

As plataformas digitais e o futuro do trabalho, 12 novembro 2020

Painel I – Estudos de Investigação em Curso

Ana Alves da Silva, Investigadora CoLABOR

Bom dia a todas e a todos,

A minha intervenção aqui neste painel tem por base duas atividades de investigação do CoLABOR em que eu tenho estado envolvida. Um projeto sobre teletrabalho, financiado pela FCT e coordenado por Tiago Santos Pereira, que tem por objetivo estudar a permeabilidade das ocupações e tarefas ao teletrabalho e sua distribuição setorial e geográfica em Portugal, e um outro, desenvolvido sob coordenação de José Castro Caldas, sobre a proteção sociolaboral dos trabalhadores que prestam trabalho sob formas jurídicas não reguladas pela legislação laboral, trabalhadores a recibos verdes e microempresários.

Eu imagino que a relação destes dois projetos, especialmente o do teletrabalho, com o trabalho mediado por plataformas não vos pareça muito óbvia, pelo que o que vou tentar fazer, e espero ser bem-sucedida neste objetivo, é mostrar como o teletrabalho é um conceito amplo e que, nessa sua amplitude, ele partilha com o trabalho de plataforma características estruturais quanto à forma de prestar trabalho e de o monitorizar, mas também quanto aos seus efeitos no alijar dos critérios comumente usados para presumir uma relação de trabalho por conta de outrem, ou seja, uma relação de emprego que está perfeitamente regulada, e é protegida, pela legislação laboral.

Pelo que, para aí chegarmos, talvez o melhor seja começar por explicitar aqueles que são os traços comuns e distintivos do teletrabalho e do trabalho prestado por plataformas. O teletrabalho é uma modalidade que emerge com o desenvolvimento das novas tecnologias de informação e comunicação e que assentava, nas visões de Jack Nilles e Alvin Toffler, ainda no final da década de 1970 e início da década de 1980, numa forma de prestar trabalho à distância através de uma ligação remota à organização empregadora. O termo esteve durante algum tempo fortemente associado à ideia de *telecommuting* e à possibilidade de um trabalhador por conta de outrem prestar, integral ou complementarmente, o seu trabalho à empresa a partir de casa, dispensando os movimentos pendulares diários e contribuindo para a redução das necessidades de consumo energético, o que, nos EUA do final da década de 1970, não era uma questão menor. E, para além disso, tratava-se de uma modalidade flexível de trabalho que se afigurava especialmente vantajosa para os trabalhadores, na medida em que possibilitava economias de tempo e de recursos económicos ao mesmo tempo que facilitava a conciliação entre a vida profissional e familiar.

Acontece que com o desenvolvimento das próprias TIC, a utilização maciça da internet e o surgimento de aparelhos que nos permitem uma ligação à web que é móvel, permanente e instantânea, o termo teletrabalho sofreu ele próprio uma evolução, para se ajustar melhor à realidade e se dissociar ligeiramente da ideia de *telecommuting*, que estava sobretudo tipificada

em torno da noção de escritório em casa (home office), para passar a traduzir a volatilidade dessa dimensão objetiva do trabalho que é o local onde ele é prestado. Se com um computador portátil o trabalho passa a poder ser prestado a partir de qualquer lugar em qualquer parte do mundo desde que uma ligação à internet esteja garantida, o conceito de teletrabalho passa então a cobrir “qualquer forma de organizar e prestar trabalho usando tecnologias de informação, no contexto de uma relação de emprego, em que o trabalho, que poderia ser igualmente prestado nas instalações da entidade empregadora, é todavia realizado remotamente” (CE, 2008). E novas designações começaram a emergir para designar fenómenos em quase tudo semelhantes: como o *ICT mobile work*, que o Eurofound e a OIT, em 2017, sistematizam como trabalho prestado fora das instalações da empresa a partir do uso de tecnologias de informação e comunicação (incluindo smartphones, tablets, computadores portáteis e fixos), ou ainda a de *trabalho virtual*, que é compreendido como “todas as formas de trabalho prestado a partir de casa, espaços públicos ou qualquer outro contexto não típico de trabalho através do uso da internet e de computadores e/ou outras ferramentas baseadas nas tecnologias de informação” e digitais (Vendramin e Valenduc, 2017).

Ora, todos lemos o relatório da OIT que nos propomos hoje discutir e, portanto, todos concordaremos que o trabalho mediado através de uma plataforma digital é uma forma de trabalho prestado a partir de qualquer lugar (casa, espaço público ou outro) através de dispositivos (smartphone ou computador) com uma ligação à internet, que são exatamente as mesmas características fundamentais que estruturam a definição de teletrabalho ou de trabalho virtual.

Se assim é, a principal inovação da plataformização do trabalho não está, portanto, no uso da mediação digital para a distribuição espaciotemporal do trabalho, pois essa é uma modalidade que lhe é preexistente, mas sim no facto de ela empregar essa mediação digital para fazer dispersar a estrutura organizativa da empresa na sua dimensão social e funcional.

Repare-se que uma empresa tem tipicamente uma estrutura interna que organiza e distribui o trabalho em função de uma dimensão técnico-funcional, em que trabalhadores com diferentes competências e capacidades são distribuídos ao longo de um processo de trabalho em que funções distintas se complementam e contribuem, ainda que de forma parcelar, para a produção de um resultado comum. Isto acontece mesmo no caso em que a produção tenha já os seus diversos estágios distribuídos por diferentes empresas – um trabalhador numa empresa fornecedora do ramo automóvel que produz componentes para um novo modelo sabe o que está a fazer e para que propósito, o que significa que num modelo de empresa organizado em cadeia ou em cascata, que é já por si uma inovação relativamente às gigantes do fordismo em que os diversos estágios da produção se encontravam quase integralmente dentro das fronteiras da empresa, os trabalhadores conservam ainda um certo sentido de utilidade final do seu trabalho. Mas repare-se também que essas mesmas empresas têm uma estrutura social, que é dada quer horizontalmente pela relação com os pares, os colegas de trabalho, quer verticalmente, com todos os agentes que ocupam as diferentes posições da estrutura hierárquica pela qual os

poderes do empregador são delegados, desde os gestores de topo e intermédios a quem cabe o trabalho de direção geral e departamental, incluindo a conceção e regulamentação do processo de trabalho e do modo como este se organiza, até às chefias diretas a quem é delegado o poder de monitorização da execução concreta do trabalho.

Ora, o que acontece na empresa plataforma é que a integração de diferentes tecnologias digitais e a mediação difusa que estas possibilitam a partir do espaço virtual permitiram explodir os modelos de empresa que organizavam o trabalho no seu interior e ao longo de cadeias de produção externas, espalhando os seus participantes numa nuvem de partículas – clientes e prestadores de serviço – em que ninguém tem relação face-a-face com ninguém, a coordenação, regulamentação e monitorização do trabalho aparece algoritmizada (substituindo a função da hierarquia) e o trabalho atomizado à minitarefa é distribuído pela multidão, esbatendo a complementaridade funcional e alienando totalmente o trabalhador da percepção da utilidade final do seu trabalho.

É por isso que a questão fundamental, no caso das plataformas, é que quando nos dispomos a ver para lá do véu digital, percebemos que a empresa-plataforma é sobretudo uma inovação organizacional tecnologicamente apoiada. E que essa inovação tecno-organizativa consiste em elevar para o etéreo espaço virtual práticas e processos de gestão flexível do trabalho e da empresa que, não sendo na verdade totalmente novos, são, todavia, exacerbados:

- a fragmentação e modularização das tarefas, e a sua desqualificação estrutural, são fenómenos que remontam à gestão científica do trabalho proposta por Taylor;
- a distribuição externalizada dos trabalhadores é uma estratégia dos modelos da especialização flexível dos anos 1970 e 1980;
- e a agilização, apoiada pelas TIC, da externalização vertical da produção é uma herança dos modelos japoneses da produção just in time, largamente importados pelo ocidente a partir dos anos 1990.

É por tudo isto que eu penso que podemos afirmar que o trabalho telemediado através de plataformas tem como principal elemento distintivo a casualização total dos mercados de trabalho que os modelos de empresa anteriores conservavam em relações, porque ele torna essas relações com trabalhadores diretos e indiretos em meros encontros casuais e fortuitos no espaço digital.

Isto coloca-nos vários problemas, na medida em que não são só as fronteiras jurídicas da empresa que se contraem para manter no seu interior somente o núcleo de gestão de topo e de conceção e desenvolvimento tecnológico, são também os efeitos da plataformização da empresa na dissolução de categorias que organizam a nossa vida laboral e os quadros institucionais que a normalizam e regulam.

Essa dissolução acontece a vários níveis: entre o tempo de trabalho e não trabalho, ou entre o tempo de trabalho remunerado e não remunerado, como o relatório da OIT bem demonstra, mas também entre profissionais e amadores (pela decomposição de trabalhos complexos e criativos em tarefas sem requisitos de qualificação lançadas a convite aberto à multidão); entre autonomia

e subordinação (diluindo os indícios de uma relação de natureza laboral e dependente) e, ainda, entre o que é uma empresa utilizadora/cliente, uma empresa-intermediária e uma empresa empregadora (dispersando o exercício dos poderes do empregador pela gestão algorítmica, a plataforma e as empresas clientes).

E é nestes dois últimos aspetos – do reconhecimento da relação de subordinação e da identificação da entidade empregadora – que a questão do estatuto sociolaboral dos trabalhadores emerge como tema incontornável nesta discussão, e simultaneamente indissociável da identificação correta do papel assumido pelas entidades com que estes se relacionam.

Note-se que o relatório demonstra que a maioria dos trabalhadores inquiridos tinham como principal fonte de rendimento as tarefas que lhe eram atribuídas pela empresa-plataforma, o que significa que estavam numa relação de dependência económica relativamente ao trabalho de colocação que estas plataformas oferecem. E que é essa dependência económica que determina a sua sujeição à distribuição arbitrária que a plataforma faz das tarefas e dos tempos em que a faz; ou que não questionem a unilateralidade dos contratos de adesão ao serviço nem o seu conteúdo; nem interroguem a plataforma sobre as falhas da monitorização algorítmica e dos clientes na validação das tarefas; ou nem tampouco contestem o não pagamento de trabalho realizado.

Isto significa que, não obstante consigamos perceber que estes trabalhadores estão sujeitos aos poderes diretivo, regulamentar e disciplinar que caracterizam a posição do empregador, aqui protagonizada pela plataforma, não conseguimos, ainda assim, presumir a existência de um contrato de trabalho pelos indícios de laboralidade que pautam a legislação laboral portuguesa (art.º 12 do Código de Trabalho), porque nem a quantia que é regularmente paga aos trabalhadores é estável.

Ora, isto coloca o problema de a dispersão espaciotemporal apoiada na mediação tecnológica do trabalho concorrer para uma ambiguação do tipo de relação estabelecida entre uma entidade contratante e o trabalhador que presta o serviço contratado, pelo que, por um lado, quando analisamos o trabalho organizado e prestado por via digital (o teletrabalho) devemos ter presente que este comporta sempre o risco de relativizar os critérios que usamos para tipificar uma relação de emprego, sejam estes objetivos (o local e o tempo de trabalho), os sociais (a subordinação a uma hierarquia organizacional definida), e os funcionais (impossibilitando a deteção de complementaridade funcional entre o trabalho distribuído). Mas temos, por outro, de compreender que esses critérios de subordinação jurídica não podem ser dissociados da deteção de uma relação entre partes desiguais em que se uma parte se encontra numa situação de mercado tendencialmente exclusiva, ou seja, se depende economicamente da outra, estaremos sempre numa situação de dominação, por mais que aqueles critérios sejam relativizados e independentemente da forma jurídica em que o trabalho é prestado.

E esta situação não é uma prática nova no mundo laboral nem uma prática descoberta na legislação portuguesa. O Código dos Regimes Contributivos estipula diferentes graus de

dependência económica a partir dos quais uma entidade contratante de um trabalhador independente deve assumir parte da sua contribuição social. Isto significa que apesar de o Código de Trabalho não reconhecer uma relação de trabalho dependente a partir da dependência económica, o Código dos regimes contributos já o faz, pelo que as propostas de regulação que estão agora em preparação em PT o trabalho prestado a partir de plataformas não pode descurar a necessidade de fazer convergir ambos os movimentos institucionais e regulatórios no sentido de reconhecer a dependência económica como pilar estrutural da relação de emprego e, a partir daí, chamar à assunção de riscos empregatícios as empresas contratantes.

E, para além disso, não nos podemos esquecer, no exercício de pensar o estatuto sociolaboral dos trabalhadores sujeitos às práticas de intermediação das plataformas, que essa prática – a intermediação na colocação de força de trabalho - está regulada pela legislação portuguesa. Uma plataforma que se especializa em colocar trabalhadores em tarefas momentâneas encomendadas por outras empresas não é muito diferente de uma empresa de trabalho temporário, e a atividade das empresas de trabalho temporário está regulada, sendo inclusivamente proibido – em Portugal e em todos os países que ratificaram a Convenção n.º 181, da OIT – que estas cobrem ao trabalhador o pagamento de comissões pela sua colocação num trabalho temporário. Mas está também legislado que a intermediação pressupõe um contrato de utilização entre a empresa intermediária e a empresa utilizadora do trabalho e que os trabalhadores colocados o sejam sob um contrato de trabalho temporário que, apesar de tudo e ao contrário do contrato de adesão das plataformas, confere algum grau de proteção sociolaboral aos trabalhadores.

Por isso, e porque estas empresas não existem num vazio eu terminaria deixando uma pergunta para o próximo painel, sobre o que é preciso fazer, e sobretudo, o que está previsto ser feito, do ponto de vista da política pública, para que estas empresas sejam chamadas a cumprir o quadro jurídico-normativo que regula o campo laboral em Portugal?

Ana Alves da Silva

Referências

CE [Comissão Europeia] (2008), Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework. Disponível em: http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do_.pdf

De Stefano, V. e Aloisi, A. (2018). European legal framework for digital labour platforms. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Disponível em: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/european-legal-framework-digital-labour-platforms>

Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg,

and the International Labour Office, Geneva. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

Nilles, J.M. (1975), 'Telecommunications and Organizational Decentralization', *IEEE Transactions on Communications*, Vol. 23, No.10, pp.1142-1147. Disponível em: <https://ieeexplore.ieee.org/document/1092687>

Huws. U. (2020). *Reinventing the Welfare State. Digital Platforms and Public Policies*. Pluto Press.

Vendramin e Valenduc (2017), *Le travail virtuel. Nouvelles formes d'emploi et de travail dans l'économie digitale*, Fondation Travail-Université – CSC. Disponível em : https://dial.uclouvain.be/downloader/downloader.php?pid=boreal:174224&datastream=PDF_01