

<b>CLIPPING MIRANDA</b>				<b>MIRANDA</b> Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL
<b>MEIO</b>	Expresso			
<b>Nº PAG.</b>	5	<b>DATA</b>	7 de novembro de 2019	

**Automação** Tribunal espanhol considerou ilegal o despedimento de uma trabalhadora por automação do posto de trabalho. É a primeira sentença do género. Em Portugal, admitem os especialistas, dificilmente aconteceria

## É legal despedir para contratar robôs?



Despedir um humano para contratar um robô não é um processo linear

<b>CLIPPING MIRANDA</b>				 Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL
<b>MEIO</b>	Expresso			
<b>Nº PAG.</b>	5	<b>DATA</b>	7 de novembro de 2019	

A decisão foi pioneira e espantou a comunidade jurídica internacional. No final de setembro, um tribunal espanhol considerou ilícito o despedimento da contabilista de um grupo hoteleiro da Gran Canária, cujas funções foram substituídas por uma solução de inteligência artificial. O juiz Javier Ercíllia, que julgou o caso, considerou que a extinção do posto de trabalho foi “injustificada” e alegou que uma empresa não pode colocar um robô a substituir um trabalhador “unicamente com o mero objetivo de reduzir custos”, recordando que não se pode pôr em causa o direito ao trabalho para “aumentar a liberdade da empresa”. Numa altura em que as estatísticas revelam que mais de 1,7 milhões de cobots (robôs colaborativos) já trabalham lado a lado com humanos nas empresas e antecipam que, até 2030, mais de 20 milhões de empregos na indústria mundial possam ser extintos pela tecnologia, a decisão coloca em cima da mesa o debate: é ou não legal despedir humanos para contratar robôs? Os juristas ouvidos pelo Expresso defendem que sim. Mas não vale tudo nesse processo, asseguram.

A contabilista não foi a única do seu departamento a ser dispensada quando a empresa adquiriu um RPA (robotic process automation), uma tecnologia que substitui humanos em tarefas rotineiras. Mas só ela avançou com um processo contra o empregador. E o juiz deu-lhe razão. Na sentença de Javier Ercíllia pesaram vários argumentos, entre eles o facto de a empresa ter alegado (sem conseguir provar) razões financeiras para optar pela tecnologia e, por essa via, reduzir custos. O acórdão faz uma distinção entre este caso específico, em que ocorre “a substituição de um trabalhador por um instrumento”, de outras em que a tecnologia é adotada porque os equipamentos de produção se tornam obsoletos. A automatização como causa para o despedimento, alega o juiz, “implica uma oposição entre os direitos sociais alcançados pelos trabalhadores, que se vislumbram como obstáculos ou impeditivos de um maior rendimento empresarial”.

Muito dificilmente uma sentença como esta seria replicada em Portugal, argumentam os três especialistas em Direito do Trabalho ouvidos pelo

<b>CLIPPING MIRANDA</b>				 Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL
<b>MEIO</b>	Expresso			
<b>Nº PAG.</b>	5	<b>DATA</b>	7 de novembro de 2019	

Expresso. O Código do Trabalho nacional prevê o despedimento por extinção de posto de trabalho, ou até o despedimento coletivo, por motivos “de mercado, estruturais ou tecnológicos” (artigo 367º). Entendem-se como motivos tecnológicos, “alterações técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como a informatização de serviços ou automação de meios de comunicação”.

#### **LIBERDADE DE GESTÃO E DIREITO AO TRABALHO**

Diogo Leote Nobre, sócio e corresponsável pela área de Direito Laboral da sociedade de advogados Miranda, realça que “o que está em causa nesta sentença é um conflito entre a liberdade de gestão empresarial e o direito ao trabalho” e explica que “a lei nacional confere aos empresários o poder de gerir os seus recursos”. Daí que, para o advogado, “uma sentença semelhante não aconteceria em Portugal, a não ser por incumprimento dos preceitos de despedimento”. Mas não se pense que com isto os trabalhadores nacionais estão mais desprotegidos face aos avanços tecnológicos do que noutros países. Simão Sant’Ana, advogado principal da Abreu Advogados, explica que “no caso da extinção de posto de trabalho é preciso que o empregador prove que a adoção de tecnologia torna impossível a subsistência de relação de trabalho e que não há outro caminho que não o do despedimento”. Até porque, reforça, “não vale tudo”.

E há casos em que isso acontece. “Não há qualquer ilicitude na decisão de uma fábrica que substitua todos os trabalhadores de uma linha de produção por uma solução tecnológica e que consiga fazer prova, até testemunhal, que a solução adotada é mais eficaz e que não consegue colocar os trabalhadores em funções compatíveis, simplesmente porque deixaram de existir”, explica Diogo Leote Nobre. E para Simão Sant’Ana, “em parte, foi essa incapacidade de fazer prova que sustentou a decisão espanhola”. A empresa “deixou claro que despedir a trabalhadora era o cenário que lhe era mais favorável, mas não conseguiu provar que era estritamente necessário fazê-lo”.

<b>CLIPPING MIRANDA</b>				 Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL
<b>MEIO</b>	Expresso			
<b>Nº PAG.</b>	5	<b>DATA</b>	7 de novembro de 2019	

## A lei nacional prevê o despedimento por motivos tecnológicos. Mas é preciso provar que não há forma de manter o trabalhador

E, de forma transversal, os advogados ouvidos chamam a atenção para o enquadramento legal do despedimento em Espanha, que “apresenta algumas particularidades que fazem com que não se possa generalizar esta sentença a outros países”, explica Américo Oliveira Fragoso, advogado da sociedade Vieira de Almeida. No país vizinho vigora um regime de “despedimento livre”, o que significa que, em qualquer momento, trabalhador ou empresa podem denunciar o contrato. A proteção do trabalhador faz-se pela via da compensação.

O despedimento livre é a forma mais onerosa para despedir (32 dias de salário por ano de trabalho). **Mas o código laboral espanhol prevê também a cessação de contrato por justa causa, com regimes compensatórios mais favoráveis para as empresas e, segundo Diogo Leote Nobre, também “regimes específicos de despedimento para empresas em dificuldades financeiras”, o que terá sido requerido neste caso específico. Na interpretação do advogado, a empresa terá tentado despedir a funcionária da forma menos onerosa, não conseguindo provar as dificuldades financeiras da negócio.**

Para Américo Oliveira Fragoso, a decisão do juiz espanhol — “muito curiosa por ser ideológica, passando o ónus do Direito do Trabalho para as empresas e chamando a atenção para uma ameaça de destruição de emprego que afeta a sociedade” — não procura travar a revolução tecnológica em marcha, nem coloca em causa a substituição de humanos por máquinas, apenas mostra que “este caminho não pode ser feito a qualquer preço e sem assegurar os direitos dos trabalhadores”. O especialista acredita que a evolução da tecnologia vai forçar a definição de outras formas de proteção dos profissionais cujas funções estejam mais expostas à automação (ver caixa), mas certamente “não trará a automação”.

<b>CLIPPING MIRANDA</b>				 Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL
<b>MEIO</b>	Expresso			
<b>Nº PAG.</b>	5	<b>DATA</b>	7 de novembro de 2019	

## **RESPONSABILIZAR OS EMPREGADORES**

Portugal está entre os países que registam elevado potencial de automação. Um estudo recente do McKinsey Global Institute e da Nova SBE, realizado a pedido da Confederação Empresarial de Portugal, dá conta de que num horizonte de 11 anos, 50% do tempo despendido em tarefas laborais é suscetível de ser automatizado. Isto se considerarmos um nível intermédio de adoção de tecnologia pelas empresas. Se o ritmo de digitalização for mais acelerado, a automação do tempo de trabalho pode alcançar os 67%. Há cerca de 1,1 milhões de postos de trabalho em risco no país, até 2030. E se é verdade que decisões como a que agora foi assumida pelo tribunal espanhol podem levar as empresas a ponderar melhor a substituição do homem pela máquina e os moldes em que esta pode ser concretizada, segundo os especialistas, isto não será suficiente para travar a revolução em marcha. O que poderá forçar é a responsabilização dos empregadores pela reconversão dos profissionais ameaçados pela tecnologia. Se as empresas aumentam a sua competitividade pelo recurso à tecnologia, não será descabido chamá-las a participar em soluções que assegurem a empregabilidade e o futuro dos profissionais afetados pela revolução tecnológica. Assim pensa o advogado Américo Oliveira Fragoso, que defende que face aos novos desafios tecnológicos “a legislação poderá ter de evoluir no sentido de criar alguns mecanismos de defesa dos trabalhadores em áreas mais ameaçadas pela extinção de posto de trabalho pela tecnologia, nomeadamente através da requalificação”.