

O FUTURO DO Emprego

Podemos vir a ser contratados por um algoritmo?

CATARINA ALMEIDA PEREIRA catarinapereira@negocios.pt

Talvez já se tenha perguntado se deve responder a mensagens de trabalho depois de jantar. Ou se a empresa pode usar o sistema de GPS para saber onde está. Mas talvez não saiba como os processos de contratação estão a mudar. O Negócios conversou com especialistas sobre três das inúmeras questões que a digitalização levanta no mercado de trabalho.

1. Para facilitar a vida aos recursos humanos?

A Amazon, que em três anos tripli-

cou a sua força de trabalho – para mais de meio milhão de trabalhadores – desenvolveu internamente um programa informático para seleccionar os currículos dos candidatos.

Mas este instrumento de inteligência artificial, criado em 2014, foi mais tarde abandonado pela gigante do comércio electrónico: de acordo com uma investigação da Reuters, publicada há um mês, os resultados eram discriminatórios.

Aos currículos era dada uma pontuação de um a cinco, com base na análise de 50 mil expressões utilizadas nos currículos submetidos nos dez anos anteriores à própria Amazon. Dado que a empresa tem muito mais homens do que mulheres, o programa acabou por criar en-

viesamentos favoráveis aos homens, premiando as expressões que os engenheiros usam – como “executado” – e penalizando as que são usadas pelas mulheres, como “capitã do clube de xadrez de mulheres”.

À agência de notícias, que consultou cinco fontes anónimas, a empresa respondeu que a ferramenta “nunca foi usada pelos recrutadores como forma de avaliar candidatos”, sem negar que os resultados tivessem sido tidos em conta.

A selecção de trabalhadores através da utilização de algoritmos é uma crescente tendência mundial, de acordo com o advogado Guilherme Dray. Ainda com “dimensão reduzida” no nosso país “chegará mais tarde ou mais cedo a Portugal”.

Sem referir casos concretos, o coordenador do último Livro Verde das Relações Laborais descreve situações que vão além da pré-selecção de currículos, analisando “dados pessoais de forma massificada”.

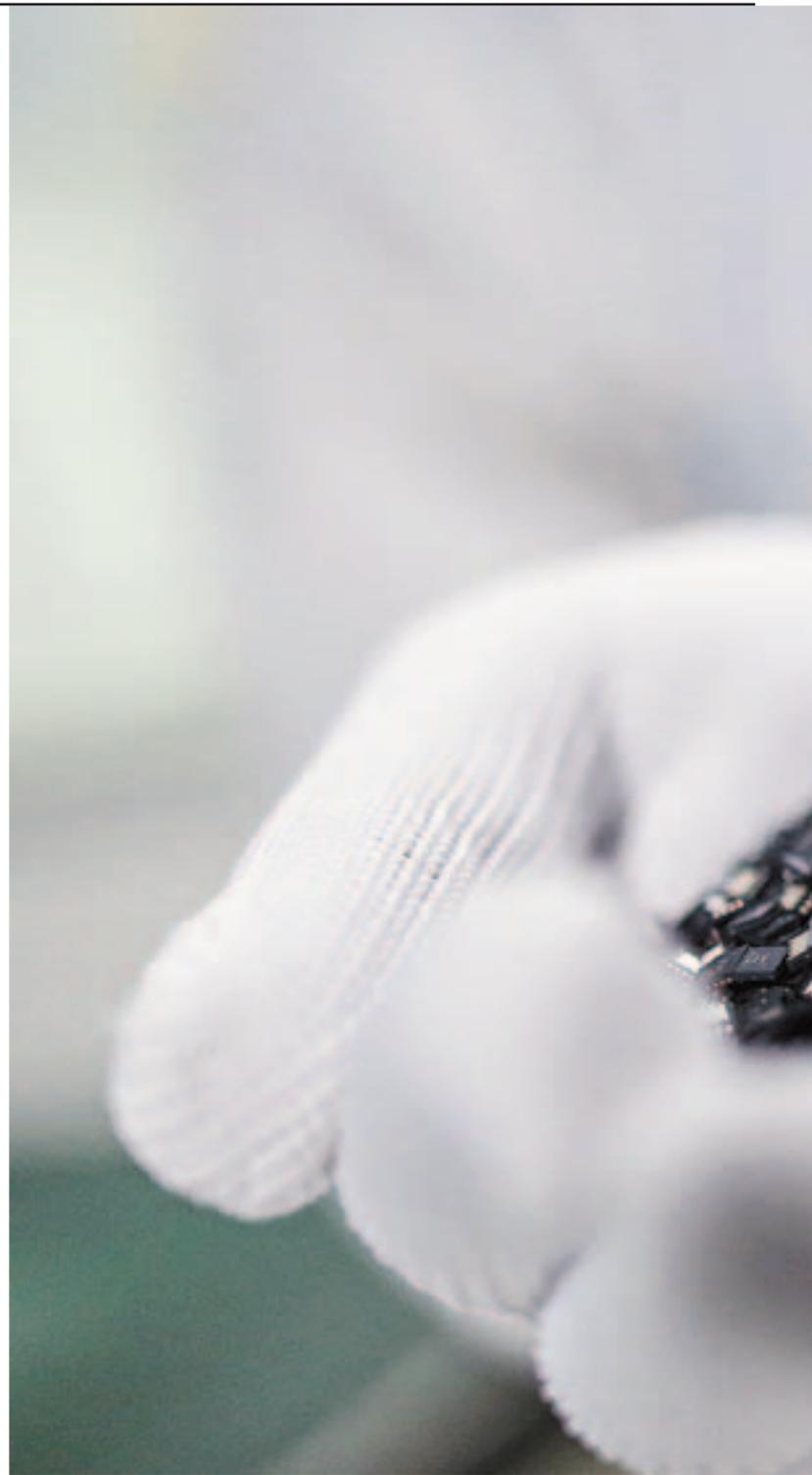
“Fora de Portugal há muitas empresas que já o fazem”. Usam algoritmos “que no fundo identificam e registam locais de residência do trabalhador, que preferências tem, que gostos pessoais tem, que tipo de aquisições é que faz, se esteve ou não em incumprimento financeiro perante entidades bancárias”.

No fundo, “o algoritmo vai buscar informação que todos vamos deixando online”, seguindo as nossas “pistas digitais”, como também descreve Teresa Moreira, professora de Direito

do Trabalho da Universidade do Minho. Parte da informação estará nas redes sociais, outra parte, por exemplo, “nas opiniões” ou “nos comentários” que deixamos aqui e ali.

É um “problema importante que pode gerar injustiças e discriminações”, “desumanizando” o processo de recrutamento e incentivando escolhas centradas “num conjunto de critérios que podem ser cegos e que põem em causa a escolha de pessoas que potencialmente seriam excelentes trabalhadores”, considera Guilherme Dray. “Há casos em que as mulheres têm menor cotação do que os homens, em que pessoas de determinada raça têm menor cotação”, acrescenta Teresa Moreira.

As questões que se levantam são



2,46

O site do Negócios registou 2,46 milhões de visitantes únicos em Outubro, um recorde.

A realidade supera a ficção

Já há empresas, em alguns países, que incentivam os trabalhadores a implantar pequenos chips debaixo da pele, e não serão casos isolados. No ano passado soube-se que uma empresa de máquinas automáticas de venda do Wisconsin convidou os trabalhadores a implantar um chip para usar os computadores, a fotocopadora ou “comprar snacks”. De acordo com a Reuters, a proposta foi celebrada numa “festa do chip” e aceite por 50 dos 85 trabalhadores da Three Square Market. A NewFusion, uma empresa belga de marketing, fez o mesmo, de forma “voluntária”. “Não somos Big Brother e não podemos rastrear nossos funcionários com o chip”, afirmou o director da empresa à agência EFE. “É só uma maneira mais fácil de abrir as portas ou ter acesso a seu computador”. A imprensa britânica noticiou este mês que há grandes empresas no Reino Unido que querem fazer o mesmo. Em Portugal seria proibido por lei.

Fotografia: Dario Pignatelli/Bloomberg

reguladas pelo Código do Trabalho e pelo Regulamento Geral de Protecção de Dados, mas para o advogado pode colocar-se um problema de “incumprimento da lei”.

O regulamento já refere que os titulares têm o direito a não ficarem sujeitos a uma decisão tomada “exclusivamente” com base no tratamento automatizado, incluindo a nível de definição de perfis, explica Teresa Morais. Surge a questão de saber se estes instrumentos podem ser utilizados de forma complementar, e até que ponto.

Na opinião da professora da Universidade do Minho é “necessário que haja força” para implementar os princípios consagrados no regulamento, garantindo por exemplo al-

guma “transparência algorítmica”: “Passar-se de uma ‘black box society’, que é opaca, para ‘uma sociedade mais transparente a nível algorítmico’”. Sugere ainda que os algoritmos possam ser auditados por uma “entidade independente” – no mundo laboral como em muitos outros. “A tecnologia é neutra. Quem a cria é que a cria com uma determinada finalidade”.

2. Disponível sim, mas até que horas?

Conseguido o emprego, são estabelecidas as condições. Há contratos que prevêem que os trabalhadores mantenham o telemóvel da empresa ligado 24 horas por dia, ao longo de uma semana, e que tenham dispo-



“

É uma tendência que mais tarde ou mais cedo chegará a Portugal.

GUILHERME DRAY

Advogado e especialista em relações laborais.

EDIÇÃO ESPECIAL XXI ANIVERSÁRIO DA EDIÇÃO ONLINE

Continuação da pág. 5

nibilidade para chegar à empresa em meia hora quando o telefone toca. Esta regra é aplicada em Portugal a trabalhadores que prestam assistência informática e prevê o pagamento de um subsídio que é devido nos meses em que as pessoas entram na escala.

Pode parecer exigente, mas é um “regime de prevenção à antiga”, explica Rosário Palma Ramalho, professora catedrática de Direito do Trabalho. Esta solução não se adapta ao problema que se coloca a grande parte dos trabalhadores que estão permanentemente em contacto com as chefias: chamadas telefónicas, e-mails e serviços de mensagens, feitos através de telemóveis, tablets ou computadores fornecidos pelos empregadores, que esperam que o trabalhador “esteja sempre disponível”.

Não se trata neste caso de tempo de chamada “porque as pessoas estão sempre a trabalhar, permanentemente online”, disponíveis para responder imediatamente, mesmo em “fusos horários diferentes”, acrescenta Teresa Moreira, professora da Universidade do Minho. “A nossa primeira lei laboral é de 14 de Abril de 1891 e visava limitar os tempos de trabalho. Estamos em 2018 e continuamos a discutir a mesma questão”. Devido à interacção permanente “as questões colocam-se exactamente na mesma: temos pessoas com jornadas de trabalho de 16 ou 18 horas”. Com objectivos a cumprir, os trabalhadores “não conseguem impor a si próprios limites temporais”.

O debate sobre o chamado “direito a desligar” surgiu com alguma força em Portugal há cerca de um ano, quando o Bloco de Esquerda apresentou uma proposta e o PS respondeu com outra. Até ao momento, as iniciativas não tiveram qualquer efeito prático.

Há quem defenda que a lei já distingue de forma clara os tempos de trabalho dos tempos de não trabalho – de descanso absoluto – sustentando que qualquer alteração seria perigosa, pondo em causa o direito ao pagamento de horas extraordinárias. É o caso de Guilherme Dray. “O Código do Trabalho tem os instrumentos para resolver a questão quando estabelece o direito ao repouso diário, semanal, anual. E consequentemente a questão não é legal, mas é mais de prática e de fiscalização do cumprimento da lei”.

Rosário Palma Ramalho não concorda. “Deve ser equacionada a possibilidade de ser regulado tanto em termos de limite máximo de dis-

ponibilidade como da obrigatoriedade de uma compensação remuneratória”, sustenta. “Porque se não fizermos nada verifica-se o que já está a acontecer: o trabalhador está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana. Pode não atender o telefone mas fica pressionado a fazê-lo”.

Tratando-se de uma questão de fiscalização, como sustenta Guilherme Dray, é preciso avaliar se a Autoridade para as Condições do Trabalho – muito vocacionada “para inspecionar o local e as instalações da empresa”, como refere Rosário Palma Ramalho – tem condições para fiscalizar contactos fora de horas. “É evidente que a Autoridade para as Condições do Trabalho não pode andar de empresa a empresa a verificar os telemóveis das pessoas”, responde o advogado. Mas podem sempre ser feitas queixas à inspecção. Por outro lado, argumenta, se a lei em vigor não é cumprida, a próxima será?

Em contrapartida, o uso excessivo do telemóvel pode distrair o traba-

lhador, prejudicando a produtividade. As empresas “têm começado a regulamentar as normas de utilização do mesmo”, explica a advogada Inês Arruda. “Em algumas actividades pode justificar-se a proibição total do telemóvel durante a jornada de trabalho” – por exemplo, no caso de um operador de máquinas –, “noutras poderá não fazer sentido”. A advogada considera que a empresa pode limitar ou mesmo “proibir” a utilização do telemóvel durante o período de trabalho. “O trabalhador não pode ficar incontactável”.

3. E-mails, câmaras, GPS e o controlo do trabalhador

E se a mensagem pessoal for enviada através do email da empresa? Pode o empregador aceder ao seu conteúdo?

Neste ponto os especialistas contactados pelo Negócios são unânimes: o Código do Trabalho “está bastante bem regulamentado” e a jurisprudência tem tido uma interpreta-

ção sólida sobre direitos protegidos pelo novo Regulamento Geral de Protecção de Dados e pela Constituição. As pessoas não têm de se preocupar? “Têm de se preocupar! Têm de ter consciência dos direitos que têm”, diz Teresa Moreira.

Assim, tal como explica Guilherme Dray, que fez parte da comissão que preparou o Código de 2003, um empregador não pode ouvir conversas telefónicas do trabalhador ainda que realizada através de meios da empresa; não pode ter acesso a mensagens de conteúdo pessoal, seja através de sistemas de mensagens, seja através de correio electrónico, ainda que pertençam ao empregador. “Não pode por exemplo instalar um sistema de GPS para controlar o desempenho profissional do trabalhador ou para saber onde está, apesar de o poder usar para proteger pessoas ou bens; também não pode “utilizar câmaras de videovigilância apontadas de forma interrupta para o trabalhador” para controlar o desempenho.

Imagens que mostrem o trabalhador distraído, a jogar um jogo, “não podem ser utilizadas para fins disciplinares”, apesar de a jurisprudência já admitir, sob condições, que isso aconteça em caso de roubo.

São já várias as notícias sobre empresas que implantam microchips de baixo da pele dos funcionários. Uma prática justificada com a necessidade de substituir os cartões de entrada no edifício, permitir o acesso ao computador sem palavras-chave ou até o uso de máquinas de venda automática. De tal forma que nalguns estados americanos se discute a proibição da prática. Em Portugal, “creio que não seria juridicamente admitido, por embater no direito à privacidade, que é um dos mais emblemáticos e importantes direitos de personalidade positivados na nossa ordem jurídica”, diz o advogado da Macedo Vitorino & Associados. Mesmo com o acordo do trabalhador, “a autorização poderia ser declarada nula, por ser contrária aos princípios da ordem pública”. ■



Se não regularmos nada, verifica-se o que já está a acontecer: o trabalhador disponível 24 horas por dia e sete dias por semana.

ROSÁRIO PALMA RAMALHO

Professora catedrática da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



Os trabalhadores têm de estar conscientes dos direitos que têm como titulares de dados pessoais.

TERESA MOREIRA

Professora de Direito do Trabalho da Universidade do Minho