

Trabalho em plataformas digitais – Contrato de Trabalho & Gestão Algorítmica

abreuadvogados.com



As designadas «plataformas de trabalho digitais» têm atualmente expressão em vários setores económicos, sendo que a avaliação de impacto que acompanha a proposta de Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais (Diretiva (EU) 2024/2831, de 23 de outubro de 2024) identificou mais de 500 plataformas de trabalho digitais ativas em 2021, empregando mais de 28 milhões de pessoas.

Esta Diretiva tem como um dos seus principais objetivos a melhoria das condições de trabalho destas pessoas através, nomeadamente, da correta classificação do seu estatuto profissional.

Adicionalmente, a promoção da inovação digital e de um mercado de trabalho inclusivo depende ainda da definição de regras especiais quanto à transparência do trabalho nestas plataformas e à gestão algorítmica dos sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões.

1. Disposições Gerais

A Diretiva aplica-se, por um lado, às plataformas que organizem trabalho em plataformas digitais efetuado na União, e, por outro lado, atribui direitos mínimos a todas as pessoas que têm um contrato ou relação de trabalho.

Neste sentido, o “trabalho em plataformas digitais” traduz-se no trabalho organizado através de uma plataforma, e efetuado na União, com base numa relação contratual entre a plataforma, ou um intermediário, e a pessoa que executa o trabalho – independentemente da existência de relação contratual entre essa pessoa ou um intermediário e o destinatário do serviço.

2. Estatuto Profissional Correto

Os Estados-Membros deverão dispor de procedimentos eficazes e adequados à determinação do estatuto profissional, a fim de verificar a existência de uma relação de trabalho das pessoas que trabalham em plataformas digitais.

Para tal, a Diretiva estabelece uma presunção legal da relação contratual entre uma plataforma de trabalho digital e a pessoa que nela trabalha, quando se verificarem factos

que indiciam a direção e o controle, devendo esse apuramento ser feito com base no direito nacional.

3. Gestão Algorítmica – Inovações

a) Limitações ao tratamento de dados pessoais por sistemas automatizados de monitorização e de tomada de decisões

A Diretiva prevê normas especiais face ao Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), proibindo várias categorias de tratamento de dados. Estas limitações são aplicáveis ao tratamento de dados pessoais de pessoas que trabalham em plataformas digitais desde o início do processo de recrutamento.

b) Transparência relativamente aos sistemas automatizados de monitorização e de tomada de decisões

As plataformas de trabalho digitais têm o dever de informar sobre a utilização de sistemas automatizados de monitorização e de tomada de decisões. Esta informação deverá ser prestada às pessoas que trabalham nas plataformas, aos seus representantes e, mediante pedido, às autoridades nacionais competentes sobre a utilização destes sistemas.

A informação varia consoante se trate de sistemas automatizados de monitorização ou de tomada de decisões, sendo que, em qualquer caso, a plataforma deverá informar as pessoas da utilização destes sistemas.

Sistemas automatizados de monitorização	Sistemas automatizados de tomada de decisões
Informação a ser prestada:	
Se esses sistemas estão a ser utilizados ou se foram tomadas medidas para a sua introdução;	
As categorias de dados monitorizados, supervisionados ou avaliados por esses sistemas;	As categorias de decisões tomadas ou apoiadas pelo sistema;
O objetivo e forma da monitorização do sistema;	As principais categorias de dados; os principais parâmetros tidos em conta e a sua importância nas decisões automatizadas; a forma como o

	comportamento das pessoas que trabalham em plataformas digitais influencia as decisões;
Os destinatários dos dados pessoais tratados por esses sistemas e qualquer transmissão desses dados pessoais;	Os motivos subjacentes a qualquer decisão de restringir, suspender ou encerrar contas pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais; de recusar o pagamento da remuneração; qualquer decisão que altere a situação contratual ou que produza um efeito igualmente prejudicial;
Todas as categorias de decisões tomadas/apoiadas por sistemas automatizados que afetem as pessoas que trabalham em plataformas digitais.	

c) Supervisão e Revisão Humana

Supervisão

Os Estados-membros deverão assegurar que as plataformas de trabalho digitais supervisionam e, com a participação dos representantes dos trabalhadores, efetuam regularmente (no mínimo, de dois em dois anos), uma avaliação do impacto das decisões individuais tomadas ou apoiadas pelos sistemas automatizados nas pessoas que trabalham em plataformas digitais.

Revisão

As pessoas que trabalham em plataformas digitais têm o direito de revisão das decisões tomadas pelos sistemas automatizados e o direito a obter, sem demora injustificada, uma explicação da plataforma de trabalho digital sobre qualquer decisão tomada ou apoiada por um sistema automatizado de tomada de decisões.

4. Próximos Passos

A Diretiva deverá ser transposta pelos Estados-Membros até ao dia 2 de dezembro de 2026.

Os operadores de plataformas digitais deverão analisar se recaem sobre o âmbito de aplicação deste regime jurídico e delinear uma estratégia de *compliance* em conformidade.

Para mais informações, contacte as nossas Áreas de Prática de Direito do Trabalho e Tecnologias da Informação.



Thinking about tomorrow? Let's talk today.

Ricardo Henriques – Sócio
ricardo.henriques@abreuvadogados.com

Patrícia Perestrelo – Sócia Contratada
patricia.perestrelo@abreuvadogados.com