INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Do Direito do Trabalho ao Trabalho sem Direito: Os Desafios laborais na Era Digital

Fábio Levy Prata

Mestrado em Trabalho, Emprego e Sociedade

Orientadora:
Doutora Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2025

SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

Do Direito do Trabalho ao Trabalho sem Direito: Os Desafios laborais na Era Digital

Fábio Levy Prata

Mestrado em Trabalho, Emprego e Sociedade

Orientadora:
Doutora Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2025

Se o amor tem nome, o meu chama-se Luísa. Nada seria possível sem todo o amor, carinho, cuidado e orientação. Sábias são as tuas palavras que guardei, guardo e guardarei em cada suspiro que me materializa. Obrigado, Mãe. A ti dedico, com sentido de responsabilidade e apreço, esta conquista.

Fábio Levy Prata.

Agradecimento

Um especial e enternecedor agradecimento à minha mãe, ao meu irmão, à Tininha e ao restante da minha família pelo apoio, amor e orientação em cada etapa de aprendizagem, sobretudo nos momentos em que a vida se revelou mais desafiante.

À Dra. Luísa Teixeira Alves, pela sua luz, pela sua dedicação, por acreditar e por ter a capacidade de expandir o meu florescimento humano, transmitindo-me segurança, ambição e fomentando o meu sentido de responsabilidade académica. Professora Luísa, obrigado por me inspirar, por acreditar em mim e por partilhar o seu saber.

Agradeço ao PAI por me permitir enfrentar as minhas batalhas e cultivar humildade, sabedoria e discernimento ao longo da minha jornada.

Obrigado.

Resumo

A Era Digital transformou profundamente o mundo do trabalho, introduzindo novas formas de organização laboral, como o teletrabalho e o trabalho mediado por plataformas digitais, bem como a utilização intensiva de algoritmos e inteligência artificial na gestão laboral (Bomfim et al., 2022; Castells, 2002; Martins, 2021). Estas mudanças aumentam a flexibilidade e a produtividade, mas geram simultaneamente desafios complexos, incluindo precarização, monitorização algorítmica, difusão das fronteiras entre vida profissional e pessoal, riscos psicossociais e desigualdades estruturais no acesso a direitos laborais e proteção social (Amado, 2021; Araújo & Duque, 2012; Areosa, 2023; Lambert et al., 2023; T. Moreira, 2024).

A presente investigação foi desenvolvida através de metodologia documental, exploratória e com multidisciplinar, integrando contributos da Sociologia do Trabalho, do Direito do Trabalho e Economia do Trabalho, recorrendo a literatura científica, legislação nacional e europeia, diretivas da União Europeia e relatórios institucionais.

Os resultados evidenciam que o trabalho digital precário reproduz frequentemente relações de subordinação indireta, dependência económica e vulnerabilidade laboral, enquanto a legislação vigente apresenta lacunas significativas face às rápidas transformações das novas formas de organização do trabalho (Carelli & Carelli, 2020; Matos & Maia, 2023; Reich et al., 1973). A Diretiva (UE) 2024/2831 representa avanços na presunção de vínculo laboral e na supervisão de sistemas algorítmicos, sobretudo no âmbito do trabalho em plataformas, embora a sua eficácia dependa da implementação e fiscalização eficazes. Em face disso, conclui-se que o Direito do Trabalho deve adaptar-se de forma abrangente a um contexto digitalizado e globalizado, assegurando uma transição justa e sustentável que concilie inovação tecnológica, proteção laboral, inclusão social e valorização da dignidade do trabalho (Rebelo, 2021; Araújo & Duque, 2012).

Palavras-Chave: Direito do Trabalho, Era Digital, Trabalho em Plataformas Digitais, Proteção Laboral e Precarização.

Abstract

The Digital Age has profoundly transformed the world of work, introducing new forms of labour organisation, such as teleworking and platform-mediated work, as well as the intensive use of algorithms and artificial intelligence in labour management (Bomfim et al., 2022; Castells, 2002; Martins, 2021). These changes increase flexibility and productivity, but at the same time generate complex challenges, including precariousness, algorithmic monitoring, blurring of the boundaries between professional and personal life, psychosocial risks, and structural inequalities in access to labour rights and social protection (Amado, 2021; Araújo & Duque, 2012; Areosa, 2023; Lambert et al., 2023; T. Moreira, 2024).

This research was developed using a documentary, exploratory and multidisciplinary methodology, integrating contributions from the Sociology of Work, Labour Law and Labour Economics, drawing on scientific literature, national and European legislation, European Union directives and institutional reports.

The results show that precarious digital work often reproduces relationships of indirect subordination, economic dependence and labour vulnerability, while current legislation has significant gaps in the face of rapid changes in new forms of work organisation (Carelli & Carelli, 2020; Matos & Maia, 2023; Reich et al., 1973). Directive (EU) 2024/2831 represents progress in the presumption of employment and the supervision of algorithmic systems, particularly in the context of platform work, although its effectiveness depends on effective implementation and enforcement. In view of this, it is concluded that labour law must adapt comprehensively to a digitalised and globalised context, ensuring a fair and sustainable transition that reconciles technological innovation, labour protection, social inclusion and the enhancement of the dignity of work (Rebelo, 2021; Araújo & Duque, 2012).

Keywords: Labour Law, Digital Age, Work on Digital Platforms, Labour Protection and Precarisation.

Índice

Agradecimentos v

Resumo vii

Abstract viii

Introdução 1

Metodologia 4

Capítulo I. Revisão da Literatura: Do Trabalho Humano à Era Digital 6

1. O Trabalho Humano: Dimensão Social e Relevância Jurídico-Laboral 7

1.1 A Sociedade do Trabalho 7

1.2 Do Trabalho Industrial ao Trabalho Digital: Transformações e Desafios 10

1.2.1. Novas Formas de Organização do Trabalho 13

1.2.2. Inteligência Artificial e Gestão Algorítmica nas Relações Laborais 16

1.3 Origens e Evolução do Direito do Trabalho: Breve Análise 17

Capítulo II. Desafios do Direito do Trabalho na Era Digital 19

2.1. Vulnerabilidade Laboral das Plataformas de Trabalho 20

2.1.1. O Labirinto Jurídico das Plataformas 21

2.1.2. Colaboração vs. Capitalismo de Plataformas 22

2.2. Segmentação do Mercado Laboral 24

2.2.1. Proteção Social e Laboral 25

2.2.2. Desigualdades Sociais 27

2.3. Segurança e Saúde no Trabalho 29

2.4. A Proteção de Dados e a Reconfiguração da Privacidade Digital 31

Capítulo III. Regulação do Trabalho Digital 33

3.1. Modelo de Regulação 33

3.1.1 União de Europeia 33

Conclusão 35

Bibliografia 39

Índice de Abreviaturas

DT	Direito do Trabalho
IA	Inteligência Artificial
NFOT	Novas Fornas de Organização do Trabalho
NTIC	Novas Tecnologias de Informação e Comunicação
MT	Mercado de Trabalho
SMT	Segmentação do Mercado de Trabalho
CT	Código do Trabalho
IA	Inteligência Artificial
CDFUE	Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

Introdução

Nas últimas décadas, a revolução digital pautada pela massificação da automação, pela robotização e pela utilização de algoritmos modificou significativamente a forma como o trabalho é percecionado, desenvolvido e organizado (C. T. Moreira, 2022). No mundo laboral, diversas fontes como a (Eurofound and the International Labour Office, 2017) revelam que a Era Digital proporciona benefícios significativos para as organizações. Figuram entre os principais o aumento da produtividade e da motivação dos trabalhadores, a redução de custos e a melhoria da capacidade de resposta às exigências do mercado através do reforço da competitividade.

A Era Digital refere-se a um período em que a sociedade contemporânea — outrora designada por sociedade da informação, em rede (Castells, 2002; M. Coutinho, 2004), ou recentemente denominada de sociedade digital (Bomfim et al., 2022) — se caracteriza pelos avanços tecnológicos que passam a integrar profundamente o quotidiano social. Estas transformações tecnológicas passaram a regular a vida dos indivíduos, na medida em que resultam de mudanças que moldam o modo de pensar, comunicar, trabalhar e organizar a vida através da Internet, dos smartphones, das redes sociais e das plataformas digitais (Bomfim et al., 2022). Estes aspetos não constituem meras variações conjunturais, pelo contrário, materializam transformações estruturais nas dinâmicas laborais contemporâneas (Eurofound, 2016; Veloso, 1998).

A sociedade contemporânea abriu portas à flexibilidade, permitindo às organizações ajustarem os seus processos não apenas para garantir a sua continuidade, mas também para responder à crescente necessidade de reestruturação, apoiada no recurso rápido e eficiente a ferramentas tecnológicas (Castells, 2002). A transformação mobilizou-se para o campo da tecnologia digital (Bomfim et al., 2022), mantendo-se como motor de inovação e desenvolvimento económico, refletindo a competitividade e contribuindo para o progresso das nações (Freeman & Soete, 1997). A inovação tecnológica assumiu nas últimas décadas, um papel central na reestruturação dos sistemas sociais, políticos e económicos (Beck, 2010; Martins, 2021). Como consequência dessas alterações, os riscos associados aos avanços da Era Digital no domínio do trabalho deixaram de se limitar à simples dicotomia entre o homem e a máquina.

A noção de trabalho expandiu-se sobretudo com a difusão das tecnologias de informação, que permitem trabalhar a qualquer hora e em qualquer lugar (Martins, 2021). A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2013) identifica uma tendência para desafios de

natureza cada vez mais diversificada e pluridimensional, evidenciando a emergência de novas formas de emprego precário e vulnerável, a persistência de práticas discriminatórias e a violação de direitos fundamentais no trabalho.

Entre os principais agentes destas mudanças destacam-se novas formas de organização do trabalho, como o teletrabalho e o trabalho através de plataformas digitais, que reproduzem desafios complexos inexistentes anteriormente, de carácter global e transfronteiriço, contribuindo para a intensificação dos conflitos laborais e sociais mencionados anteriormente (Beck, 2010; Matos & Maia, 2023). Esta evolução, embora aumente a flexibilidade, tem contribuído para a diluição das fronteiras entre vida pessoal e profissional, expondo os trabalhadores a desafios como o excesso de disponibilidade, aumento da carga de trabalho e a dificuldade de desconexão (Araújo & Duque, 2012; Fernandes et al., 2011; Hafeez et al., 2022; T. Moreira, 2024). A exposição e dependência crescente face aos instrumentos de trabalho tecnológicos constitui outro elemento que carateriza o modelo laboral contemporâneo. Para além do isolamento, emergem os riscos psicossociais que exigem a procura de equilíbrio em matérias de saúde mental — frequentemente em conflito com as exigências externas e as condições reais oferecidas aos trabalhadores, expondo os limites e riscos da flexibilização laboral (Areosa, 2022; Lambert et al., 2023). No trabalho digital, a gestão de dados assume um papel central, não apenas na otimização em função dos objetivos do mercado, mas também na proteção, monitorização e garantia da veracidade dos dados. A utilização de dados pessoais deve limitar-se a finalidades estritamente relacionadas com o desenvolvimento do trabalho (Guerra, 2004). Esta situação impõe responsabilidade ética e legal na gestão dos dados, exigindo equilíbrio entre os interesses de quem os utiliza, de quem os fornece e a sua respetiva segurança destes últimos.

Embora estas transformações digitais tenham permitido, em alguns aspetos, respostas inovadoras a várias questões de ordem diversa, têm igualmente contribuído para o surgimento de novos desafios muitas vezes pouco visíveis ou de difícil perceção, evidenciando as limitações das respostas institucionais e jurídicas atuais (Beck, 2010; Matos & Maia, 2023).

Perante esta realidade, o debate sobre as novas formas de organização do trabalho, o aumento da flexibilização e a necessidade de políticas de inclusão no mercado de trabalho assume um carácter central (Eurofound, 2016). Estes aspetos não devem apenas ser compreendidos, mas considerados aquando da conceção de políticas e normas orientadas para a estabilidade no emprego, de modo a evitar a substituição de empregos estáveis por formas de trabalho menos favoráveis. Torna-se, assim, imperativo responder aos desafios emergentes uma vez que o trabalho na Era Digital exige a adequação dos sistemas de proteção laboral às novas

configurações organizacionais, implicando, muitas vezes, a reestruturação das atividades para garantir um desenvolvimento social e económico sustentável (Rebelo, 2021). Perante esta realidade, torna-se fulcral compreender as implicações da Era Digital, sobretudo face à crescente flexibilização do mercado de trabalho e à necessidade de desenvolver políticas de inclusão laboral sustentáveis (Eurofound, 2016).

É neste enquadramento que se integra a presente dissertação, cujo objeto de estudo incide sobre a análise dos desafios emergentes da Era Digital para o Direito do Trabalho, em articulação com diretrizes do direito europeu. A dissertação desenvolve-se através da análise de diferentes dimensões da Era Digital, como o trabalho em plataformas, a digitalização das relações laborais, o teletrabalho, a utilização de algoritmos, a inteligência artificial na relação laboral, bem como a proteção de dados. De igual modo, à luz dos conhecimentos adquiridos no presente mestrado, procura-se avaliar o resultado das respostas jurídicas existentes de forma crítica, visando assegurar os direitos dos trabalhadores, promover a igualdade de oportunidades e contribuir para a mitigação das desigualdades sociais.

A pergunta de partida escolhida foi: Como se manifestam os desafios que a Era Digital coloca ao Direito do Trabalho, sobretudo no que diz respeito à proteção dos trabalhadores e à promoção da igualdade de oportunidades e ao combate à discriminação?

Entre os principais objetivos que orientam a presente dissertação, destacam-se: i. compreender as tendências que marcaram as transformações no mundo do trabalho; ii. analisar de forma crítica o impacto da rápida evolução tecnológica no trabalho, nomeadamente a crescente digitalização, que tem vindo a reconfigurar as relações laborais; iii. Identificar os impactos decorrentes destas inovações no contexto laboral, com especial atenção às suas repercussões para os trabalhadores.

A escolha do tema justifica-se pela relevância de fomentar o debate sobre as condições laborais a que muitos trabalhadores estão sujeitos. Estas condições devem ser ajustadas de forma a acompanhar o progresso tecnológico, sem comprometer direitos de trabalho dignos. É fundamental permitir uma transição digital plena e sustentável, com a devida proteção laboral. A emergência de novas formas de organização do trabalho evidenciou tensões no mundo laboral e revelou lacunas nas respostas jurídicas tradicionais. Tal realidade contribui, em última instância, para o reforço das desigualdades sociais.

Metodologia

Com vista à prossecução dos objetivos propostos para o presente instrumento de avaliação, foi adotada uma metodologia orientada para a análise documental, recorrendo essencialmente a fontes secundárias. A escolha do método proposto resulta do contributo imprescindível da componente teórica subjacente ao objeto de estudo, que preserva os principais marcos dos períodos de transformação e de transição do mundo do trabalho. Outro motivo que reforça a pertinência da presente metodologia prende-se com a sua propensão para a componente exploratória. Esta visou garantir maior amplitude e proximidade com os principais conceitos integrados nas esferas da lógica do trabalho, considerando o seu contributo através de diferentes perspetivas e distintos espaços temporais. Para garantir uma análise sólida dos fenómenos sociais em observação, o estudo integrou diferentes áreas científicas e adotou uma abordagem multidisciplinar. Deste modo, foram considerados os principais contributos das seguintes áreas científicas: Sociologia do Trabalho; Direito do Trabalho e Regulação Digital; Economia do Trabalho e Digital.

Relativamente ao período temporal, foram consideradas obras publicadas em português, inglês e espanhol, abrangendo os últimos vinte anos, de modo a refletir a evolução das relações laborais e o impacto da digitalização do trabalho, sem prejuízo de incluir obras clássicas do trabalho. As principais fontes utilizadas incluíram artigos científicos, teses de doutoramento e dissertações de mestrado, face à sua forte mais-valia no campo académico, nomeadamente em termos de validade, profundidade analítica e suporte à construção teórica. Acresce ainda o recurso a livros relevantes, relatórios institucionais, legislação nacional e europeia, bem como diretivas da União Europeia. Esta seleção justifica-se pelo contributo das obras clássicas, pela adequação à vertente empírica à época analisada de forma sucinta e global, pela identificação das diretrizes estabelecidas sob o ponto de vista europeu e pela leitura dos instrumentos de regulação nacionais disponíveis nestas matérias. Para cada categoria temática, a seleção das obras foi limitada, sempre que possível, a um máximo de sete referências.

A literatura analisada incidiu sobretudo em categorias que refletem os principais objetos de estudo das transformações do trabalho contemporâneo. Destacam-se os contributos do direito do trabalho e da regulação laboral, em particular no que respeita à evolução dos quadros normativos e à emergência de novas formas de emprego. Entre os focos centrais da literatura analisada, assume especial relevância o trabalho mediado por plataformas digitais e a gig economy, que permitem explorar fenómenos como a uberização, a gestão algorítmica e os processos de precarização laboral. Assumem importância os estudos sobre a digitalização do

trabalho, a inteligência artificial e a automação, assim como os enquadramentos da sociologia do trabalho e das teorias sociais, que exploram as desigualdades sociais, a segmentação do mercado de trabalho e as dinâmicas do capitalismo contemporâneo. Foram ainda priorizadas as leituras com abordagens focadas na saúde, na segurança no trabalho e nos riscos psicossociais, evidenciando os impactos das novas formas de organização do trabalho no bem-estar e na saúde mental dos trabalhadores.

No que concerne à análise da literatura, numa fase inicial, realizou-se a leitura do resumo, abstract ou introdução das obras, com o objetivo de identificar a compatibilidade dos conceitos em análise. O acesso às obras realizou-se através de diversas bases de dados, entre outras: SciELO, b-on, ScienceDirect, ResearchGate e repositórios universitários. Relativamente às monografias, estas foram consultadas em suporte de papel ou em formato digital. A escolha das obras esteve, em grande medida, relacionada com fontes mais relevantes e acessíveis, pelo que outras perspetivas poderão não ter sido consideradas.

Em função da pertinência das obras, procedeu-se à leitura atenta das fontes selecionadas, acompanhada da sistematização dos conceitos identificados. Esta organização foi realizada através da criação, registo e organização dos conceitos em suporte Excel, o que facilitou a relação entre as diferentes obras e a identificação de convergências e divergências temáticas. O quadro de sistematização dos conceitos e contributos foi estruturado segundo os seguintes tópicos centrais: Tema, Ideia Central, Excerto, Obra, Nº Ideia e Categoria. A fase final consistiu na redação e revisão da dissertação.

CAPÍTULO I

REVISÃO DA LITERATURA

Do Trabalho Humano à Era Digital

O tema dos desafios que a Era Digital impõe ao Direito do Trabalho assume especial relevância na atualidade. Este assunto tem vindo a ganhar maior destaque no diálogo laboral devido aos impactos de alterações rápidas e disruptivas, que com frequência exigem a procura de um equilíbrio capaz de assegurar trabalho digno e decente, contribuindo assim para a sustentabilidade da coesão social. O presente capítulo tem como objetivo apresentar o enquadramento teórico central da academia sobre esta matéria. Neste contexto, considera-se indispensável a apresentação de uma visão panorâmica desse enquadramento, por se entender que tal permitirá compreender, com clareza e relevância, as principais abordagens, discussões e conclusões produzidas por outros investigadores nesta área. Esta revisão desenvolve-se a partir de uma perspetiva histórica sobre os desafios no mundo do trabalho decorrentes da emergência e evolução da inovação tecnológica, acompanhando a forma como estes se relacionam com o Direito do Trabalho.

A sua estrutura contempla, numa primeira etapa, breves considerações sobre o Trabalho no campo sociológico e a sua relação com a evolução do Direito do Trabalho, a sua relevância e a necessidade vital para a coesão social, dado que regula as relações laborais, estabelecendo normas que visam garantir condições mais justas de trabalho, a igualdade de oportunidades e a proteção social. Posteriormente, será apresentada uma visão global sobre o mundo na Era Digital, imposto pela Era Digital, caracterizado pelas mudanças quase instantâneas pautadas pela Revolução Tecnológica. Por fim, aborda-se a Transformação Digital e o seu consequente impacto na dimensão social e laboral.

O presente escrito estrutura-se em duas partes fundamentais, na primeira parte propõe-se explorar a Centralidade do Trabalho nas dinâmicas sociais, com ênfase no seu papel crucial para o crescimento e manutenção da coesão social. Assim, a segunda e última parte reserva-se à abordagem da breve criação e evolução do Direito do Trabalho.

1. O Trabalho Humano: Dimensão Social e Relevância Jurídico-Laboral

Desde cedo, o trabalho tem sido um tema central da teoria social clássica, analisado por autores como (Marx, 1867), (Durkheim, 1999), (Weber, 2004) e (Smith, 1996) bem como por contributos posteriores, como os de (Dejour, 1997) e (Antunes, 2009), que aprofundaram o seu papel na construção individual e social. Estes contributos identificaram dimensões fundamentais do trabalho, permitindo compreender as limitações das relações laborais, as assimetrias de poder, os conflitos sociais entre classes e os desafios à coesão social. Integram-se também aspetos éticos, as formas de divisão do trabalho, a produtividade e as suas consequentes transformações, que constituem categorias essenciais para analisar a organização do trabalho, os conflitos sociais e a coesão social.

Nesse sentido, tendo em consideração as transformações estruturais, o trabalho tornou-se um objeto de estudo central, suscitando ampla discussão na literatura sociológica. Por esta razão, estas perspetivas continuam a ser relevantes para analisar os desafios atuais do trabalho, como a digitalização. Por outro lado, o trabalho mantém historicamente uma dimensão polissémica, o que reforça a necessidade de desenvolver uma reflexão crítica sobre a sua construção e evolução ao longo do tempo.

1.1. A Sociedade do Trabalho

Ao longo do tempo, a sociologia do trabalho evidencia que o estudo do trabalho não surgiu de uma visão única. Embora autores como (Marx, 1867; Smith, 1996) tenham destacado a sua dimensão económica e (Weber, 2004) a sua ligação à esfera religiosa, esta multiplicidade de abordagens também evidencia a dificuldade de articular de forma coerente as distintas e complexas dimensões sociais, culturais e económicas na análise deste fenómeno complexo, como realça (Antunes, 2009).

O trabalho assume um papel central nas sociedades, razão pela qual se justifica uma definição conceptual. No entanto, a análise não poderá ser desenvolvida de forma aprofundada, optando-se, assim, por uma abordagem analítica assente em quatro dimensões fundamentais, recorrentes na literatura sociológica clássica: a material, a funcional, a social e a económica. Em referência à dimensão material, (Marx, 1867) aborda o trabalho como um processo resultante da relação entre o homem e a natureza. O autor entende que, através da sua ação consciente, o ser humano desempenha um papel de mediação, regulação e controlo do seu metabolismo em relação à natureza. A dimensão material suporta o trabalho, constituindo-se, portanto, como uma atividade física e prática fundamental, orientada para a criação de valor.

Esta visão privilegia as transformações do ser humano em relação à natureza e destaca a sua ligação com a evolução material e resultante do trabalho. Partindo da dimensão material, é possível avançar para a perspetiva funcional, na qual o trabalho é compreendido como toda e qualquer atividade humana que resulte na produção de bens ou serviços destinados ao consumo imediato ou à troca (Johnson, 1997). Embora esta definição permita uma leitura operacional e mensurável do trabalho, pode revelar-se limitada na compreensão das suas implicações sociais reais. Neste sentido, face a estas limitações emerge a necessidade de abordar a dimensão social do trabalho, a qual permite analisar o trabalho não apenas como atividade produtiva, mas como elemento estruturante das relações sociais. O trabalho enquanto regulador social, não se define apenas pela relação de dependência que estabelece nas sociedades modernas, mas também pelo papel de interdependência que os indivíduos assumem e desempenham no seio do corpo social, conforme sublinha (Durkheim, 1999). Esta leitura, ajustada à atualidade, realça o potencial do trabalho enquanto agente capaz de atenuar tensões e desigualdades, conectar os indivíduos e atuar na manutenção das estruturas sociais produzidas pelas dinâmicas sócio-laborais. Apesar das diferentes abordagens sobre o seu impacto económico, o trabalho, estruturalmente organizado, continua a criar valor através das suas mercadorias que cumprem funções essenciais para a sociedade, concomitantemente procurando sustentar os sistemas sociais, económicos e institucionais (Johnson, 1997; Kalleberg & Dunn, 2016; Marx, 1867).

A análise destas quatro dimensões permite agora integrar as perspetivas dos clássicos do trabalho num conceito abrangente e multidisciplinar. Assim, entende-se por trabalho a atividade humana estruturada que transforma a natureza, produz valor económico, organiza as interações sociais e reforça as estruturas institucionais. Para além das suas funções materiais, integra dimensões sociais e culturais, constituindo um fator de coesão e evolução social, mas também podendo gerar tensões e desigualdades, na medida em que as relações laborais refletem as limitações das estruturas económicas e sociais.

O trabalho frequentemente manifesta uma dualidade: por um lado, a dimensão económica, orientada para a produção de valor; por outro, a dimensão institucional e social, responsável pela regulação e pelos efeitos nas estruturas sociais. (Marx, 1867) enfatizava a dimensão económica do trabalho, centrada na produção de valor, na acumulação de capital e na exploração intrínseca ao capitalismo numa perspetiva de fluxo natural. Embora esta abordagem contribua para compreender a posição do trabalho no sistema económico, importa reconhecer as suas limitações face às transformações contemporâneas causadas pela digitalização. As novas formas de organização do trabalho transcendem as categorias tradicionais de força de trabalho e mercadoria tal como historicamente enquadradas por Marx, exigindo assim uma

reflexão teórica capaz de ir além da reprodução das relações capital-trabalho. O conceito de sociedade mercantil, entendido como um sistema autorregulado configurado exclusivamente pelos preços do mercado, como refere (Polanyi, 2000), permite enquadrar criticamente as limitações da troca individual na organização do trabalho, tal como assinaladas (Smith, 1996). Sem pressupor uma correspondência direta entre períodos históricos distintos, esta perspetiva permite analisar as transformações contemporâneas do trabalho, nomeadamente em contextos onde algoritmos determinam condições laborais e rendimentos (Kalleberg & Dunn, 2016). Embora (Smith, 1996) sublinhe a centralidade do agente económico na prossecução dos interesses próprios dos indivíduos, importa reconhecer que o trabalho, mesmo quando dependente, possui implicações mais amplas, nomeadamente nas estruturas sociais, políticas e culturais (Durkheim, 1999; Weber, 2004). Nesse sentido, Polanyi propôs uma leitura alternativa ao capitalismo, atribuindo ao trabalho a natureza de fato social e enfatizando o papel das instituições na regulação das atividades económicas. Na perspetiva de (Polanyi, 2000), elementos como terra, trabalho e dinheiro são "mercadorias fictícias", uma vez que não podem ser reduzidos a simples objetos de troca num mercado autorregulado. Essa crítica à lógica do mercado, hoje reiterada por estudos recentes sobre a gig economy e plataformas digitais (Stefano, 2015), realça a necessidade da existência de mecanismos institucionais capazes de mitigar riscos sociais e económicos decorrentes de modelos baseados em sociedades mercantis — nomeadamente a precariedade, desproteção social e assimetrias de poder que não são adequadamente acautelados pelos mecanismos de regulação laboral tradicionais. Deste modo, a centralidade que os mecanismos de mercado assumem na relação de trabalho tende a reproduzir desigualdades estruturais, sobretudo quando não há intervenção institucional. As perspetivas de (Bourdieu, 2007; Marx, 1867) sugerem um consenso conceptual sobre o trabalho como agente estruturante das transformações sociais. Este entendimento continua a ser relevante na atualidade, uma vez que o trabalho continua a moldar a organização e as dinâmicas da sociedade contemporânea (Antunes, 2008; Bourdieu, 2007; Durkheim, 1999; Kovács, 2006; Marx, 1867).

No que concerne à centralidade do trabalho na sociedade, a teoria de Weber (2004) permite compreender a relação entre o ser humano e o trabalho, mostrando que este não é apenas um meio de subsistência, mas também um elemento que molda estreitamente a dignidade e a identidade dos indivíduos. De forma semelhante, (Marx, 1867) e (Dejour, 1997) destacam que o trabalho influencia diretamente a autoestima e a perceção que cada indivíduo nutre de si próprio, mesmo quando submetido a normas, conflitos, hierarquias e pressões organizacionais. O trabalho, enquanto atividade vital, constitui-se como elemento essencial da existência social,

pois, como preconizou (Marx, 1867), negar a sua relevância fundamental seria uma falha em compreender as bases materiais que sustentam a vida em sociedade. Em termos práticos, isso significa que o trabalho, ou a sua falta, condiciona o acesso a recursos essenciais, como habitação, segurança, alimentação e cuidados básicos de saúde (Esping-Andersen, 1990; Polanyi, 2000).

Esta análise destaca a necessidade de conceptualizar a precariedade não apenas como uma condição laboral, mas como o produto da ausência ou insuficiência de mecanismos de proteção eficazes, revelando falhas estruturais na regulação do trabalho e na garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Em detalhe, (Standing, 2011) revela que se trata de grupos socioeconómicos caracterizados pela insegurança social e falta de estabilidade profissional, com relações mínimas de confiança com o capital e o Estado, o que se traduz na ausência de contratos estáveis, benefícios laborais e garantias de proteção social, tornando estes trabalhadores particularmente vulneráveis a mudanças económicas e organizacionais. A sua condição caracteriza-se pela ausência de uma identidade laboral consolidada, pela exposição à frustração de status e por uma vulnerabilidade económica, psicológica e social (Antunes, 2008; Dejour, 1997; Standing, 2011). Nesse sentido, importa salientar que a detenção de qualificações ou competências específicas não afasta, necessariamente, a exposição a desigualdades estruturais no mercado de trabalho (M. Rodrigues et al., 2022; Standing, 2011).

Assim, a partir das dinâmicas abordadas nesta subseção, o trabalho no contexto social surge como um motor de transformação social, influenciando, de modo positivo ou negativo, áreas centrais como a evolução tecnológica, a organização social e as condições de vida, incluindo a educação, a saúde e o bem-estar social (Alves et al., 2013; Antunes, 2018; Castells, 2002; Durkheim, 1999).

1.2. Do Trabalho Industrial ao Trabalho Digital: Transformações e Desafios

As Revoluções Industriais corresponderam a períodos de transformação profunda dos sistemas produtivos, impulsionados por inovações tecnológicas que reconfiguraram a organização do trabalho, a economia e as relações sociais (Freeman & Soete, 1997; Stearns, 2013). Por limitações de espaço, não se procederá a uma análise exaustiva de cada etapa destas Revoluções. A Primeira Revolução Industrial, iniciada em Inglaterra entre os séculos XVIII e XIX, destacou-se pela consolidação da máquina a vapor e pela mecanização dos processos produtivos, aumentando a produtividade e promovendo mudanças sociais significativas, como a migração do campo para as cidades e a emergência de novas classes sociais (Easton et al., 2016; Freeman & Soete, 1997; Santos, 2004). O uso da máquina a vapor teve como objetivo

fomentar um modelo económico mais eficiente e sustentável, através da redução de desperdícios e da otimização de engenhos tecnológicos (Mokyr & Strotz, 1998; Stearns, 2013). Estes marcos históricos evidenciaram a capacidade do trabalho de estruturar e moldar parte destas transformações tecnológicas (Iglésias, 1990).

Ao longo das Revoluções Industriais, tais transformações estimularam a integração entre ciência e tecnologia, combinando conhecimento formal e tácito (Mokyr & Strotz, 1998). Este processo expandiu-se globalmente, sobretudo nos países na vanguarda tecnológica, como Inglaterra, Alemanha, Japão, Estados Unidos e China (Easton et al., 2016; Freeman & Soete, 1997). Quanto à natureza do trabalho, este deixou de estar ligado à manufatura artesanal socialmente valorizada e passou a organizar-se em etapas segmentadas por trabalhador (Stearns, 2013). O controlo do produto final foi transferido para os proprietários dos meios de produção, enquanto a força de trabalho passou a ser remunerada por salário, consolidando-se assim o modelo assalariado (Marx, 1867).

O cronograma tecnológico evidencia momentos cruciais: mecanização, eletrificação, automação industrial, desenvolvimento da Internet e avanços associados à digitalização (Castells, 2002; L. Coutinho, 1992; Freeman & Soete, 1997; Iglésias, 1990; Junqueira, 2020; Mokyr & Strotz, 1998; Stearns, 2013). Se, durante a Revolução Industrial, os trabalhadores perderam o controlo sobre o produto do seu trabalho, submetendo-se ao "regime de funcionamento da máquina" (Santos, 2004, p. 1), os avanços tecnológicos contemporâneos — em particular os associados à digitalização e à automação — colocam novos desafios à estrutura clássica do trabalho, exigindo novas análises sobre relações laborais e mecanismos de regulação (Martins, 2021; T. Moreira, 2024; Rebelo, 2021).

A automação, inicialmente entendida como substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto — ou seja, mecanismos destinados a substituir o esforço físico humano pela força da máquina — (Marx, 1867; Wiener, 1954), evoluiu para um conceito mais amplo. Atualmente, a redução da intervenção humana direta pelos sistemas tecnológicos deixou de ser apenas um instrumento técnico, assumindo-se como um sistema comunicativo com o qual o ser humano interage, influenciando significativamente os processos produtivos e as relações sociais (Wiener, 1954). A automação contemporânea deixou de se restringir à mecânica e à manufatura, abrangendo áreas como a gestão empresarial, análise de dados e funções criativas (Brynjolfsson & McAfee, 2014).

O processo de digitalização refere-se à integração crescente da tecnologia digital em todos os aspetos da economia e da sociedade, impulsionada por avanços em tecnologias como inteligência artificial, automação e robótica, fenómeno que, segundo (Brynjolfsson & McAfee,

2014; Freeman & Soete, 1997), vai para além da simples automação de tarefas repetitivas. Na Sociedade Digital, a literatura evidencia que a exigência de competências técnicas e de programação se torna cada vez mais relevante, à medida que funções tradicionalmente associadas ao trabalho manual vão sendo progressivamente substituídas por sistemas automatizados (Wiener, 1954). Consequentemente, o foco do trabalho desloca-se da execução de tarefas elementares para atividades que envolvem análise, criatividade e resolução de problemas complexos (Brynjolfsson & McAfee, 2014; Kalleberg & Dunn, 2016).

A compreensão das dinâmicas do trabalho contemporâneo exige a análise de uma dimensão central da lógica do trabalho: a tecnológica. A tecnologia passou a assumir um papel cada vez mais interdependente em relação ao trabalho, de modo que uma parte significativa da organização laboral depende dela, tornando-se progressivamente orientada para a produtividade (Bomfim et al., 2022; Kalleberg & Dunn, 2016). Os algoritmos e os sistemas de inteligência artificial já não se limitam à otimização das tarefas; pelo contrário, passaram a regular as relações laborais, organizar horários, definir metas, acompanhar os desempenhos e a avaliação dos trabalhadores, independentemente das fronteiras geográficas (Lenaerts et al., 2023; Martins, 2021; C. T. Moreira, 2022).

(Polanyi, 2000) alertou para os riscos sociais decorrentes da tentativa de subordinar o trabalho à lógica autorregulada do mercado. Essa abordagem ganha força na atualidade quando aplicada às novas formas de organização do trabalho, como por exemplo, o trabalho através de plataformas digitais, nas quais a 'mercadorização' do trabalho assume formas mais fragmentadas e difusas, refletindo novos mecanismos de regulação económica não institucionalizada. Este contexto evidencia a sua relevância face aos desafios do trabalho contemporâneo e à necessidade de redefinir normas institucionais que salvaguardem a atividade laboral (Stefano, 2015). Ao mesmo tempo, observa-se uma crescente polarização nos mercados de trabalho, em que empregos altamente qualificados beneficiam de remunerações elevadas, enquanto trabalhadores com baixas qualificações continuam a enfrentar salários reduzidos, revelando limitações das atuais estruturas laborais em lidar com a desigualdade e os efeitos da automação (Brynjolfsson & McAfee, 2014). Estas perspetivas clássicas e contemporâneas convergem ao revelar a tensão persistente entre a lógica económica e a proteção social, sublinhando a importância das instituições e a necessidade de integrar sistematicamente estas abordagens no desenho de modelos regulatórios adaptados às realidades contemporâneas.

1.2.1. Novas Formas de Organização do Trabalho

Na Era Digital, o trabalho distingue-se pela centralidade da informação e do conhecimento, refletindo novas formas de produção, comunicação e organização laboral (Andersen & Fredens, 2013; Ayoko & Ashkanasy, 2019; Castells, 2002; Uddin, 2015). Estas transformações acentuam a relevância da relação laboral e dos direitos fundamentais, dimensões complexas, mas essenciais, garantidas na generalidade dos ordenamentos democráticos contemporâneos (Abrantes, 2005).

As sucessivas gerações demonstram que a inovação tecnológica se encontra intrinsecamente presente no quotidiano: desde o despertar, nas deslocações, no trabalho, na confeção das refeições, na leitura, na saúde, na gestão doméstica e em muitas outras dimensões centrais da vida humana (Freeman & Soete, 1997). Desde os anos 1980, as profundas mudanças na matriz do trabalho têm merecido crescente atenção da sociologia, refletindo a natureza dinâmica e mutável do fenómeno laboral, descrita como metamorfose (M. P. Leite, 2000).

A literatura apresenta consenso relativamente a (Antunes, 2009) e (Araújo & Duque, 2012), que identificam um processo progressivo de transição dos trabalhadores do setor secundário para o setor terciário, iniciado no século XX e intensificado no século XXI. (Ferrão, 1988) explica este fenómeno com base nas alterações dos perfis de consumo, evidenciando que a reorganização do trabalho está profundamente ligada às dinâmicas sociais e económicas. Esta perspetiva é reforçada por (Bomfim et al., 2022), que destacam que as tecnologias digitais, embora se adaptem às sociedades, são sobretudo moldadas pelas pessoas que as utilizam, adaptam ou rejeitam, sendo os seus impactos condicionados pelos contextos sociais, culturais e ambientais em que se inserem.

As sociedades contemporâneas experienciam uma espécie de 'revolução industrial', desta vez no campo informático, resultado da perda de solidez dos sistemas anteriores (T. A. C. Moreira, 2016). Baseadas em pressupostos relativamente recentes, estas transformações desafiam os modelos clássicos de tempo e espaço laborais, promovendo formas de organização do trabalho mais flexíveis, interativas e descentralizadas (Ayoko & Ashkanasy, 2019; Boehmer et al., 2017; Veloso, 1998). A combinação da flexibilização das estruturas laborais com os avanços nas tecnologias de informação e comunicação deu origem ao que se entende por Novas Formas de Organização do Trabalho, práticas que se distanciam dos modelos tradicionais baseados em horários rígidos, local físico fixo e vínculos contratuais estáveis (Ferreira, 2000). Esta perspetiva é reforçada por (Felstead et al., 2003), que destacam que o recurso a ferramentas digitais permite maior autonomia aos trabalhadores, ao dissociar os instrumentos de trabalho do local físico.

Distinguidas pela digitalização, as alterações nas estruturas laborais manifestam-se através das Novas Formas de Organização do Trabalho (NFOT), como o teletrabalho (Veloso, 1998), o trabalho realizado através de plataformas digitais (Kalleberg & Dunn, 2016) ou a crescente centralidade da inteligência artificial e da gestão algorítmica na organização laboral (Amado, 2021; Martins, 2021; C. T. Moreira, 2022).

a) Teletrabalho

O teletrabalho encontra-se regulamentado no Código do Trabalho, na subsecção V, dos artigos 165.º a 171.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, devendo ser formalizado através de acordo escrito, em conformidade com o disposto no n.º 4 do artigo 166.º (CT). Este regime permite que o trabalhador, em situação de subordinação jurídica, preste a sua força de trabalho à distância, utilizando meios de comunicação eletrónica e informática, seja a partir de casa, de centros alternativos ou em regime de trabalho móvel (Girard, 1995; Van der Wielen, 1996; como citado por Veloso, 1998).

Embora integrado nas Novas Formas de Organização do Trabalho (NFOT), o teletrabalho não constitui uma forma de trabalho recente. A sua relevância atual não deriva da data do surgimento, mas sim da sua difusão e intensificação, particularmente durante a pandemia de COVID-19, período em que se evidenciou o seu potencial para manter a atividade produtiva em contextos de restrição física (Nilles, 1975; Rebelo, 2021)

Entre as principais vantagens do teletrabalho destacam-se a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a redução da exposição ao stress, alcançadas através de uma gestão equilibrada entre a esfera pessoal e profissional (Eurofound, 2016). Para as organizações, observa-se maior eficiência, refletida na redução de custos, diminuição do turnover, melhoria do absentismo e aumento da produtividade (Veloso, 1998).

Contudo, o teletrabalho não é isento de riscos. Em determinadas situações, pode favorecer hábitos de má nutrição, sedentarismo e problemas de saúde mental, resultantes da intensidade e vigilância constante do trabalho (Areosa, 2023; Henke et al., 2016; T. Moreira, 2024). Outro aspeto negativo associado ao teletrabalho prende-se com o impacto do isolamento social, que afeta tanto os indivíduos como a cultura organizacional (Lambert et al., 2023). O relatório (Eurofound, 2016) destaca a ambiguidade relativamente aos custos com equipamentos e conectividade, como computadores, internet ou energia elétrica, o que pode gerar conflitos ou despesas inesperadas para os trabalhadores. Surgem também preocupações relacionadas com a proteção de dados e a cibersegurança, dado que informações de trabalhadores, clientes e da própria empresa podem estar mais expostas em contextos remotos, exigindo, por isso, políticas

responsáveis e investimento em sistemas de segurança (Eurofound, 2016; Fonseca et al., 2021; Gonçalves, 2024).

No que respeita à proteção dos trabalhadores, a legislação consagra direitos fundamentais aplicáveis ao teletrabalho. Destaca-se a liberdade de expressão, prevista no artigo 14.º do CT, que garante o respeito pelo pensamento e opinião nas atividades mediadas por tecnologia, sem prejuízo das responsabilidades inerentes ao exercício da função (Teixeira, 2010). Paralelamente, o direito à integridade física e moral, artigo 15.º do CT, assegura a proteção contra situações de alheamento social ou constrangimentos que possam comprometer a saúde física e psicológica do trabalhador (Teixeira, 2010).

Deste modo, o teletrabalho representa uma forma de trabalho contemporânea que, embora baseada em práticas antigas, se consolidou como componente central das NFOT, refletindo a interdependência entre tecnologia, organização laboral e proteção social na Era Digital.

b) Trabalho através de Plataformas Digitais

O trabalho prestado através de plataformas digitais, também designado por "*Gig Economy*", consiste num conjunto de mercados que conectam prestadores de serviços independentes a consumidores, através de tarefas ou contratos temporários mediados por plataformas digitais (Woodcock & Graham, 2020). Este tipo de trabalho depende do uso contínuo da internet e caracteriza-se, frequentemente, pela ausência de vínculos laborais permanentes, com a atribuição de tarefas condicionada pela procura e pelo histórico do trabalhador (Kalleberg & Dunn, 2016; Stefano, 2015).

Do ponto de vista económico e social, a *gig economy* apresenta benefícios, como o aumento da participação na força de trabalho, a criação de oportunidades para indivíduos desempregados, a flexibilidade na gestão de horários e a possibilidade de obtenção de rendimentos suplementares (Kalleberg & Dunn, 2016; Manyika et al., 2016; Woodcock & Graham, 2020).

Apesar das vantagens, estas atividades caracterizam-se pela precariedade e instabilidade laboral. A continuidade do trabalho depende do desempenho e da reputação do trabalhador na plataforma, enquanto persistem lacunas na regulação contratual, dificuldades de acesso à proteção social e laboral, salários indefinidos e longos períodos de trabalho (Bulian, 2021; Hafeez et al., 2022; Kalleberg & Dunn, 2016; Manyika et al., 2016).

Entre os demais desafios atuais, destacam-se a ausência de uma designação intermédia que reflita a condição real dos trabalhadores ainda enquadrados como independentes (Stefano,

2015) e a falta de contribuições para desemprego, doença ou pensões, o que torna a gig economy um risco para trabalhadores de longo prazo (Kalleberg & Dunn, 2016).

A dependência algorítmica, marcada por sistemas automatizados de classificação e atribuição de tarefas, juntamente com os demais aspetos abordados, coloca desafios significativos ao direito do trabalho, sobretudo no que se refere à adaptação das normas laborais ao contexto do trabalho digital (Amado, 2021; Martins, 2021; T. Moreira, 2024).

1.2.2. Inteligência Artificial e Gestão Algorítmica nas Relações Laborais

A inteligência artificial (IA) constitui uma componente central dos processos contemporâneos de inovação tecnológica, cuja análise será aprofundada antes da abordagem de outras tecnologias disruptivas que têm moldado o mercado de trabalho. De acordo com (Russell & Norvig, 2009), a IA corresponde a um campo de investigação orientado para o desenvolvimento de sistemas capazes de perceber o ambiente, tomar decisões e agir de forma autónoma e racional, com base tanto em modelos inspirados no comportamento humano quanto em princípios formais de racionalidade. De acordo com (T. C. Moreira, 2022), a inteligência artificial pode ser compreendida a partir de duas abordagens distintas: **(i)** a inteligência artificial fraca, concebida com foco na resolução de problemas específicos através de métodos matemáticos; e **(ii)** a inteligência artificial forte, caracterizada pela capacidade intelectual semelhante — ou em alguns casos, potencialmente superior — à humana. Esta distinção é fundamental para compreender os diferentes níveis de complexidade e autonomia presentes nos sistemas de inteligência artificial. De ressaltar que os sistemas de IA, integram na sua programação várias técnicas inteligentes capazes de perceber, raciocinar, aprender com a informação processada durante a sua interação (Russell & Norvig, 2009).

A gestão algorítmica refere-se ao uso de algoritmos para organizar e controlar o trabalho, especialmente em plataformas digitais, alterando as relações convencionais de supervisão e avaliação (T. C. Moreira, 2022).

Estudos recentes salientam diversos riscos associados à utilização da inteligência artificial no trabalho (Amado, 2021). Entre eles destacam-se a possível violação da privacidade dos trabalhadores (Fonseca et al., 2021), o risco de decisões automatizadas que exigem rigor e conhecimento prévio, falhas nos sistemas que podem provocar consequências graves em setores críticos (Eça et al., 2023), como a saúde e a educação. Atualmente, o desempenho eficiente dos sistemas de inteligência artificial depende de grandes volumes de dados, da aplicação de algoritmos avançados e do uso de infraestruturas de software e hardware de alto desempenho. Estes fatores são essenciais para assegurar eficácia e qualidade em contextos complexos (Ciucci

et al., 2025). A situação reforça, em certa medida, a necessidade de proteger os dados pessoais, uma vez que a pegada digital gerada em plataformas digitais, sistemas de inteligência artificial e processos automatizados de recolha e tratamento destes dados assume particular relevância, dado que os indivíduos perdem frequentemente o controlo sobre o seu rasto digital (Gonçalves, 2024). A falta de legislação objetiva para garantir padrões de atuação éticos, responsabilidade e transparência nos sistemas pode afetar os direitos legais, sociais e laborais (Comissão Europeia, 2019).

Na gestão algorítmica, diversos riscos têm sido identificados, nomeadamente a diminuição do controlo humano, que tende a restringir a autonomia dos trabalhadores na execução das suas tarefas (T. Moreira, 2024). Acresce a forte orientação para resultados, que pode subordinar ou desconsiderar aspetos qualitativos essenciais das atividades, diminuindo o valor acrescentado produzido. No domínio dos algoritmos, verifica-se que estes podem perpetuar estigmas existentes nos conjuntos de dados, originando decisões que favorecem determinados grupos em detrimento de outros, com implicações de injustiça, exclusão social e ampliação das desigualdades (Kalleberg & Dunn, 2016; Stefano, 2015).

Esta transição leva-nos a refletir sobre quais são os fatores que motivam estas transformações laborais: se visam melhorar condições como o equilíbrio entre trabalho e família, promovendo o progresso social, ou se são impulsionadas pela necessidade de garantir a vitalidade estratégica das organizações (Henke et al., 2016).

1.3. Origens e Evolução do Direito do Trabalho: Breve Análise

O Direito do Trabalho deriva de manifestações de intervenção constitucional face ao âmbito privado (Abrantes, 2005). Este compreende de forma inequívoca um objeto assente num tipo de trabalho de natureza própria, o trabalho produtivo e socialmente relevante, na medida em que se manifesta através da aplicação do esforço humano (Olea, 1963). No fundo, o trabalho vital humano constitui um elemento ativo na transformação face às novas formas de organização social (Durkheim, 1999).

A origem do Direito do Trabalho remonta às condições fabris da Revolução Industrial — marcadas por jornadas longas e repetitivas, salários baixos, ambientes inseguros, fadiga física e mental — frequentemente impulsionadas pela procura incessante de produtividade e pela exposição desmedida aos riscos (Fernandes, 2023; Iglésias, 1990). A proteção garantida aos trabalhadores era, em grande medida, de caráter marginal, pois estava consignada a colmatar questões emergentes quase exclusivamente em situações de penúria ou de abuso manifesto (Fernandes, 2023).

Apelando à objetividade, cumpre assinalar a especificidade da natureza deste tipo de trabalho: o trabalho subordinado. Esta relação institui-se através da relação contratual, na qual "(…) uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade (…)", art.º 11, Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho – CT). O Direito do Trabalho regula a relação entre trabalhadores e empregadores. Algumas reflexões permitem-nos compreender a natureza dos sujeitos de relação jurídica definindo-os como "aqueles a quem se podem imputar normas de Direito do Trabalho, ou seja, os titulares de situações que tais normas pretendem regular" (Martinez, 2017 p. 3). Segundo (Fernandes, 2014) e especialmente nas obras analisadas, observa-se que a legislação exerce tendencialmente influência central na aplicação do Direito do Trabalho, uma vez que estabelece os princípios, normas e regras que regulam as relações entre empregadores e trabalhadores. Fundamenta-se na liberdade de escolha de profissão e na consagração dos princípios da liberdade contratual e da autonomia privada, o que permite às partes, em observância do disposto legal previsto, determinar livremente o conteúdo dos contratos (Falcão & Tomás, 2016).

O trabalho não se limita à subsistência do trabalhador: constitui um fator de produção económica e social, contribuindo para o desenvolvimento de bens e serviços ao dispor das comunidades que o legitimam (Lopes et al., 2023; Olea, 1963). Apesar de central, este segmento de trabalho não abrange toda e qualquer atividade humana economicamente relevante, mas apenas aquelas prestadas de forma voluntária e dependente, em especial por conta e sob a direção de outrem, excluindo casos como o trabalho forçado, atendendo à sua natureza coerciva (J. Leite, 2016). Na mesma linha, omite-se o trabalho prestado por funcionários públicos, na medida em que este se encontra sob a égide do Direito Administrativo (Falcão & Tomás, 2016).

Naturalmente, à medida que o tempo avançou, o DT persistiu na tentativa de responder às questões mais emergentes, o que lhe conferiu uma natureza essencialmente reativa, ao intervir com frequência em períodos subsequentes à consolidação dos conflitos laborais (Fernandes, 2023). O verdadeiro desafio consiste, portanto, em conciliar o ritmo acelerado das mudanças tecnológicas com a profundidade interpretativa aliada à capacidade de resposta necessária em matérias de regulação do DT. Porém, como se verifica nos diferentes ciclos históricos anteriores, a evolução tecnológica continua a produzir desequilíbrios. O processo de equilíbrio deve passar pela "democraticidade dos processos de mudança" (Kovács, 2006, p. 6).

A realidade que esteve na origem do Direito do Trabalho continua a influenciá-lo, contemplando, por um lado, a análise das consequências implícitas à sua natureza mutável (Olea, 1963) e, concomitantemente, no que diz respeito à sua principal esfera de atuação, visa assegurar condições de trabalho dignas e proteger os direitos dos trabalhadores (Eurofound,

2016; ILO, 2025; OIT, 2013; Rodrigues et al., 2022). A literatura remete-nos para a noção de que formas jurídicas de regulação da força de trabalho passaram a assumir uma função mais orientadora, como uma bússola que exige poder de reflexão, imparcialidade e célere capacidade de resposta.

CAPÍTULO II

Desafios do Direito do Trabalho na Era Digital

As últimas décadas ficaram marcadas por diversas transformações no mundo do trabalho. Historicamente, o trabalho, compreendido como uma atividade monótona e socialmente pouco valorizada (Marx, 1867), evoluiu para uma realidade caracterizada pela sua complexidade, frequentemente marcada por transformações estruturais e sistemáticas (Fernandes, 2014; Rebelo, 2021).

O debate académico apresenta aceções otimistas, sobre a leitura da máquina: esta é com frequência considerada como um agente complementar à humanidade, baseada em processos digitais inteligentes, que permitem tomar decisões e atuar em consonância com diversas esferas humanas (H. Rodrigues et al., 2020). No entanto, cumpre salientar que, ao longo dos tempos e de forma particularmente intensa, a inovação tecnológica deixa um rasto profundo, manifestando-se de diversas formas, por vezes até de forma antagónica, alimentando a perceção de existência de um conflito entre o trabalho humano e a máquina (Antunes, 2023; Doorn, 2020; Eça et al., 2023; Marx, 1867).

Desafios desta ordem têm sido impulsionados pela consolidação de dois elementos centrais que atuam de forma interdependente e caracterizam a era digital:

i. O primeiro diz respeito à emergência e difusão de atores tecnológicos, em particular de sistemas como a inteligência artificial, que exercem influência transversal nos diversos domínios da sociedade, nomeadamente na saúde, na esfera laboral, na educação, lazer, nas políticas públicas, moldando o processo de tomada de decisão, a interação social, os canais e fluxos de informação, bem como a dimensão laboral (Castells, 2002; OIT, 2020, 2021; UNESCO, 2023).

ii. O segundo fator contempla o processo de virtualização das interações sociais e das práticas laborais, entendida aqui como a transição progressiva das atividades humanas para instrumentos digitais, os quais cumulativamente alteram os padrões da vida social e da organização do trabalho (Amado, 2021; Giddens, 2002; Gmyrek et al., 2025; Kovács, 2006; Lévy, 2007).

Embora, num cenário utópico, a automação devesse representar uma oportunidade de libertação da humanidade do trabalho árduo, na realidade contemporânea em que a maioria das pessoas depende do trabalho para garantir a sua subsistência, esse ideal pode facilmente representar núcleos problemáticos (Benanav, 2019). Apesar dos avanços registados nas últimas décadas, em particular no reforço dos direitos laborais, na promoção da igualdade de oportunidades e no alargamento do acesso ao mercado de trabalho (Presidência do Conselho De Ministros, 2023; M. Rodrigues et al., 2022), persistem constrangimentos estruturais que comprometem a concretização plena do princípio do trabalho digno (CIMH & CGTP, 2025; DGERT, 2025; ILO, 2025). Estes constrangimentos têm vindo a acentuar a tomada de consciência do direito do trabalho, "adaptando algumas das suas regras para facilitar a criação de emprego, passando também a ser denominado, por vezes de Direito do Emprego, visando proteger o trabalhador, não só no centro do trabalho, mas também no mercado de trabalho, assumindo a ideia de que, para fortalecer a situação do trabalhador no centro do trabalho, também é necessário fortalecer a sua situação no mercado de trabalho." (Moreira, 2024, p.15).

Deste modo, o presente capítulo tem como propósito analisar sob a perspetiva interdisciplinar a influência dos principais desafios contemporâneos decorrentes da Era Digital e a forma como estes se refletem no Direito do Trabalho, exigindo uma análise sensível, mas também uma atuação incisiva por parte do âmbito jurídico. Em complemento, abordam-se as principais dificuldades associadas às novas modalidades de relação laboral, que ainda carecem de respaldo jurídico e de um sentido claro de responsabilidade na proteção dos trabalhadores.

2.1. Vulnerabilidade Laboral das Plataformas de Trabalho

As novas formas de organização do trabalho coexistem no contexto atual, muitas vezes suportadas pela dependência da conexão digital, através de uma lógica produtiva caracterizada pela desmaterialização dos processos, aumento da flexibilização das relações laborais e reconfiguração do papel do trabalhador (Aroles et al., 2021; Castells, 2002). As alterações em decurso promoveram a ascensão de uma economia de colaboração representada pelo Crowd work. Fala-se do trabalho realizado através de plataformas digitais, que contribuiu positivamente para a redução de custos associados à coordenação, organização e informação, devido à sua natureza de partilha colaborativa (T. Moreira, 2024).

No contexto atual, observa-se a alteração nas formas de controlo, na dinâmica de competências e a experiência quotidiana dos trabalhadores, tornando mais complexa a avaliação do seu impacto efetivo nas condições de vida dos trabalhadores, bem como nas suas trajetórias laborais (Antunes, 2018; T. Moreira, 2024; Rebelo, 2021). Estas transformações

alteraram profundamente o modelo de relações laborais que estruturou o século XX (Rebelo, 2021). Não é completamente estranha a propensão destas plataformas para a garantia de pagamentos através dos produtos do seu inventário ou, ainda, devido à natureza fragmentada das tarefas, visando a redução do valor pago por tarefa, induzir à violação inconsciente de princípios éticos, uma vez que o 'colaborador' desconhece qual é o destino final do seu trabalho (T. Moreira, 2024). Importa compreender que fatores como a incerteza sobre o montante a auferir, a alta competitividade que legitima a aplicação da lógica da oferta e da procura, a falta de transparência e o facto de não ser considerado o tempo de espera em *lobby* põem em evidência a vulnerabilidade destes trabalhadores, o que reduz o seu poder negocial (Kalleberg & Dunn, 2016). Além disso, as plataformas digitais, enquanto mediadoras deste tipo de relação, absorvem valor acrescentado do seu 'quadro' colaborativo (Woodcock & Graham, 2020). Isto ocorre em face das exigências de perfis orientados para a inovação e da atribuição de determinados níveis *standard* de qualificação, ainda que esta imposição possa não ser proporcionalmente recompensada após a prestação da força de trabalho (T. Moreira, 2024).

2.1.1. O Labirinto Jurídico das Plataformas

No que respeita à qualidade do trabalho e à inovação, reconhecem-se benefícios, como a partilha de conhecimentos, o estímulo de novas experiências decorrentes da realização de diferentes tarefas, o que contribui positivamente para a inovação nas organizações e para o saber partilhado dos trabalhadores (Lambert et al., 2023). Porém, cumpre salientar que as vantagens deste coexistem com diferentes formas progressivas de vulnerabilidade laboral (Fleming & Spicer, 2004). Alguns dos principais aspetos explorados na atualidade sobre o trabalho através de plataformas digitais, estão intimamente ligados à dualidade entre possível autonomia conferida ao trabalhador e a existência de subordinação algorítmica, que, por conseguinte, gera algumas reticências acerca da real relação contratual que legitima este tipo de relação de colaboração (Monteiro, 2018; Carelli & Carelli, 2020).

Não obstante, às plataformas poderem ter personalidade jurídica, muitas vezes dotadas de funcionalidades que lhes permitem exercer a sua atividade sob a lógica de direção, orientação e aplicação do poder disciplinar, estas ainda parecem permanecer inibidas de responder na qualidade de empregadoras. Apesar de poderem ter personalidade jurídica, as plataformas muitas vezes dotadas de instrumentos tecnológicos que lhes permitem exercer a sua atividade sob a lógica do poder de direção, controlo, orientação e aplicação do poder disciplinar (artigo. º 12-A, al. b), c), d), e), Lei n.º 7/2009, Código do Trabalho – CT) estas plataformas estão inibidas de responder na qualidade de empregadoras (Antunes, 2023).

A crescente dependência de algoritmos na definição de tarefas, horários e remuneração intensifica a insegurança económica, incita à precariedade contratual enquanto reforça a fragmentação do mercado de trabalho que por sua vez produz desigualdades (Amado, 2021; Martins, 2021; T. Moreira, 2024). Deve ser considerado nesta fase o expressivo impacto do controlo algorítmico existente nesta forma de trabalho, que por um lado, reduz a autonomia dos trabalhadores, enquanto a ausência de regulamentação adequada limita a proteção prevista pelo Direito do Trabalho tradicional (Lenaerts et al., 2023).

2.1.2. Colaboração vs. Capitalismo de Plataformas

Durante as últimas décadas, assistiu-se à intensificação de posicionamentos por parte de grandes empresas, com o objetivo de se legitimarem como parte ativa da chamada economia colaborativa, ao reforçar discursivamente a ideia de que promovem a cooperação e a inclusão social, assentes na partilha de poderes teoricamente simétricos (Bedoya et al., 2024).

Esta tipologia de trabalho em teoria privilegia a autonomia prestada na lógica de um trabalhador independente, que, segundo (Kovács, 2006), diz respeito à capacidade de o trabalhador intervir nos processos laborais, à existência de autocontrolo, à possibilidade de avaliar o seu próprio desempenho e à possibilidade de influenciar decisões nas organizacionais.

Todavia, os novos perfis de trabalhadores independentes evoluíram nas últimas décadas. Os trabalhadores independentes que, na altura, estavam reservados a categorias como comerciantes, artesãos ou agricultores, hoje dizem respeito a designers gráficos, programadores ou ainda desenvolvedores de software (Conseil National Du Numérique, 2020). Embora se afirme que o trabalho em plataformas digitais é autónomo, a deslocação das tarefas para o espaço digital coloca sérios desafios à interpretação devido à crescente debilidade da relação e exposição aos novos riscos tecnológicos (Matos & Maia, 2023). Apesar de formalmente independentes, uma parte desses trabalhadores integra organizações dirigidas por terceiros, desempenhando as suas atividades sob a autoridade algorítmica e, frequentemente, sem o devido reconhecimento da relação contratual enquanto trabalhador por conta de outrem (Monteiro, 2018).

Esta relação de colaboração, embora com algum poder de escolha das tarefas a executar (Kalleberg & Dunn, 2016), prevê de forma unilateral a fixação dos preços, a determinação de rotas, as condições de execução das tarefas, o intervalo de tempo para a realização e conclusão das tarefas, os horários a cumprir e até a designação e atribuição de clientes (Vilar, 2025). Deste modo, esta relação económica, pela sua própria natureza, expande-se através da exploração da

força de trabalho e da reprodução de um mercado desregulado, podendo, em muitas ocasiões, afetar espaços e condições sociais anteriormente protegidos (Matos & Maia, 2023).

Em concordância com (Fernandes, 2014), entendo que a recorrente utilização de determinados termos, como trabalhador independente, prestador de serviços ou até consultor, não disfarça a condição substancial estrutural de subordinação do trabalho. De salientar que os trabalhadores integrados nestas plataformas por serem "independentes" não dispõem dos mesmos direitos contemplados nos regimes de trabalho por conta de outrem (Monteiro, 2018; Vilar, 2025). Apesar da conceção de que o trabalho digital através de plataformas seria intrinsecamente autónomo, esta alegada autonomia, uma vez mediada por plataformas digitais, manifesta-se como uma forma de subordinação indireta, contribuindo para a chamada 'zona cinzenta' das relações laborais, caracterizada pela indefinição jurídica e pela consequente possibilidade das empresas evitarem responsabilidades laborais e contributivas, reforçando a lógica do capitalismo de plataformas (Bureau & Dieuaide, 2018; Fleming & Spicer, 2004; OIT, 2021). Assim, a lógica do trabalho autónomo, frequentemente legitimado pela narrativa do micro empreendedorismo (Bedoya et al., 2024), traduz-se na transferência da responsabilidade pelo êxito laboral para os próprios trabalhadores (Matos & Maia, 2023), que permanecem sujeitos a condições laborais precárias e a um regime de exploração intensiva (Antunes, 2023; Vieira, 2023). Pautadas pelo crescimento da dependência dos algoritmos das plataformas digitais, estes ambientes laborais reforçam um cenário de instabilidade económica alimentada por baixos rendimentos, (Grohman & Salvagni, 2023; Matos & Maia, 2023).

A integração destas plataformas não pode assentar na sujeição dos trabalhadores ditos 'independentes', cuja contribuição para a economia 'colaborativa' assenta na utilização intensiva do seu tempo, frequentemente sem pausas ou licenças, sem proteção para a reforma, sujeitos a meios de trabalho inadequados, sem acesso a um salário mínimo e remunerados exclusivamente com base nas tarefas executadas (Scasserra & Partenio, 2021).

A flexibilização laboral está longe de representar um avanço, assumindo-se, na realidade, como um vetor de marginalização social, na medida em que promove a desregulação das relações laborais e a erosão de direitos fundamentais (Antunes, 2008). Deve-se ter em atenção que a plena equidade na economia colaborativa só poderá ser alcançada mediante a garantia de direitos que limitem o poder das plataformas, pelo que se torna necessária a reflexão sobre a expansão do direito do trabalho para assegurar a proteção destes trabalhadores (Carelli & Carelli, 2020). Sempre que a atividade laboral se insere numa estrutura organizacional dirigida por terceiros e é exercida sob a sua autoridade, configura-se trabalho subordinado, estabelecendo-se o vínculo laboral e a obrigatoriedade de cumprimento das normas e princípios

do Direito do Trabalho (Monteiro, 2018). Esta forma de organização que, em teoria, funciona como um sistema de controlo autónomo pela sua subjetividade, intensifica o risco dos trabalhadores, traduzindo-se na ausência de garantias quanto ao próprio trabalho, ao futuro profissional e à manutenção de rendimentos e ainda durante períodos de não ocupação (Antunes, 2008; Bedoya et al., 2024; T. Moreira, 2024). Na ausência de uma colaboração efetiva, prevalece o modelo em que os 'empregadores' utilizam plataformas digitais unicamente como intermediárias, permitindo organizar trabalhadores à distância, acumular capitais e impor práticas dissimuladas de subordinação, com dependência económica e sem reconhecimento de vínculo laboral (Carelli & Carelli, 2020; OIT, 2020).

Estará a sociedade perante um 'capitalismo de plataformas'? O que se pode afirmar é que, a condição de invisibilidade jurídica e a carência dos direitos típicos do trabalho formal evidencia a relevância do DT no âmbito da regulação destas matérias. Por outro lado, salienta as lacunas presentes nas legislações existentes, bem como a ausência de classificação jurídica, o que reforça a necessidade de normas laborais adaptadas à realidade contemporânea do trabalho em plataformas digitais (Matos & Maia, 2023).

2.2. Segmentação do Mercado Laboral

> *"A segmentação está no centro dos problemas que afetam o mercado de trabalho português. O número cada vez maior de trabalhadores com contratos a prazo – mais de um quinto dos trabalhadores assalariados – suporta a maioria dos inevitáveis e contínuos custos de ajustamento da economia. De um modo geral, os mercados segmentados são ineficazes; o lado mais forte do mercado monopoliza as rendas geradas em detrimento do lado mais fraco. Nos mercados de trabalho, onde o serviço transacionado tem vontade própria, as consequências da segmentação são ainda mais prejudiciais. A rotação contínua de certos trabalhadores e os salários comparativamente mais baixos geram um círculo vicioso de subinvestimento em educação e formação que aprisiona a economia num equilíbrio de baixa produtividade. O sucesso a longo prazo da economia portuguesa depende da interrupção deste círculo vicioso"*
>
> *Mário Centeno & Álvaro A. Novo* (Centeno & Novo, 2012)
> *Segmentação, 2012*

A divisão do mercado de trabalho não é casuística: é, no fundo, uma consequência imposta pelas relações tecnológicas, económicas e políticas que se materializam através de regras específicas para os diferentes contextos (Souza, 1978). Á semelhança da teoria ortodoxa,

poderemos partir do pressuposto que na sua origem está um conjunto de empregadores que por visar a maximização do lucro avaliam os trabalhadores com base em suas características singulares, de modo a prever as suas diferenças no mercado de trabalho entre grupos que tendem a diminuir ao longo do tempo em razão dos mecanismos competitivos (Reich et al., 1973). Nesse sentido, podemos afirmar que o trabalho desempenhado na Era Digital reproduz ambientes tendencialmente competitivos, pelo que se espera que o mercado tecnológico continue a absorver aqueles que revelam maior apetência pelos domínios das competências analíticas, de gestão e dos conhecimentos informáticos e que, contrariamente, para os menos preparados para a reconversão digital, venha a ocorrer a sua eventual substituição (Rebelo, 2021). Esta realidade evidencia uma nova forma de segmentação do mercado de trabalho, com o reforço da valorização do capital digital e da crescente polarização entre os trabalhadores altamente qualificados, e os trabalhadores cuja atividade é mais facilmente substituível. Porém, importa notar que, além deste último, existem outras condições, como a heterogeneidade das políticas salariais, pelo maior ou menor nível de barreiras à mobilidade no mercado, por distintos graus de autonomia e de vigilância, ou ainda por níveis de estabilidade, de direito e de proteção laboral igualmente diverso, conforme os contextos em que se aplicam (Souza, 1978).

2.2.1. Proteção Social e Laboral

A revolução digital trouxe cenários de inovação social, mas também concedeu ao Direito do Trabalho um convite para a responsabilidade e equidade na conceção dos direitos laborais. Um dos aspetos que caracteriza o mercado de trabalho na Era Digital é de facto a existência de diferentes níveis de proteção laboral acentuados pela NTIC e consequentemente regidos pelas NFOT (Antunes, 2009; Grohman & Salvagni, 2023; T. Moreira, 2024; Scasserra & Partenio, 2021). O mercado de trabalho hoje reconhece semelhança ao que outrora (Reich et al., 1973) designaram de mercados de segmentação dual, sem prejuízo da existência de outros níveis de segmento como: raça, origem, idade, localização, género, níveis de qualificação, setor económico, entre demais exemplos (Chancel & Piketty, 2021; CIMH & CGTP, 2025; Da Costa, 2012; Machado, 2015; Mauritti & Costa, 2018; Therborn, 2006, 2013). Embora prestem a sua força de trabalho em mercados bastante idênticos, salvo melhor opinião, estes trabalhadores parecem operar em mercados de trabalho substancialmente diferentes, com condições laborais díspares, oportunidades distintas de progressão salarial ou de carreira, ou em instituições de mercado distintas (Reich et al., 1973).

A análise da Segmentação do Mercado de Trabalho (SMT), será abordada com foco em duas dimensões: i. o trabalho tradicional — compreendido como ‘aquele pelo qual uma pessoa

singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas', nos termos do artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, CT, abreviadamente designado por trabalho por conta de outrem; ii. o trabalho digital — prestado por meio de plataformas que mediam a relação entre a prestação da força de trabalho independente e os preços, oferta e procura, informação e condições de trabalho, sem prejuízo de incluir freelancers ou outros trabalhadores em situação semelhante.

Compreender a atualidade exige reconhecer que as ferramentas tecnológicas são extensões do tecido socio-laboral, mas que, em todo o caso, apresentam sérios constrangimentos para o trabalho humano, como a substituição, a estagnação, o subemprego e a fragilidade nos vínculos contratuais. Por esse motivo, a procura pelo equilíbrio deverá compreender estas dimensões (Benanav, 2019). À segmentação acresce, em parte, a responsabilidade pela ausência de um equilíbrio eficiente no mercado laboral e, em razão disso, devemos considerar mitigar a atuação desses mecanismos, uma vez que estes reduzem o acesso pleno ao emprego (Centeno & Novo, 2012) Estas divisões contínuas no mercado de trabalho, ao passo que representam anomalias para a economia portuguesa, têm um forte impacto social, uma vez que estão na origem da redução do acesso ao emprego digno, da proliferação de sistemas de proteção laboral desigual, dos subsídios de desemprego desajustados e da ineficiência das políticas ativas de emprego (Reich et al., 1973; Boeri 2010 como citado por Centeno & Novo, 2012).

O ponto de inflexão incide sobretudo no contraste evidente entre os trabalhadores tradicionais e os que prestam os seus serviços através das plataformas digitais. De carácter elementar, observa-se que os trabalhadores afetos ao mercado tradicional português, ainda que com lacunas no poder negocial (M. Rodrigues et al., 2022) em matérias pecuniárias, beneficiam de um conjunto de direitos que promovem a sua estabilidade económica. Entre esses direitos, destaca-se o direito a retribuição pelo trabalho prestado, um valor nunca inferior à retribuição mínima mensal garantida (RMMG), artigo 273.º, Lei n.º 7/2009, CT, e artigo 1.º, Decreto-Lei n.º 112/2024, de 19 de dezembro. Estes direitos conferem alguma segurança e estabilidade no tempo. Esta relação prevê igualmente a atribuição de subsídios de Natal, férias e alimentação, que para um trabalhador com relação estável representa auferir mais 2 salários completos com o incremento do subsídio de refeição caso o seu horário seja superior a 5 horas, artigo 154.º alínea b), artigo 160.º nº 4 e artigo 185.º, nº 6 e 7, lei n.º 7/2009 CT. Embora os trabalhadores de plataformas possam estar disponíveis em várias plataformas em simultâneo, por serem considerados trabalhadores independentes (Matos & Maia, 2023; Vieira, 2023), o valor que lhes é conferido contabiliza exclusivamente o resultado da atividade executada e concluída com

sucesso (Manyika et al., 2016). Isto é, em muitas ocasiões, não é considerado o tempo em permanência na aplicação à espera de atividades (T. Moreira, 2024); logo, o valor desse tempo *online* dilui-se na tarefa, refletindo-se assim no valor global da atividade, o que diminui ainda mais a remuneração em face do tempo cedido.

Os trabalhadores no mercado tradicional, ou primário adaptando abordagem de (Reich et al., 1973) para o ordenamento jurídico Portugal, têm direito a uma quantidade de férias nunca inferior a 22 dias por ano conforme previsto no artigo. º 237 e artigo 238.º, nº 1, lei n.º 7/2009 CT. Sucedem-se as contribuições para a segurança social, com igual obrigatoriedade de prestação parcial pelo empregador artigo 276.º, nº 3, 279.º, valor considerado para a proteção em casos de desemprego, proteção em caso de doença, acesso à pensão ou reforma, e ainda o apoio à família no que concerne à atribuição de abonos. O mesmo não se verifica relativamente aos trabalhadores do mercado secundário — os trabalhadores de plataformas — que se encontram menos protegidos: o contributo para a Segurança Social depende da produtividade do trabalhador e é suportado integralmente por este. Além disso, não se verifica o direito ao subsídio de desemprego, uma vez que não existe possibilidade de perda involuntária da relação laboral. Nestas situações, também não existe direito a férias remuneradas. A não realização de trabalho implica a perda direta de rendimentos, o que pode conduzir à sobrecarga e exaustão, dado que o rendimento está intrinsecamente ligado à capacidade produtiva do trabalhador.

Os profissionais de plataformas digitais são categorizados como empresários, razão pela qual não existe direito a formação profissional garantida. Os custos associados a estes processos recaem sobre o trabalhador, seja por necessidade de requalificação, consolidação de aprendizagem ou no que toca ao desenvolvimento de novas competências para o mercado. Contrariamente aos anteriores, no mercado tradicional estão previstos diferentes tipos de proteção, como a proteção na doença e acidentes de trabalho artigo 4.º, nº 1, 24.º nº, 1, lei n.º 7/2009 CT, na parentalidade artigos 35.º, 49.º, 53.º lei n.º 7/2009 CT ou ainda no despedimento ilícito 394.º, lei n.º 7/2009 CT.

2.2.2. Desigualdades Sociais

O debate em torno das desigualdades sociais naturalmente, que tem relação direta com o trabalho, e a sua análise pode e deve ir além da mobilidade hierárquica. A análise das desigualdades sociais proposta por Therborn manifesta desafios centrais para DT, são, na verdade, desafios de ordem transcendente ao ato de regulação contratual. Ambientes tendencialmente mais competitivos, globalizados e assentes na digitalização, poderão intensificar o risco de exclusão dos trabalhadores mais velhos ou daqueles em processo de

requalificação de competências tecnológicas (Mauritti et al., 2019). Visando a qualidade do emprego, devem ser salvaguardados um conjunto de aspetos vitais para o desenvolvimento do mercado de trabalho. Este deve estar revestido de garantias de um sistema em que todos tenham direito à higiene, segurança e saúde no trabalho, à proteção laboral e social, à proteção contra jornadas de trabalho excessivas, proteção na doença, e devem existir condições mínimas para propiciar ambientes de trabalho digno, independentemente da raça, do género, da qualificação, do idioma, da idade ou da classe social (Therborn, 2013). O estudo realizado por (Mauritti et al., 2019) indica que, apesar da capacidade tecnológica associada aos jovens, como consequência do contacto precoce com as tecnologias, verifica-se ainda uma tendência para a diminuição da desigualdade de acesso, mas o mesmo não ocorre ao nível de valorização.

A digitalização plena apela à responsabilidade de quem a estabelece. O recurso à digitalização, por muito inovador, disruptivo, inédito ou eficiente que possa ser, apresenta limitações. Nesse aspeto, é responsável compreender que este por defeito não elimina as desigualdades existentes no mercado (Antunes, 2023). De ressaltar ainda a falta de acesso e conhecimento dos algoritmos utilizados na gestão das organizações, que por sua vez impactam diretamente na vida de quem as absorve (Martins, 2021; C. T. Moreira, 2022). Em alguns casos, esta lacuna de ausência de legislação na transparência da gestão algorítmica pode resultar na banalização e multiplicação de algoritmos enviesados — o que seria apenas uma extensão da reprodução da segregação digital, ou do acesso ao mercado de trabalho digno (Kalleberg & Dunn, 2016; Mauritti et al., 2019), pois se note que a precariedade afeta este tipo de vínculos de ordem tecnológica.

> Tomemos com exemplo o ordenamento jurídico espanhol que introduziu recentemente uma medida que promove a transparência na gestão dos algoritmos, na qual os trabalhadores afetos às plataformas passaram a poder ter acesso aos algoritmos utilizados na gestão da sua atividade (Grande, 2021). Foram ainda reconhecidos alguns vínculos, os quais passaram "(…) a ter direito a jornada de trabalho regulada, até catorze pagamentos anuais, descanso, férias remuneradas, licença-maternidade, cobertura do sistema de proteção social, entre outros (…)" (Rangel, 2024, p. 21).

Um mercado equilibrado deve procurar harmonizar os interesses entre a evolução tecnológica e a proteção laboral (Bulian, 2021; Centeno & Novo, 2012; T. Moreira, 2024; Rebelo, 2021). A intervenção estrutural revela-se essencial, uma vez que, embora as desigualdades se manifestem frequentemente de forma individual, estas produzem implicações profundos não apenas na economia como na sociedade em geral (Centeno & Novo, 2012; Mauritti & Costa, 2018; Therborn, 2006). Tais desigualdades podem ser atenuadas através da implementação de

políticas inclusivas, que impeçam empresas de explorar as lacunas existentes e promovam a coesão social em detrimento da acumulação de capital.

2.3. Segurança e Saúde no Trabalho

Os argumentos de (Beck, 2010) reforçam a ideia de que o processo de modernização, à parte dos seus contributos positivos, comporta na sua génese consequências severas para as sociedades. O ponto anterior remete para a ideia do fatalismo ecológico, quando adjetiva o processo de globalização como um núcleo de ameaças universais (Beck, 2010), marcadas pelo efeito *bumerangue*, no qual nem mesmo aqueles que produzem ou de alguma forma obtêm lucros com a emergência de modelos semelhantes estão seguros. A ideia anterior, na ótica do trabalho, complementa a abordagem de (Dejour, 1997) quando denuncia através dos seus escritos os graves problemas ainda vigentes, decorrentes das transformações sociais, isto é, o aumento da carga de trabalho física e psíquica ligada à saúde do corpo, as insatisfações simbólicas aliadas ao desejo e às motivações ou ainda a ansiedade reforçada pelas excessivas imposições desligadas de condições de trabalho salubres, equilibradas e adaptadas às transformações das sociedades modernas.

De acordo com (Areosa, 2023), existem indícios que revelam possíveis correlações entre a organização do trabalho, o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores, na medida em que a pressão realizada no intuito de alcançar a produtividade por vezes não é acompanhada por melhorias das condições de trabalho. A inovação decorrente da Era Tecnológica manifesta uma inclinação evidente para a centralização dos "(…) riscos do trabalho intelectual e relacional, impostos pelo trabalho não-material (…)" (Areosa, 2023, p. 20). (Murcho & Jesus, 2014) corroboram com a perspetiva de (Areosa, 2022) quando chamam a atenção para a dimensão patológica associada ao trabalho contemporâneo, percecionada não apenas em contextos de exposição a riscos de ordem física, mas também no que diz respeito à saúde mental dos profissionais. Embora os trabalhadores possam sentir satisfação no seu quotidiano laboral, são múltiplos os fatores que contribuem para as variáveis emocionais das pessoas, como por exemplo, a qualidade de vida, as motivações, os valores, o sentido de utilidade, a carreira, entre outros fatores de semelhante natureza (Albuquerque et al., 2023).

A saúde mental equilibrada permite que os indivíduos desempenhem as suas atividades profissionais de forma produtiva e que realizem plenamente o seu potencial máximo. Em contrapartida, uma saúde mental fragilizada compromete a capacidade de trabalhar, estudar e

adquirir novas competências, o que se reflete num menor desempenho, com possíveis repercussões negativas nas oportunidades de emprego (World Health Organization, 2022).

Dado que o conceito de bem-estar assume diferentes interpretações na literatura, importa, antes de mais, delimitar o seu significado no âmbito desta dissertação. Segundo (Ruggeri et al., 2020), o conceito de Bem-Estar representa a harmonia do estado do indivíduo que engloba não apenas sentir-se bem, como também a garantia do funcionamento eficaz nas demais esferas da vida dos indivíduos, incluindo experiências emocionalmente positivas, marcadas pelo desenvolvimento do potencial pessoal, a perceção de controlo sobre a própria vida, a existência de um sentido de propósito e ainda o estabelecimento de relações interpessoais positivas. A (World Health Organization, 2022) define a saúde mental como um estado de bem-estar psicológico e emocional, no qual o indivíduo detém plena consciência das suas competências e capacidades, quer por meio da gestão adequada das exigências e tensões habituais da vida quotidiana ou pelo desempenho de funções profissionais de forma eficiente e significativa, contribuindo assim de forma consonante para o crescimento e evolução da sua comunidade.

As condições de trabalho representam um elemento determinante no âmbito do bem-estar social. Fatores como a sobrecarga laboral, os horários desajustados, a remuneração inadequada, a má distribuição do tempo de trabalho e a existência de ambientes marcados por desigualdades são frequentemente apontados como variáveis que prejudicam a qualidade de vida e, consequentemente, a saúde dos trabalhadores (Areosa, 2023). Outros fatores incluem o sedentarismo, a insegurança e a incerteza, o conflito entre trabalho e vida familiar, a segmentação e a precariedade e, por vezes, o isolamento social (Barbosa de Oliveira & Ricardo Paciello, 2013; Chagas, 2015; Machado, 2015; Rebelo, 2021).

No domínio do bem-estar, o estudo realizado por (Ruggeri et al., 2020), no espaço geográfico europeu que considerou na sua análise 21 países, revela que, embora a maioria destes países apresente um padrão tipicamente, Portugal constitui uma exceção significativa, registando a terceira mais baixa pontuação entre os países analisados. Esta tendência é particularmente acentuada nas faixas etárias a partir dos 44 anos, com especial incidência nos indivíduos desempregados e/ou reformados, destacando-se ainda um menor índice de bem-estar entre as mulheres. Vários estudos identificam níveis de ansiedade clinicamente significativos associados ao trabalho em plataformas digitais, resultantes da imprevisibilidade, do isolamento inerente a este tipo de atividade e da ambiguidade que define este modelo laboral (Hafeez et al., 2022; Lambert et al., 2023). O teletrabalho intensivo, a monitorização algorítmica e a pressão por resultados contínuos promovem um contexto de incerteza, isolamento e sobrecarga,

fatores reconhecidamente prejudiciais ao equilíbrio psicológico e emocional dos trabalhadores (Hafeez et al., 2022; Lambert et al., 2023). Estes modelos laborais fragilizam a capacidade do indivíduo de gerir as exigências quotidianas e de manter uma perceção de controlo sobre a própria vida, impactando negativamente o sentido de propósito e a qualidade das relações interpessoais. Estes modelos laborais fragilizam a capacidade de os trabalhadores poderem gerir as exigências do seu quotidiano enquanto o desequilíbrio afeta controlo sobre a própria vida.

2.4. A Proteção de Dados e a Reconfiguração da Privacidade no Contexto Laboral Digital

Na decorrência da crescente importância das relações marcadas pelo desequilíbrio de forças na atualidade (Fonseca et al., 2021), o mundo de trabalho não é exceção. Dado que os indivíduos prestam a sua força de trabalho em organizações que procuram aumentar os seus negócios, promover as suas atividades ou ainda como parte da sua atuação desenvolver sistemas baseados na extração sistemática "(…) de dados pessoais, na definição rigorosa de perfis de consumidores e na vigilância de todas as suas preferências e comportamentos." (Silva, 2024, p. 53).

As novas formas de organização de trabalho, de forma natural, estimulam e ampliam a capacidade de organizações procederem à recolha, análise, tratamento e armazenamento de dados (União Europeia, 2025). A dificuldade pode estar relacionada com o processo de conciliação dos interesses organizacionais e a garantia da segurança na gestão dos dados pessoais. A jornada de trabalho prevê a utilização de instrumentos ou ferramentas de trabalho cedidas pelo empregador, desde os computadores aos softwares, das licenças às plataformas, do ambiente de trabalho à localização de IP, dos registos internos à cedência de dados biométricos. Embora em grande parte das circunstâncias os meios justifiquem os fins, ou por segurança, ou visando a otimização dos recursos ainda assim como resultado os trabalhadores constroem uma pegada digital assente num sistema de vigilância compulsivo em que, em determinado momento, perde-se o rasto da partilha e utilização de dados.

Os limites entre o controlo legítimo, a invasão e o domínio privado tornam-se pouco claros (Stefano, 2015). Quanto à existência da relação contratual entre as partes, está subjacente o pressuposto do reconhecimento da dignidade do trabalhador, pelo que a gestão dos dados cedidos pelo trabalhador não pode traduzir-se na violação da dignidade da pessoa do trabalhador (T. A. C. Moreira, 2016). Considerando o propósito de eficácia organizacional e, em linha com o ponto anterior, torna-se fulcral garantir sistemas que não violem a

confidencialidade dos dados, bem como o direito à privacidade e à integridade (T. Moreira, 2024). Deste modo, cumpre assinalar a obrigatoriedade exclusiva do empregador na utilização dos dados pessoais para finalidades estritamente relacionadas com o desenvolvimento do trabalho, pelo que, enquanto responsável pelos dados, a entidade empregadora deve instituir uma política de privacidade, com especial atenção às normas de segurança, de modo a evitar o acesso indevido a terceiros (Guerra, 2004). Nas últimas décadas, os indivíduos têm participado no desenvolvimento exponencial do ciberespaço, um território virtual de comunicação que desafia o nosso campo analítico quando dificulta a distinção entre a realidade material e a digital (Gonçalves, 2024). Não obstante, o direito da personalidade subsiste na relação de trabalho manifestando um limite de extrema relevância aos poderes do empregador.

Um dos marcos que reveste especial importância desses desafios é o RGPD, uma vez que estabelece princípios da licitude, transparência e proporcionalidade no tratamento de dados (União Europeia, 2025). Por outro lado, é particularmente importante acompanhar as suas limitações pois reserva-se alguma dificuldade na garantia da sua aplicação prática e eficaz, devido à complexidade tecnológica, e consequente falta de recursos das autoridades que acompanha o poder desproporcional das grandes empresas digitais face aos interessados (União Europeia, 2025).

A privacidade e a proteção de dados implicam um acompanhamento contínuo, bem como o estado de alerta visando salvaguardar a integridade dos trabalhadores que muitas das vezes estão expostos ao digital sem fronteiras. Nesse sentido, o *ciberdireito*, a cibersegurança e a transparência são pilares que conferem especial relevância na estabilidade da relação entre o empregador e os trabalhadores com direito à proteção dos seus dados pessoais (Fonseca et al., 2021; Gonçalves, 2024), pelo que devem ser tratados de forma íntegra, sendo sua utilização restrita a fins específicos, com o devido consentimento da pessoa interessada.

CAPÍTULO III

Regulação do Trabalho Digital

3.1. Modelo de Regulação

A expansão do trabalho em plataformas ampliou as oportunidades de integração e acelerou os processos de transição no mercado laboral, ao mesmo tempo que contribuiu para impulsionar a produtividade das organizações e fomentar o crescimento da economia digital.

Todavia, este processo expôs a existência de fragilidades estruturais no campo da regulação laboral, revelando assimetrias e lacunas normativas em praticamente todos os ordenamentos nos quais se integrou. A presunção legal de vínculo laboral constitui um instrumento potencialmente sólido na melhoria das condições de vida e de trabalho destes profissionais. Porém, não raras vezes tem-se revelado um mecanismo que desafia a lógica de flexibilidade que sustenta a economia de colaboração.

3.1.1. União Europeia

Diretiva (UE) 2024/2831 | União Europeia

A Diretiva 2024/283 (União Europeia, 2024), estabelece um conjunto de normas que visam melhorar a harmonização laboral dos trabalhadores de plataformas através de um quadro normativo aplicável a todo o espaço da União Europeia. Pretende-se com este quadro mitigar a fragmentação das normas existentes entre os diferentes ordenamentos, resultado da diversidade de tradições jurídicas dos Estados-Membros. Por outra via, a abordagem real compreende de acordo com o artigo 1.º Diretiva (UE) 2024/2831, facilitar a determinação do estatuto profissional, fomentar a transparência da equidade, supervisão humana, da segurança e da responsabilização na gestão algorítmica inclusive em situações transfronteiriças (União Europeia, 2024).

A presente diretiva estabelece ainda direitos mínimos aplicáveis aos profissionais que prestam a sua força de trabalho às de plataformas digitais, abrangendo tanto aqueles com contrato de trabalho formal como aqueles cuja relação laboral se determine a partir da apreciação concreta dos factos (n.º 2, artigo 1.º, Diretiva (UE) 2024/2831). Esta abrangência evidencia a tentativa de combater o recurso abusivo ao estatuto de trabalhador independente, refletindo a tensão entre flexibilidade das plataformas e proteção laboral efetiva.

Entre as medidas de maior destaque desta diretiva, distingue-se a presunção de vínculo laboral, prevista no artigo 4.º e 5.º, Diretiva (UE) 2024/2831, que reconhece a existência de

relação de trabalho sempre que haja indícios de controlo ou direção por parte da plataforma face aos trabalhadores, sendo incumbência das plataformas de trabalho digital comprovar que a relação contratual não constitui uma relação de trabalho. Esta disposição visa combater a utilização abusiva do estatuto de trabalhador independente, frequentemente utilizado para reduzir custos laborais sacrificando os de direitos fundamentais.

Na ótica da relação de trabalho, e nos termos do artigo 3.º da Diretiva (UE) 2024/2831, é exigido aos Estados-Membros que estabeleçam procedimentos claros e objetivos que permitam determinar o estatuto profissional dos trabalhadores, assegurando-lhes o mesmo nível de proteção previsto na presente diretiva para as pessoas que mantêm uma relação contratual direta com uma plataforma de trabalho digital. A transparência algorítmica prevista no artigo 9.º da Diretiva (UE) 2024/2831 constitui um elemento crítico: as plataformas digitais passam a estar obrigadas a comunicar não apenas aos trabalhadores que nelas exercem a sua atividade, como também aos seus representantes coletivos e, quando solicitado, às autoridades nacionais competentes, a utilização de sistemas automatizados de vigilância e de tomada de decisões. Esta exigência evidencia a crescente necessidade de transparência na gestão algorítmica do trabalho, onde a informação deixa de ser meramente técnica para se tornar uma questão de direitos e de poder (Amado, 2021; C. T. Moreira, 2022). A participação de representantes dos trabalhadores, prevista nos artigos 19.º e 20.º da Diretiva (UE) 2024/2831, pode ser entendida como um contrapeso nas relações de poder que estruturam o trabalho em plataformas digitais. As citadas normas permitem a intervenção em processos administrativos, judiciais, garantem canais de comunicação seguros, uma vez que atuam como mecanismos de resistência e equilíbrio à sua vigilância constante. Trata-se de um significativo contributo para a estabilidade e proteção social na matriz europeia, sobretudo devido à inversão da lógica tradicional da relação laboral, que, apesar da resistência empresarial e das dificuldades de adaptação, expõe de forma ativa a fragilidade da aplicação prática e a persistente disputa entre flexibilidade empresarial e segurança laboral efetiva.

A diretiva representa um avanço na proteção dos trabalhadores em plataformas digitais, mas limita-se a efeitos futuros, dado que a presunção legal não é retroativa (artigo 4.º, n.º 3), aplicando-se apenas a partir de 2 de dezembro de 2026. Apesar desta limitação temporal, a norma orienta-se para a consolidação de mecanismos de segurança laboral, procurando equilibrar a flexibilidade empresarial com a efetiva proteção dos direitos dos trabalhadores.

Conclusão

A presente dissertação teve como objetivo analisar os desafios que a Era Digital exige ao Direito do Trabalho, num contexto marcado por uma profunda reconfiguração das formas de organização do trabalho (Kovács, 2006), pela crescente utilização de tecnologias digitais e pela emergência de novos modelos produtivos assentes na intermediação algorítmica (Bomfim et al., 2022; Castells, 2002; M. P. Leite, 2000; Martins, 2021). Conforme demonstrado ao longo do trabalho, estas transformações não se limitam a alterações meramente instrumentais ou conjunturais decorrentes dos ciclos económicos; pelo contrário, estas transformações configuram mudanças de natureza estrutural que impactam diretamente nos fundamentos clássicos das relações de trabalho (M. P. Leite, 2000; Marx, 1867; Polanyi, 2000), exigindo uma resposta jurídica adequada, coerente e atualizada.

A análise desenvolvida no Capítulo II permitiu compreender as dinâmicas relacionadas com os desafios da Era Digital para o Direito do trabalho. Neste sentido, desataca-se que trabalho através de plataformas digitais constitui um dos principais focos de tensão entre o Direito do Trabalho contemporâneo e a Era Digital. Apesar da narrativa dominante associar estas formas de trabalho à autonomia, flexibilidade e inovação, verificou-se que, na prática, muitos destes modelos reproduzem mecanismos intensivos de subordinação indireta (Amado, 2021; Bedoya et al., 2024; Monteiro, 2018), dependência económica e controlo algorítmico, colocando os trabalhadores numa "zona cinzenta" de indefinição jurídica (Carelli & Carelli, 2020; Matos & Maia, 2023). Esta realidade traduz-se numa acentuada vulnerabilidade laboral, caracterizada pela precariedade da relação contratual, pela fragilização do poder negocial e pela exclusão de um conjunto significativo de direitos laborais e sociais tradicionalmente associados ao trabalho por conta de outrem (Matos & Maia, 2023; Monteiro, 2018; Reich et al., 1973).

A observação da segmentação do mercado de trabalho demonstrou que a digitalização tem contribuído para o aprofundamento das desigualdades existentes (Amado, 2021; Martins, 2021; T. Moreira, 2024), reforçando a polarização entre trabalhadores integrados no mercado laboral tradicional e aqueles inseridos em formas atípicas ou digitais de trabalho (Brynjolfsson & McAfee, 2014). A coexistência de regimes distintos de proteção social e laboral evidencia um desequilíbrio estrutural que compromete o acesso equitativo ao emprego digno, à segurança económica e à proteção laboral e social. Esta segmentação não só fragiliza os trabalhadores mais expostos à lógica do mercado, como também compromete a coesão social e a eficiência económica a médio e longo prazo.

No domínio da proteção de dados e da privacidade, a recolha, o tratamento e a utilização intensiva de dados pessoais comprometem direitos fundamentais dos trabalhadores, ao colocarem em risco a sua dignidade, privacidade e autodeterminação informativa. Nestas circunstâncias, verifica-se que os trabalhadores perdem o controlo sobre informações essenciais à sua vida profissional, ficando sujeitos a decisões automáticas e a processos de monitorização contínua, sem transparência ou consentimento efetivo. Embora o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados constitua um marco essencial na afirmação destes direitos, persistem desafios significativos na sua aplicação prática, sobretudo face à assimetria de poder existente entre os trabalhadores e a entidade empregadora.

No âmbito da segurança e saúde no trabalho, verificou-se que a ausência de mecanismos de proteção eficazes agrava a exposição a estes riscos. Como consequência da transição do trabalho do setor secundário para formas de prestação com ênfase na produção de serviços, constatou-se que os modelos laborais digitais intensificam riscos de natureza psicossocial (Areosa, 2023), associados à sobrecarga laboral, à monitorização algorítmica, ao isolamento e à diluição das fronteiras entre vida profissional e pessoal (Lambert et al., 2023). A crescente pressão por produtividade contínua, aliada à imprevisibilidade dos rendimentos, tem impactos significativos no bem-estar e na saúde mental dos trabalhadores, evidenciando a necessidade de integrar estas dimensões no âmbito da tutela jurídica do trabalho digital.

Em resposta à pergunta de partida, conclui-se que os desafios impostos pela Era Digital ao Direito do Trabalho manifestam-se em múltiplas perspetivas interdependentes. Em primeiro lugar, verifica-se uma dificuldade significativa no enquadramento jurídico das novas formas de organização do trabalho, com especial atenção para o trabalho mediado através de plataformas digitais. Neste segmento de trabalho, a linha entre autonomia e subordinação apresenta-se de forma substancialmente difusa. Em segundo lugar, os mecanismos de proteção existentes mostram-se frequentemente insuficientes ou mesmo ineficazes (Beck, 2010; Kovács, 2006; Monteiro, 2018). Esta limitação é particularmente evidente na dificuldade em determinar de forma objetiva a existência de uma relação laboral, nomeadamente quando a subordinação se exerce de forma indireta, através de algoritmos. Consequentemente, observa-se também a incapacidade de responder adequadamente aos desafios impostos pelo controlo algorítmico e pela monitorização contínua, evidenciando as limitações no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Em terceiro lugar, verifica-se que os processos de automação e digitalização, analisados nos capítulos anteriores, influenciam o acesso ao emprego e a sua qualidade, promovendo a substituição de tarefas repetitivas ou de média qualificação e acentuando desigualdades entre trabalhadores integrados no regime tradicional e aqueles sujeitos a regimes

atípicos, frequentemente precários e privados de proteção social adequada. Estes fatores aumentam a vulnerabilidade dos trabalhadores e restringem o exercício efetivo dos seus direitos.

Analisando desde o campo analítico, observa-se que o quadro normativo atual em Portugal ainda se encontra alicerçado em categorias tradicionais do trabalho. Esta realidade revela limitações significativas na resposta às exigências de um mercado laboral tendencialmente mais flexível, digitalizado e global (Beck, 2010; Matos & Maia, 2023). Esta realidade demonstra que o atual modelo de organização e regulação do trabalho digital contribui estruturalmente para a consolidação do denominado capitalismo de plataformas. As plataformas digitais não se limitam a intermediar a oferta e a procura de trabalho, antes reconfiguram as relações laborais, concentrando poder organizacional e transferindo riscos e inseguranças para os trabalhadores, num quadro regulatório ainda permissivo. Esta dinâmica evidencia que a flexibilização associada ao trabalho digital não constitui apenas uma opção organizacional, mas antes um mecanismo funcional à acumulação de capital, assente na erosão de direitos laborais e na fragmentação das responsabilidades empresariais.

Neste contexto, a análise do Capítulo III permitiu evidenciar que a regulação europeia, em particular através da Diretiva (UE) 2024/2831, representa um avanço significativo na tentativa de harmonização e reforço da proteção dos trabalhadores em plataformas digitais. A introdução da presunção legal de vínculo laboral, bem como as exigências de transparência e supervisão humana dos sistemas algorítmicos, constituem instrumentos relevantes para combater a precaridade e a utilização abusiva do estatuto de trabalhador independente. Contudo, a eficácia destas medidas dependerá, em larga medida, da sua transposição concreta pelos Estados-Membros, da capacidade de fiscalização e controlo das autoridades competentes e da articulação entre flexibilidade empresarial e proteção efetiva dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Relativamente às limitações inerentes ao processo de elaboração da dissertação, cumpre notar que a utilização de uma metodologia exclusivamente assente em análise documental não permite recolher diretamente as experiências subjetivas dos trabalhadores, as quais poderiam fornecer uma perspetiva complementar valiosa. Ainda assim, procurou-se que esta metodologia garantisse uma base sólida para a análise crítica dos desafios da Era Digital para o Direito do Trabalho. Por fim, a dispersão e a escassez de informação sobre esta temática em território nacional condicionaram a seleção das fontes, exigindo uma análise criteriosa para assegurar a pertinência e fiabilidade das obras consultadas.

Em suma, a Era Digital coloca ao Direito do Trabalho o desafio de se reconfigurar, num contexto em que as transformações tecnológicas reordenam estruturalmente o mundo do trabalho (Beck, 2010; Rebelo, 2021), exigindo a construção de um modelo de regulação capaz de assegurar uma transição digital justa e sustentável, assente na articulação entre inovação tecnológica, inclusão social e proteção laboral (Araújo & Duque, 2012; Fernandes et al., 2011). O desenho de políticas públicas inclusivas, o reforço dos mecanismos de tutela jurídica e a adaptação contínua dos sistemas de proteção social assumem-se como condições essenciais para assegurar que o progresso tecnológico não se traduza no agravamento das desigualdades sociais (Da Costa, 2012; Lallement, 2003; Rebelo, 2021), mas sim na valorização do trabalho e da dignidade humana.

Referências Bibliográficas

Abrantes, J. J. (2005). *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais* (Coimbra Editora, Ed.).

Albuquerque, A. M., Portela, F. F., Aguiar, T. S., Freire, G. M. L., Souza, F. P. P., Solano, W. F. da R., Sousa, N. M., & Brasil, T. F. M. (2023). Quality of Life, Health and Safety at Work. *Revista Foco, Interdisciplinary Studies*, 1–23. https://doi.org/https://doi.org/10.54751/revistafoco.v16n3-050

Alves, P. M., Areosa, J., Torres, C. M., Tomé, R., & Gonçalves, L. (2013). *A regulação da participação dos trabalhadores em segurança e saúde no trabalho na negociação coletiva: uma oportunidade perdida?* 37–57. https://hdl.handle.net/1822/27984

Amado, J. L. (2021). *Inteligência artificial, plataformas digitais e robotização: que futuro para o (direito do) trabalho humano? 67*, 87–106. https://hdl.handle.net/20.500.12178/210079

Andersen, T. J., & Fredens, K. (2013). *The Responsive Organization: Understanding the Dual Processes of the Human Mind and Human Interaction in Strategy Making* (No. 1). https://doi.org/https://doi.org/10.1108/9781787148314

Antunes, R. (2008). Século XXI: Nova Era da Precarização Estrututral do Trabalho? In *Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho* (pp. 1–14). https://www.cressrn.org.br/files/arquivos/LxkqK1F4gd8eDW4w38w0.pdf

Antunes, R. (2009). *Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma: uma nova era de desantropomorfização do trabalho? Vol.58*, 512–532. https://www.redalyc.org/pdf/124/12415104007.pdf

Antunes, R. (2018). *O Privilégio Da Servidão, O Novo Proletariado De Serviço Na Era Digital* (B. Editorial, Ed.).

Antunes, R. (2023). Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma: uma nova era de desantropomorfização do trabalho? *Analise Social*, *248*, 512–532. https://doi.org/10.31447/as00032573.2023248.04

Araújo, E., & Duque, E. (2012). *Os Tempos Sociais e o Mundo Contemporâneo* (Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade, Centro de Investigação em Ciências Sociais, Universidade do Minho, & Braga Portugal, Eds.; Emília, Eduardo).

Areosa, J. (2022). *Riscos psicossociais e saúde mental: uma perspetiva multidisciplinar* (pp. 19–32). https://www.researchgate.net/publication/361266024_Riscos_psicossociais_e_saude_mental_uma_perspetiva_multidisciplinar

Areosa, J. (2023). *A influência dos riscospsicossociais na saúde mental: uma perspectiva multidisciplinar* (pp. 19–32).

Aroles, J., Kecmanovic, D. C., Dale, K., Kingma, S. F., & Mitev, N. N. (2021). *New ways of working (NWW): Workplace transformation in the digital age*. https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2021.100378

Ayoko, O. B., & Ashkanasy, N. M. (2019). *Organizational Behaviour and the Physical Environment* (Routledge, Ed.; 1o Ed). https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781315167237

Barbosa de Oliveira, L., & Ricardo Paciello, R. (2013). *Antecedentes e Consequências dos Conflitos entre Trabalho e Família Antecedents and Consequences of Work-Family Conflicts*. http://www.anpad.org.br/rac

Beck, U. (2010). *Sociedade de Risco (rumo a uma outra modernidade): Vol. 2o* (Editora 34, Ed.; Edição Brasileira), (Obra original publicada em 1986).

Bedoya, M. R., Parias, B. S. O., & Orozco, C. H. V. (2024). Conflictos en plataformas digitales: precariedad laboral y acción colectiva de los trabajadores de Rappi en Colombia. *Estudios Socio-Jurídicos*, *26*, 1–32. https://doi.org/https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.13427

Benanav, A. (2019). Automation and the Future of Work. *New Left Review*, 5–146. http://acdc2007.free.fr/benanav19.pdf

Boehmer, Simon., Gschwind, Lutz., Messenger, Jon., Vargas Llave, Oscar., Vermeylen, Greet., & Wilkens, Mathijn. (2017). *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2806/372726

Bomfim, E., Earle, T., Fitzpatrick, M., Hancox, C., Levin, J., & Stefanics, B. (2022). *Digital Society* (pp. 1–511). https://studylib.net/doc/27063149/digital-society---bomfim-et-al---hodder-2022

Bourdieu, P. (2007). *A Distinção Crítica Social do Julgamento* (E. ZOUK, Ed.), (Obra original publicada em 1979).

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company. http://digamo.free.fr/brynmacafee2.pdf

Bulian, L. (2021). The gig is up: Who does gig economy actually benefit. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, *19*(1), 106–119. https://doi.org/10.7906/indecs.19.1.9

Bureau, M. C., & Dieuaide, P. (2018). Institutional change and transformations in labour and employment standards: an analysis of 'grey zones.' *Transfer*, *24*(3), 261–277. https://doi.org/10.1177/1024258918775573

Carelli, R. de L., & Carelli, B. N. B. (2020). A zona cinzenta de trabalho e emprego, trabalhadores sob demanda em plataformas digitais e trabalhadores portuários avulsos: direitos trabalhistas além da relação de emprego. *Contracampo*, 28–41. https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i2.38553

Castells, M. (2002). *A Sociedade em Rede: Vol. I* (P. Terra, Ed.; 6a edição). (Obra original publicada em 1996)

Centeno, M., & Novo, Á. (2012). Segmentação. In *Boletim Económico Primavera* (pp. 1–24). https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/ab201200_p.pdf

Chagas, D. (2015). *O impacto das condições de trabalho na saúde dos trabalhadores*. https://www.researchgate.net/publication/275831520_O_impacto_das_condicoes_de_trabalho_na_saude_dos_trabalhadores

Chancel, L., & Piketty, T. (2021). Global Income Inequality, 1820-2020: The Persistence and Mutation of Extreme Inequality. *Journal of the European Economic Association*, *19*(6), 3025–3062. https://doi.org/10.1093/jeea/jvab047

CIMH, & CGTP. (2025). *A Situação Actual Das Mulheres Trabalhadoras Em Portugal*.

Ciucci, M., Pierdonati, C., & Hauk, M. (2025). Agenda Digital para a Europa. In *Parlamento Europeu*. https://www.europarl.europa.eu/erpl-app-public/factsheets/pdf/pt/FTU_2.4.3.pdf

Comissão Europeia. (2019). *Aumentar a confiança numa inteligência artificial centrada no ser humano*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019DC0168&from=EN

Conseil National Du Numérique. (2020). *Travail à l'ère des plateformes. Mise à jour requise*.

Coutinho, L. (1992). *A Terceira Revolução Industrial e Tecnológica: As Grandes Tendências de Mudança* (pp. 69–87). https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/398/coutinho.pdf

Coutinho, M. (2004). *A Sociedade da Informação e o Determinismo Tecnológico: Notas Para Um Debate* (LÍBERO, Vol. 11).

Da Costa, A. F. (2012). Desigualdades globais. *Sociologia, Problemas e Praticas*, *68*, 9–32. https://doi.org/10.7458/SPP201268691

Dejour, C. (1997). *A Loucura do Trabalho* (C. Editora, Ed.; 5a Edição).

DGERT. (2025, July 18). *Relatório sobre Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo: Tendências 2025*.

Doorn, N. Van. (2020). *At what price? Labour politics and calculative power struggles in on-demand food delivery*. https://roocommunity.com/distance-based-fees/.

Durkheim, É. (1999). *Da Divisão do Trabalho Social* (M. Fontes, Ed.; 2a Edição). (Obra original publicada em 1893).

Easton, M. Gerald., Carrodus, Geraldine., Smith, Richard., Wilson, Joanne., Wilson, Annie., & Conti, Leo. (2016). *Oxford Big Ideas: Humanities and Social Sciences – Western Australian Curriculum*. Oxford University Press.

Eça, A. F., Oliveira, A., Salema, A., Figueiredo, A., Moita, A. I., Martins, A. L., Madureira, A., Almeida, A. M., Simões, A. M., Bessa, A. R., Martins, A., Matos, A., Ciaunica, A., Oliveira, A., Pontes, B., Carnide, B., Casadinho, B., Padinha, B. M., & Mourão, B. (2023). *88 Vozes sobre Inteligência Artificial - O que fica para a máquina e o que fica para o Homem?* (Oficina do Livro, Ed.).

Esping-Andersen, G. (1990). *As Três Economias Políticas do Welfare State*.

Eurofound. (2016). Novas Formas de Emprego. In *Sumário Executivo* (pp. 1–2).

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

Falcão, D., & Tomás, S. T. (2016). *Lições de Direito do Trabalho* (Almedina, Ed.; 4a).

Felstead, A., Jewson, N., & Walters, S. (2003). *The Changing Place of Work*.

Fernandes, A. M. (2014). *Direito do Trabalho* (S. Edições Almedina, Ed.; 17a).

Fernandes, A. M. (2023). *Direito do Trabalho* (Edições Almedina, Ed.; 22a Edição).

Fernandes, A. M., Póvoa, C. V., Alves, M. L. T., & Henriques, J. C. (2011). *Estudos de Direito do Trabalho* (Coimbra Editora, Ed.).

Fleming, P., & Spicer, A. (2004). *You Can Checkout Anytime, but You Can Never Leave': Spatial Boundaries in a High Commitment Organization. Human Relations* (Vol. 57).

Fonseca, I. C. M., Messa, A. F., Pires, A. M., Silva, A. F., Marques, E. C., Magalhães, F. M., Alves, J. A., Pires, L. M., Cavaleiro, V., Simões, M. I., Pires, M. M., Alipio, R. S., Barros, R., Almeida, R. G., Dias, S. D., & Cabral, T. S. (2021). *Estudos de E. Governação, Transparência e Proteção de Dados* (Almedina, Ed.).

Freeman, C., & Soete, L. (1997). *The Economics of Industrial Innovation* (3a Edição).

Giddens, A. (2002). *Modernidade e Identidade* (J. Zahar, Ed.).

Gmyrek, P., Berg, J., Kamiński, K., Konopczyński, F., Ładna, A., Nafradi, B., Rosłaniec, K., & Troszyński, M. (2025). *Generative AI and Jobs - A Refined Global Index of Occupational Exposure*. https://doi.org/10.54394/HETP0387

Gonçalves, M. E. (2024). *Ciberdireito - Liberdades, Direitos e Regulação na Era Digital* (Almedina Edições, Ed.). https://doi.org/10.32457/rjyd.v8it.2901

Grande, M. C. (2021, October 22). *A lei Rider: Luzes e Sombras para o Setor*. Abogacía Española: A Lei Rider: Luzes e Sombras Para o Setor.

Grohman, R., & Salvagni, J. (2023). Trabalho Por Plataformas Digitais: Do Aprofundamento Da Precarização à Busca Por Alternativas Democrática. In *Serviço Social do Comércio – Administração Regional no Estado de São Paulo*. Coleção Democracia Digital.

Guerra, A. (2004). *A Privacidade no Local de Trabalho* (Livraria Almedina - Coimbra, Ed.).

Hafeez, S., Gupta, C., & Sprajcer, M. (2022). *Stress and The Gig Economy: It's Not All Shifts and Giggles* (pp. 140–150). Appleton Institute, Central Queensland University, Australia.

Henke, R. M., Benevent, R., Schulte, P., Rinchart, C., Crighton, K. A., & Corcoran, M. (2016). The effects of telecommuting intensity on employee health. *American Journal of Health Promotion*, 604–612.

Iglésias, F. (1990). *A Revolução Industrial* (10a Edição).

ILO. (2025). *World Employment and Social Outlook*.

Johnson, A. G. (1997). *Dicionário de Sociologia - Guia Prático Da Linguagem Sociológica*.

Junqueira, A. (2020). *A Quarta Revolução Industrial e o Potencial Impacto da Indústria 4.0 sobre o Emprego*. Universidade do Minho.

Kalleberg, A. L., & Dunn, M. (2016). Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy. In *Perspectives on Work*.

Kovács, I. (2006). Novas Formas de Organização do Trabalho e Autonomia no Trabalho. In *Problemas e Práticas em Sociologia: Vol. no 52* (pp. 41–65).

Lallement, M. (2003). *Temps, Travail et Modes de Vie* (Puf, Ed.), (Obra original publicada em 2003).

Lambert, B., Caza, B. B., Reid, E., & Ashford, S. (2023, January 4). *Working in isolation can pose mental health challenges – here's what anyone can learn from how gig workers have adapted*. https://theconversation.com/working-in-isolation-can-pose-mental-health-challenges-heres-what-anyone-can-learn-from-how-gig-workers-have-adapted-194712?utm_source=chatgpt.com

Leite, J. (2016). *Direito do Trabalho* (FDUP | CIJE).

Leite, M. P. (2000). Trabalho e Sociedade em Transformação. In *Sociologias* (pp. 66–87).

Lenaerts, K., Waeyaert, W., Gillis, D., Smits, I., & Hauben, H. (2023). O trabalho em plataformas digitais e a segurança e saúde no trabalho: panorâmica da regulamentação, políticas, práticas e investigação. In *Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho*.

Lévy, P. (2007). *Cibercultura* (Anthropos Editorial, Ed.).

Lopes, H., Cerejeira, J., Suleman, F., Marques, P., & Figueiredo, H. (2023). *Economia do Trabalho* (Almedina, Ed.).

Machado, F. L. (2015). *Desigualdades sociais no mundo actual: teoria e ilustrações empíricas*.

Manyika, J., Lund, S., Bughin, J., Robinson, K., Mischke, J., & Mahajan, D. (2016). Independent Work: Choice, Necessity, and The Gig Economy. In *McKinsey Global Institute*.

Martinez, P. R. (2017). *Direito do Trabalho I*.

Martins, J. Z. (2021). Novos Riscos Profissionais na Era Digital. *Universidade Nova de Lisboa*.

Marx, K. (1867). *o-capital-livro-1*.

Matos, L. V., & Maia, J. S. S. (2023). A Invisibilidade Jurídica dos Trabalhadores de Plataformas Digitais: O Trabalho Real na Era Digital. *Revista Meritum*, *18*(2), 183–197. https://doi.org/10.46560/meritum.v18i2.9159

Mauritti, R., & Costa, A. (2018). *Classes sociais e interseções de desigualdades Portugal e a Europa*.

Mauritti, R., Nunes, N., Emílio Alves, J., & Diogo, F. (2019). Desigualdades sociais e desenvolvimento em Portugal: um olhar à escala regional e aos territórios de baixa densidade. *Sociologia On Line*, *19*, 102–126. https://doi.org/https://doi.org/10.30553/SOCIOLOGIAONLINE

Mokyr, J., & Strotz, R. H. (1998). *The Second Industrial Revolution, 1870-1914*.

Monteiro, L. M. (2018, February). Trabalho: quando a independência é um nome. *Morais Leitão, Galvão Teles, Soares Da Silva*, 184–184.

Moreira, C. T. (2022). *Gestão Algoritmica*. https://doi.org/https://doi.org/10.21814/uminho.ed.105.27

Moreira, T. (2024). *Direito do Trabalho na Era Digital* (Almedina, Ed.; 2a).

Moreira, T. A. C. (2016). *Estudos de Direito do Trabalho* (Edições Almedina, Ed.).

Moreira, T. C. (2022). Gestão algorítmica. In *Liber Amicorum Benedita Mac Crorie Volume II* (pp. 551–568). UMinho Editora. https://doi.org/10.21814/uminho.ed.105.27

Murcho, N. A. C., & Jesus, S. N. (2014). *Absenteísmo no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org.). Novas medidas do comportamento organizacional* (Porto Alegre).

Nilles, J. M. (1975). Telecommunications and Organizational Decentralization. In *IEEE Transactions on Communications* (Vol. 23, Issue 10, pp. 1142–1147). www.jala.com

OIT. (2013). *Guia para a Formulação de Políticas Nacionais de Emprego*.

OIT. (2020). As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital. In *BIT* (pp. 1–160).

OIT. (2021). *Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho* (pp. 1–282). Bureau Internacional do Trabalho.

Olea, M. A. (1963). *Introduccion al Derecho del Trabajo* (Livraria Tavares Martins, Ed.; Vol. 1). Editorial Revista de Derecho Privado.

Polanyi, K. (2000). *A Grande Transformação* (Compus, Ed.; 2a Ed). (Obra original publicada em 1944).

Presidência do Conselho de Ministros. (2023). Decreto-Lei n.o 53/2023 de 5 de julho. In *Diário da República n.o 66/2023, Série I de 2023-04-03* (pp. 2–85). Assembleia da República.

Rangel, L. A. (2024). Proteção social dos trabalhadores de plataformas digitais: Experiência internacional - América Latina e Europa. In *Texto para Discussão 3004*. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). https://doi.org/10.38116/td3004-port

Rebelo, G. (2021). *O Trabalho na Era Digital* (Almedina, Ed.).

Reich, M., Gordon, D., & Edwards, R. (1973). A Theory of Labor Market Segmentation. *American Economic Review* , *63:2*, 359–365.

Rodrigues, H., Bechara, G., & Grubba, L. (2020). Era Digital e Controle da Informação. *Revista Em Tempo*, *v.20, nn. 1, nov*.

Rodrigues, M., Suleman, F., Marques, P., Videira, P., Guimarães, R., & Pereira, M. (2022). *Livro Branco Mais e Melhores Empregos para os Jovens*. 1–29. https://bibliotecadodesporto.ipdj.pt/BiblioNET/Upload/E-BOOKS/livro_branco_compressed_4ce24c0c7a48.pdf

Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S., & Huppert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: A multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*, *18*(1). https://doi.org/10.1186/s12955-020-01423-y

Russell, S. J., & Norvig, P. (2009). *Artificial Intelligence, A Modern Approach* (Pearson Education Limited, Ed.; 3rd ed.). Pearson.

Santos, J. N. dos S. (2004). A Revolução Industrial. In *A Mais Bela História do Homem*.

Scasserra, S., & Partenio, F. (2021). Labor precariousness and strategies of women working on digital platforms: work from home, union organization and struggle for rights in the context of the Covid-19 pandemic. *Sociologias*, *23*(57), 174–206. https://doi.org/10.1590/15174522-112307

Silva, J. P. (2024). *Direitos Fundamentais para o Universo Digital* (Fundação Francisco Manuel dos Santos, Ed.).

Smith, A. (1996). *A Riqueza das Nações* (N. Cultural, Ed.; Volume I), (Obra original publicada em 1776).

Souza, M. C. C. (1978). Mercado de Trabalho: Abordagens Duais. *Revista de Administração de Empresas*, 59–69.

Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class* (1st ed.). Bloomsbury Academic.

Stearns, P. N. (2013). *The Industrial Revolution in World History* (4th ed). Westview Press.

Stefano, V. (2015, November). The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the "Gig-Economy." *Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming Bocconi Legal Studies Research Paper No. 2682602*, 1–51.

Teixeira, M. R. (2010). *Contrato de Teletrabalho e Trabalho Temporário* (Verlag Dashofer, Ed.).

Therborn, G. (2006). *Inequalities Of The World, New Theoretical Frameworks, Multiple Empirical Approaches*.

Therborn, G. (2013). *The Killing Fields of Inequality*.

Uddin, K. A. (2015). Introduction to Information Society Statistics. In *ORGANISATION OF ISLAMIC COOPERATION* (pp. 1–48). https://doi.org/10.1080/08109028.2010.503120

UNESCO. (2023). *Tecnología En La Educación: Una Herramienta en los Términos de Quién*. https://doi.org/10.54676/IDQE8212

União Europeia. (2024). *Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais*. Jornal Oficial da União Europeia. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32024L2831

União Europeia. (2025, March 3). *A proteção de dados ao abrigo do RGPD*.

Veloso, A. L. de O. M. (1998). *Teletrabalho Aspectos facilitadores de implementação*.

Vieira, T. (2023, August 8). *Desafios à Regulação do Trabalho por Plataformas Digitais em Portugal*. Economia, Trabalho e Governação Pública. https://www.barometro.com.pt/2023/08/08/desafios-a-regulacao-do-trabalho-por-plataformas-digitais-em-portugal/?utm_source=chatgpt.com

Vilar, S. B. (2025). Digital platforms and their role in sustainable resolution in the European Union. *Revista Justicia y Derecho*, *8*(t). https://doi.org/10.32457/rjyd.v8it.2901

Weber, M. (2004). *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo* (E. Schwarcz & C. das Letras, Eds.; 6a Reimpressão), (Obra original publicada em 1905).

Woodcock, J., & Graham, M. (2020). The Gig Economy. In *A Critical Introduction*.

World Health Organization. (2022). *World mental health report: transforming mental health for all*.