendendo à Diretiva 2019/1152, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, Diretiva que consagra no considerando 8 que “A determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se nos factos relativos à prestação efetiva de trabalho e não no modo como as partes descrevem a relação” e que já estava na Recomendação n.º 198 da OIT que abordava a questão da primazia dos factos.

Assim, tem várias linhas de reflexão para políticas públicas salientando aqui algumas: a transparência e o acesso a informação; apostar em mecanismos jurídicos que tornem mais clara a distinção entre trabalhador e prestador de serviço, designadamente, através da criação de uma “presunção de laboralidade” ajustada à prestação de trabalho através de plataformas digitais, “sublinhando que a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como o facto de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital”; Avançar na regulamentação da utilização de algoritmos na distribuição e organização do trabalho, bem como na avaliação de desempenho e na progressão dos trabalhadores; Avaliar e visitar, de modo mais global, o enquadramento legal aplicável às plataformas, em particular as que operam no transporte de passageiros.

Creemos que estes pontos devem ser registados, sublinhados e aplaudidos: criar uma presunção de laboralidade, adaptada às novas formas de prestar trabalho via *apps*; sublinhar que o facto de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios ou não estar sujeito a certos deveres inerentes à relação laboral tradicional não obsta, por si só, à existência de trabalho subordinado; e, *last but not least*, afirmar que poderá existir uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital, sem a presença de um terceiro ente.

### 3. Gestão algorítmica<sup>6</sup>

3.1. Os algoritmos tornaram-se os novos supervisores dos trabalhadores e, por isso, assiste-se, nalguns casos, a um aumento da discriminação realizada por estes, já que nenhum é neutro. Bem pelo contrário. Eles refletem muitas vezes os preconceitos que existem no mundo real e que também existem nos programadores e nos clientes. E no caso das avaliações feitas por estes, muitas vezes são o reflexo dos seus preconceitos. Os algoritmos condenam-nos a repetir o passado do qual queríamos fugir, ao replicar os preconceitos que definem muitas vezes as pessoas que os programam, mas com uma capacidade muito superior de discriminação.

Conforme preconiza O’Neil (2016)<sup>7</sup>, nós vivemos na era do algoritmo. Cada vez mais, as decisões que afetam as vidas das pessoas estão a ser tomadas não por seres humanos, mas por modelos matemáticos. Teoricamente, isso deveria originar uma maior justiça e transparência, porque todos seriam julgados de acordo com as mesmas regras e a discriminação seria eliminada. Mas, na realidade, isso não acontece. Os modelos usados hoje são opacos, não são regulamentados e são considerados, por muitos, como incontestáveis, mesmo quando estão errados. E, ainda mais problemático, é que eles reforçam a discriminação.

Na teoria, parece que o conceito de remover humanos do processo de tomada de decisão também eliminará a discriminação. O paradoxo, no entanto, é que, em alguns casos, a tomada de decisões automatizada serviu para replicar e ampliar até a discriminação (Frey e Osborne, 2013; Ajunwa, 2020).

O uso de algoritmos traz a promessa de objetividade. As pessoas assumem que os resultados do algoritmo são *neutros*. Essa neutralidade é, no entanto, uma ilusão. Os algoritmos não são tão imparciais quanto pensamos e o risco de discriminação aumenta.

---

<sup>6</sup> Ver para maiores desenvolvimentos Moreira (2021b) e Moreira (2021a).

<sup>7</sup> Na obra *Weapons of Math Destruction - How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy*, a autora defende que “os algoritmos prometem eficácia e imparcialidade mas, por vezes, distorcem a educação superior, aumentam a dívida, estimulam o encarceramento em massa, discriminam os pobres em várias situações e podem colocar em causa a própria democracia”.

Moreira, Teresa Coelho (2022), “O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021 e o trabalho nas plataformas digitais: algumas questões”, *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Número Temático - Trabalho, plataformas digitais, cuidados: perspetivas pluridisciplinares, pp. 80-91.

A criação de perfis do comportamento humano e os dados deles resultantes permitem que a administração faça julgamentos sobre quem são as pessoas, bem como preveja o seu comportamento futuro. Na verdade, espera-se que os dados gerados pelo computador sejam confiáveis e neutros e ajudem na previsão.

Os trabalhadores são cada vez mais selecionados e *descartados*, substituídos e considerados quase *descartáveis* neste “sistema de referência profana” (Akhtar e More, 2016: 112). A reputação no mercado de trabalho *on-line* tornou-se incrivelmente importante para o trabalho na era digital e a pandemia provocada pela Covid 19 levou a uma verdadeira *explosão* no desenvolvimento do controlo realizado pelos algoritmos.

Contudo, o trabalho nas plataformas *online* ainda não está muito regulamentado, levando-o a “assemelhar-se a uma arena *neodarwinista* de incerteza: a discriminação é totalmente experimentada *offline*, mas é gerada *online* onde as relações sociais do trabalho são mascaradas e anónimas” (Akhtar e More, 2016: 112).

As decisões são cada vez mais baseadas em algoritmos, colocando um novo problema para a sociedade, que é o desenvolvimento de uma sociedade baseada em um novo tipo de *black box* - a *black box society*-, dada a opacidade e a falta de transparência dos algoritmos. Nesse cenário, é essencial lembrar que todos os tipos de controlo devem obedecer ao princípio da transparência, que é o conhecimento dos trabalhadores sobre o como, quando, onde e como o controlo é realizado. Este princípio é essencial para o correto processamento de dados pessoais das pessoas em geral, e dos trabalhadores em especial. Além disso, esse direito é reforçado no Regulamento Geral de Proteção de Dados e deve ser aplicado ao controlo executado pelos algoritmos, passando de uma *black box society* para uma espécie de *transparent box society*.

Com efeito, tal como apontado por Stefano (2019), a Inteligência Artificial pode ser utilizada para monitorizar a produtividade dos trabalhadores, identificar inovação e comportamentos desviantes, e a gestão baseada em algoritmos pode conduzir a formas de discriminação incluindo também a discriminação no acesso ao emprego. Assim, a falta de transparência e explicação sobre o funcionamento da decisão e predição dos algoritmos pode conduzir à exclusão de candidatos a emprego por força de fatores alheios ao perfil do posto de trabalho a preencher, bem como à insegurança dos trabalhadores. Neste último caso, ao permitir uma monitorização da *performance* dos trabalhadores, esta inteligência artificial pode aumentar a pressão sobre estes e aumentar o *stress* dos mesmos.

Como advertem Prassil e Lamine (2018: 282), o sistema de classificação que a maioria das plataformas utiliza permite uma avaliação “puramente quantitativa”, “desumanizante ou

Moreira, Teresa Coelho (2022), “O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021 e o trabalho nas plataformas digitais: algumas questões”, *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Número Temático - Trabalho, plataformas digitais, cuidados: perspetivas pluridisciplinares, pp. 80-91.

reificadora do desempenho dos trabalhadores”. Esse sistema de *rating* é a *cobertura* de muitas plataformas que tentam dar a impressão da qualidade do serviço de seus trabalhadores<sup>8</sup>.

3.2. Tendo isto em atenção, o *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho* estabelece algumas linhas de reflexão para políticas públicas que consagram: “Introduzir disposições na legislação que minimizem os novos riscos associados ao comportamento autónomo da IA, estabelecendo requisitos para assegurar a proteção da privacidade e dos dados pessoais, da igualdade e não-discriminação (ver pontos específicos para aprofundamento), da ética, da transparência e da explicabilidade dos sistemas baseados em algoritmos, quer ao nível da seleção de candidatos a emprego, quer ao nível da execução do contrato de trabalho e da fiscalização da atividade profissional do trabalhador; Avançar na regulamentação da utilização de algoritmos na distribuição e organização do trabalho, bem como na avaliação de desempenho e na progressão dos trabalhadores; Aprofundar o conhecimento sobre o grau de desenvolvimento dos sistemas de IA e os seus impactos socioeconómicos ao nível de emprego, relações de trabalho e necessidades de qualificação; Investir nas competências digitais e literacia de dados relacionadas com a IA em todos os níveis de qualificação; Melhorar a estrutura de governação da IA em Portugal para estimular a cooperação das autoridades e setores competentes, monitorizar tendências emergentes; Minimizar os novos riscos associados ao comportamento autónomo da Inteligência Artificial (IA) e segurança; Incentivar a regulação da utilização dos algoritmos em sede de negociação coletiva envolvendo os parceiros sociais”.

Este parece-nos ser o caminho a seguir, explicando como funciona o algoritmo e *descodificando-o*.

#### 4. Conclusões

Este são dois dos contributos que o *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021* procurou dar tentando facultar aos decisores políticos, aos parceiros sociais, às empresas e à comunidade, os instrumentos necessários para que todos possam perspetivar o futuro do trabalho, e neste caso, o futuro do trabalho nas plataformas digitais e a gestão algorítmica, maximizando as

---

<sup>8</sup> Como pode ler-se no caso da *Uber Guidelines*, disponíveis no sítio eletrónico da empresa, “If your rating is lower than the minimum average rating in your city, we will let you know. And drivers, riders, delivery people, or restaurants that don’t meet the minimum average rating for their city may lose access to the Uber apps”. E há um mínimo de *rating* – “There is a minimum average rating in each city” e, ainda, “For delivery people, drivers, and restaurants, if you consistently decline trip or order requests in a row, our technology may assume you do not want to accept more trips or orders or have forgotten to log out, and you may be temporarily logged out” (Disponível em: <https://www.uber.com/us/en/safety/uber-community-guidelines/>) Por isso, conforme já defendemos anteriormente, parece-nos que existe em muitas destas situações um verdadeiro contrato de trabalho, com um controlo e um seguimento enorme.

Moreira, Teresa Coelho (2022), “O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021 e o trabalho nas plataformas digitais: algumas questões”, *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Número Temático - Trabalho, plataformas digitais, cuidados: perspetivas pluridisciplinares, pp. 80-91.

suas oportunidades e minimizando os seus riscos, em benefício dos trabalhadores, das empresas e do bem comum.

## **Bibliografia**

- AJUNWA, Ifeoma (2020), “The Paradox of Automation as Anti-Bias Intervention”, *Cardozo Law Review*, vol. 41, nº 5, pp. 1671- 1742. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2746078>>
- AKHTAR, Pav; MORE, Phoebe (2016), “The psychosocial impacts of technological change in contemporary workplaces and trade union responses”, *International Journal of Labour Research*, vol. 8, nº 1/2, pp. 101-131.
- COMISSÃO EUROPEIA (2021), *Proteger as pessoas que trabalham nas plataformas digitais*, Bruxelas, 15 de junho de 2021, Disponível em < [https://portugal.representation.ec.europa.eu/news/propostas-da-comissao-para-melhorar-condicoes-de-trabalho-das-pessoas-que-trabalham-atraves-de-2021-12-09\\_pt](https://portugal.representation.ec.europa.eu/news/propostas-da-comissao-para-melhorar-condicoes-de-trabalho-das-pessoas-que-trabalham-atraves-de-2021-12-09_pt)>
- FREY, Carl; OSBORNE, Michael (2013), *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, Working Paper, Oxford, Oxford Martin School, Disponível em: <[https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf)>
- MOREIRA, Teresa Coelho (2021a), “A discriminação algorítmica”, *Questões Laborais*, n.º 58, pp. 85-103.
- MOREIRA, Teresa Coelho (2021b), *Direito do Trabalho na Era Digital*, Coimbra, Almedina.
- O’NEIL, Cathy (2016), *Weapons of Math Destruction - How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy*, Nova Iorque, Crown Publishers.
- OIT (2019), *Trabalhar para um Futuro Melhor – Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho*, Lisboa, Organização Internacional do Trabalho.
- PRASSL, Jeremias; LAMINE, Auriane (2018), “Collective Autonomy for On Demand Workers”, in Sylvaine Laulom (ed.), *Collective Bargaining Developments in Times of Crisis*, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, vol. 99, Países Baixos: Wolters Kluwer, pp. 269-292.
- STEFANO, Valerio De (2019), “Introduction: Automation, Artificial Intelligence, and Labour Protection”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 41, n.º 1, pp. 1-12.

Moreira, Teresa Coelho (2022), “O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021 e o trabalho nas plataformas digitais: algumas questões”, *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Número Temático - Trabalho, plataformas digitais, cuidados: perspetivas pluridisciplinares, pp. 80-91.

**Teresa Coelho Moreira.** Professora Associada com Agregação da Escola de Direito da Universidade do Minho. Membro integrado do JusGov – Centro de Investigação em Justiça e Governação. Endereço: Campus de Gualtar, 4710 - 057 Braga (Portugal). Email: [tmoreira@direito.uminho.pt](mailto:tmoreira@direito.uminho.pt)