AUTOMATIZAR SEM DISPENSAR

as *quotas* de trabalhadores



A era industrial, iniciada na segunda metade do século XVIII, operou uma transição da produção manual e artesanal para a mecanização, em larga escala e principalmente no sector fabril.

Os empregadores aferiram rapidamente a possibilidade de – se uma máquina fizesse o trabalho de uma pessoa por menos dinheiro – dispensar ou não contratar um trabalhador, embora naquela época a noção de *trabalhador* ainda fosse bastante ignorada.

Será de apreciação elementar constatar que a dignidade do ser humano não depende de uma comparação de custos com máquinas, ainda que cada vez mais as usemos no dia a dia, seja colectivo, seja singular.

Além dessa avaliação, o progresso não será real se a produção se tornar tão mais eficiente quanto ela se verifique à custa da exclusão das pessoas e dos seus benefícios.

Com o advento da *inteligência* artificial a defesa do ser humano gera, na área laboral, uma discussão actual sobre porções de trabalho humano, nomeadamente através da reserva de certas actividades a pessoas ou por via da fixação de *quotas*.

Não se assume que a ideia das percentagens resolva ou encerre a discussão, antes se suscitará a abertura de uma discussão que o Direito do Trabalho não parece poder ignorar.

Repudiando, desde logo, a possibilidade da manutenção de tarefas penosas como forma de justificação de salários, importará colocar sob análise se não se justificará evitar que vigorem, sem distinções ou restrições, mecanismos automáticos ou jurídicos que confundam a dispensa de trabalho humano com uma legitimidade irrestrita de exclusão de trabalhadores de sectores produtivos ou de prestação de serviços.

Historicamente, o emprego foi assumido como a forma preferencial de se alcançar um rendimento, dele decorrendo a autonomia – nalguns casos (demasiados) uma mera sobrevivência – dos seus beneficiários e do seu agregado familiar.

Se aquele deixar de existir, os reflexos negativos recaem, na forma de organização social existente, sobre trabalhadores, sobre as famílias e sobre os Estados.

O beneficiário será o empregador, mas a quem poderá ele vender os seus produtos ou serviços se os seus destinatários não tiverem dinheiro para os adquirir, fruto da ausência de rendimento, proveniente da substituição do trabalhador pela dita *inteligência* artificial.

Se outrora o prejudicado pode, especialmente, ter sido o manufactor ou o trabalhador menos instruído, actualmente isso irá atingir, principalmente, quem adquiriu maior formação.

Poderá supor-se, *de iure constituendo*, que uma *quota* possa levar a que quem beneficie ou fomente a transformação e substituição do trabalhador, pela *artificialidade*, participe na protecção dos que se vejam financeiramente prejudicados por essa realidade.

Cabe aos Estados ponderar, séria e convenientemente, sobre esta matéria.

Poder-se-á defender que estamos perante novas oportunidades e na confluência de tempos que exigem novas competências.

Faltará saber é se um fluxo repentino de desemprego, potencialmente proveniente do incremento tecnológico, não poderá causar uma fricção estrutural para a qual as pessoas e os Estados não estão preparados.

Recordemos que os artigos 359.º e 367.º do Código do Trabalho admitem motivos tecnológicos, como mecanismos aptos ao accionamento dos despedimentos colectivos e por extinção de postos de trabalho.

Se é certo que se continuam a exigir pressupostos e o cumprimento de procedimentos aplicáveis para aqueles efeitos, não será menos seguro que, caso os mesmos se encontrem reunidos, os despedimentos irão ocorrer, quiçá vertiginosamente.

Os artigos 53.º e 58.º da Constituição protegem a segurança no emprego e o direito ao trabalho, sem a imposição ou previsão de uma noção de *quotas*, mas fundamentam políticas de protecção que carecem de ser prevenidas de modo atempado.

Naturalmente, uma *quota* – seja de manutenção de postos de trabalho, seja de ingressos nas profissões – para ser adequada, importa que reúna necessidade, proporcionalidade e equilíbrio, não devendo corresponder a uma percentagem arbitrária.

Quais são as soluções, questiona-se: (i) emprego mínimo? (ii) horas mínimas?; (iii) funções mínimas?

Os artigos 24.º, n.º 3, e 424.º, n.º 1, al. j), do Código do Trabalho prevêem, correspondentemente, a igualdade perante decisões algorítmicas e a informação das comissões de trabalhadores sobre sistemas que afectem o emprego ou as condições laborais.

A solução mais equilibrada, passará, pergunta-se, por trabalharmos menos horas e menos dias?

Se a *inteligência* artificial permitir produzir mais com menos horas de trabalho humano, parte das vantagens pode significar mais tempo disponível para os beneficiários daquela alteração.

Mas diminuir horas, na métrica actual pode implicar cortes de salários, incremento ou repartição de pobreza e de precariedade laboral.

Uma redução sem perda retributiva impõe ganhos efectivos e maior capacidade distributiva.

Perguntemos por fim e com grande seriedade: (i) o que se fará aos que se encontram no seu processo lectivo e formativo, caso não venham a ter oportunidades de emprego quando tiverem de iniciar a sua vida activa? (ii) como se manterá em vigor o regime previdencial e social de apoio a quem se reforma e depende dos que contribuem com a força do seu trabalho?



As publicações da FMS - Sociedade de Advogados, S.P., R.L., possuem fins meramente informativos, ainda assim sujeitas a direitos de autor. O seu conteúdo não é vinculativo, não constitui aconselhamento jurídico, não dispensa a leitura dos textos legais associados, nem implica a existência de uma relação entre Advogado e Cliente.

Para mais informações: geral@fms-advogados.com