

TRABALHO NA ERA DIGITAL: UM NOVO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO?

Labor Law in the Digital Era: a new concept of subordination?

Alisson Alexsandro Possa¹

Maria Gabriela Lopes de Macedo²

<https://doi.org/10.62140/APMM1002024>

Sumário: 1. Breves notas sobre o conceito tradicional de subordinação; 2. Novas formas de trabalho na era digital e as várias faces da subordinação; 3. Um novo conceito de subordinação?; Considerações Finais; Referências Bibliográficas.

Resumo: O presente estudo tem como objetivo analisar a subordinação jurídica nos contratos de trabalho da era digital. Utiliza-se da pesquisa bibliográfica e do recurso à análise legislativa, especialmente portuguesas, de modo a averiguar os indícios de subordinação jurídica nas relações de trabalho modernas. Verifica-se que as novas formas de trabalho se afastam das características tradicionais do vínculo laboral, especialmente relativas a tempo e local de trabalho, que costumam ser flexibilizados. Além disso, por meio do uso das tecnologias, observam-se também uma quebra da estrutura hierarquizada das empresas e uma descentralização produtiva, de modo a tornarem-se mais rentáveis, como é o caso das plataformas digitais. Houve, assim, debate a respeito das novas formas de trabalho na era digital, avaliando de forma crítica a sua relação com as características tradicionais do contrato de trabalho, perpassando pelas novas faces da subordinação e dos poderes laborais do empregador. Do estudo, percebe-se que as tecnologias geraram profundas mudanças nas modalidades de trabalho, criando novas formas de prestação de serviços, o que traz um novo olhar sobre a subordinação. Disto, buscam-se respostas acerca dos novos indícios de subordinação e se esses levam a um novo conceito de subordinação ou apenas à mesma velha subordinação sob novas faces.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Tecnologia; Subordinação.

Abstract: This paper aims to analyse the subordination in employment contracts in the digital era. Bibliographical and legislative research, especially Portuguese, were used to investigate about the characteristics of subordination in modern labor relations. The new forms of work move away from the traditional characteristics of the employment relationship, especially about time and place of work, which tend to be made more flexible. Furthermore, the use of technologies ends the hierarchical structure of most companies and promotes a productive decentralization, in order to become more lucrative, as is the case of digital platforms. There was a debate regarding new forms of work in the digital era, critically evaluating their relation with the traditional characteristics of the employment contract, analysing the new aspects of subordination and the employer's powers. After the analysis, it is clear that the technology changed the work modalities, creating new forms of service provision, which brings a new perspective about subordination. From this, we searched for answers about the new signs of subordination and the existence of a new concept of subordination or just the same old subordination under new faces.

Keywords: Labor Law; Technology; Subordination.

1. BREVES NOTAS SOBRE O CONCEITO TRADICIONAL DE SUBORDINAÇÃO

¹ Mestre em Direito Constitucional pelo Instituto de Direito Público – IDP. Pesquisador internacional com estágio de pesquisa na Facultad de Derecho de la Universidad de Granada (Espanha). Certificado pela Informational Privacy Professional/Europe (CIPP/E - IAPP). E-mail: alisson.possa@gmail.com.

² Mestranda em Direito Laboral na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUC/RS. E-mail: maria gabrielalopes.adv@gmail.com.

A subordinação, no ordenamento português, é elemento essencial do contrato de trabalho (conceituado no art. 11 do Código do Trabalho³) e está relacionado à posição desigual das partes no contrato, estando o trabalhador em uma posição de dependência e o empregador em uma posição de direção e disciplina, no exercício dos poderes laborais⁴.

Esse elemento se manifesta no dever de obediência às ordens emanadas do *poder diretivo* e na sujeição ao *poder disciplinar* (em sua *vertente prescritiva* - regras disciplinares e organizacionais estabelecidas pelo empregador - e *sancionatória* - sujeição a sanções disciplinares)⁵. Trata-se da disponibilidade do trabalhador para acatar as determinações sobre o modo de prestação de serviços (poder de direção) e as exigências decorrentes da organização na qual está inserido (poder disciplinar)⁶⁷.

A subordinação envolve também um *componente organizacional* (ligado ao poder disciplinar prescritivo), inserindo o trabalhador na organização alheia (e se submetendo pessoalmente a ela)⁸, com regras próprias que vão condicionar a manutenção do vínculo laboral (como dever de produtividade, dever de colaboração, determinação de horários, códigos de conduta etc.)⁹.

Do próprio esforço hermenêutico para sua caracterização, nota-se que a subordinação é um conceito abstrato e um elemento pouco palpável e de difícil identificação. O conceito-tipo da subordinação jurídica demanda a análise de um conjunto de características que, combinadas, levam à conclusão de existência de um contrato de trabalho¹⁰.

Os indícios tradicionais da subordinação mais comuns¹¹ são: a) titularidade dos meios de produção pertencer ao empregador; b) local de trabalho nas dependências ou local

³ Segundo o artigo 11 do CT: “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.

⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*, 9ª ed., Coimbra, 2023, 32.

⁵ PALMA RAMALHO, *Tratado II ... cit*, 34.

⁶ A posição dominial do empregador decorre da titularidade dos dois poderes laborais: o poder de direção, pelo qual determina a função do trabalhador e o modo da execução da prestação (por meio de ordens concretas ou instruções genéricas), e o poder disciplinar, cuja componente prescritiva permite a fixação de regras organizacionais e cuja componente sancionatória permite a punição do trabalhador em caso de incumprimento de deveres *vd* PALMA RAMALHO, *Tratado II ... cit*, 35.

⁷ Apesar de parte da doutrina portuguesa entender que a subordinação é elemento *objetivo* ligado à atividade prestada (sendo uma característica da prestação, que tem conteúdo indeterminado), entendemos que, na realidade, a subordinação é mesmo um elemento *subjetivo* do contrato, ligado à posição de dependência pessoal do trabalhador, independente da atividade exercida. Vejam-se as seguintes teses divergentes no tema: RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Delimitação do contrato de trabalho e presunção de laboralidade no novo código do trabalho (breves notas)*, in REIS, Viriato/ RAVARA, Diogo (coord.), *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: Presunção Legal e Método Indiciário*, 2ª ed., Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2016, 55-73 e CORDEIRO, António Menezes – *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, 1999, 127.

⁸ Esse componente organizacional é valorizado para a qualificação do vínculo laboral em outros países como a Itália, conforme *Cassazione Civile, Sez. I, sentenza* n. 9463 del 10/05/2016.

⁹ PALMA RAMALHO, *Tratado II ... cit*, 34.

¹⁰ FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*, 21ª ed., Coimbra, 2022, 145-147.

¹¹ Nesse sentido, o Ac. STJ de 26/10/2017 (Processo n. 1175/14.7TTL.SB.L1.S1), www.dgsi.pt, que pontua a necessidade de utilização do método indiciário e descreve os indícios internos e externos do contrato de trabalho.

indicado pelo empregador; c) horário de trabalho fixo determinado pelo empregador; d) remuneração por tempo de trabalho (e não por tarefa, peça ou resultado); e) risco da atividade econômica a cargo do empregador; f) dependência econômica do trabalhador; g) sujeição a ordens diretas e controle da prestação de serviços etc¹². O art. 12 do Código do Trabalho português prevê, inclusive, a presunção de laboralidade, de modo que se presume a existência de um contrato de trabalho quando ocorram alguns indícios (basicamente idênticos aos anteriormente delineados)¹³.

Os indícios de subordinação, em geral, retratam a modalidade clássica e tradicional de prestação de serviços, na qual o trabalho é prestado de forma presencial, no ambiente do empregador, com jornada e remuneração fixas, que remontam a época da revolução industrial. Ocorre que, nos tempos atuais, em especial com as novas tecnologias que permeiam o ambiente laboral, vários desses indícios já são comumente flexibilizados, sem que isso retire o caráter subordinado da prestação.

2. AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO NA ERA DIGITAL E AS VÁRIAS FACES DA SUBORDINAÇÃO

A evolução natural das formas de prestação de serviços torna inadequada a restrição da subordinação aos seus indícios clássicos (que reportam às características tradicionais do vínculo laboral) em razão dos novos modelos de atividade laboral, que apresentam desvios relativos a essas características.

Passam a existir diversas formas de expressão da subordinação, quando se depara, por exemplo, com profissões de autonomia técnica, de profissionais extremamente qualificados, que acabam por ofuscar o poder diretivo do empregador. Ou mesmo em prestações de serviços a distância, em que há flexibilidade de local e tempo de trabalho, e até da titularidade dos instrumentos de produção, estando o trabalhador distante de seu empregador.

Houve a evolução do próprio “contrato tradicional”, no cenário das novas formas de organização do trabalho no âmbito das empresas, por força da globalização e das novas tecnologias¹⁴. As empresas são hoje menos verticalizadas, com uma maior autogestão por parte de seus trabalhadores, além de maior mobilidade geográfica, flexibilidade de horários e

¹² Sobre os indícios da subordinação, *vd* PALMA RAMALHO, *Tratado II ... cit*, 43 ss, e ROMANO MARTINEZ, *Trabalho subordinado e trabalho autónomo... cit*, 289 ss.

¹³ Enquanto o sistema português enumera diversos indícios de subordinação para aplicar a presunção, no sistema jurídico espanhol a presunção do art. 8º, n. 1, do *Estatuto de los Trabajadores* é deveras genérica, prevendo que se presumirá a existência do contrato de trabalho quando for prestado no âmbito da organização e direção de outrem, recebendo a respectiva retribuição.

¹⁴ Algumas mudanças nas organizações das empresas são relativas à opção por grupos econômicos, *outsourcing* (terceirização), colaborações interempresariais, fragmentação do processo produtivo etc.

informatização. Alteraram-se, portanto, mesmo nos contratos tradicionais, os conceitos em matéria de tempo, local e modo de prestação do trabalho, além do modo de exercício dos poderes laborais¹⁵.

Além disso, é um período de emersão também de novas modalidades de contratos laborais com base no uso da tecnologia. Com a forte descentralização produtiva, surgem, por exemplo, as plataformas digitais, nas quais o serviço é descentralizado para vários trabalhadores, cada um em contato com um cliente, por meio da plataforma, e não há uma estrutura hierarquizada. Nesse caso, portanto, o contrato do trabalhador é diretamente com o cliente, inclusive para viabilizar a prestação dos serviços.

Por vezes há até mesmo a desmaterialização de empresas, que podem não possuir um espaço físico. A figura do empregador pode se esconder também por trás de uma Inteligência Artificial (IA) que faz de forma automática (conforme parâmetros pré-estabelecidos) a direção e o controle da prestação de serviços dos trabalhadores¹⁶.

Porém, o fato de o algoritmo não ser palpável não afasta, por si só, a presença da subordinação na prestação de serviços, mesmo que despersonalizada¹⁷. A subordinação pode ser encontrada, por exemplo, no controle de informações indispensáveis para a prestação de serviços ofertados via digital, como os dados e contratos dos clientes, além do próprio *know-how* da prestação laboral, que se encaixam no elemento organizacional da subordinação.

A vista disso é verdade que o trabalho na era digital possui mais flexibilidade, na medida em que o trabalhador pode trabalhar, na maioria das vezes, de onde lhe convier, bem como nos horários em que lhe forem vai benéficos. O controle da produção é comumente realizado por tarefas, e não mais por jornada, de modo que a forma da prestação de serviços torna-se muito mais adaptável aos desejos e ao estilo de vida do trabalhador.

Os elementos tradicionais (como tempo, espaço, remuneração fixa, propriedade dos meios de produção, superior hierárquico, ordens diretas) já não servem mais à caracterização precisa do trabalho subordinado, que agora é exercido de forma geograficamente mais distante do empregador (e até despersonalizado). Do mesmo modo, os indícios tradicionais da subordinação (que remontam a esses elementos) não servem mais à qualificação do conceito de subordinação.

¹⁵ PALMA RAMALHO, *Tratado II ... cit.*, 48.

¹⁶ O uso de IA é tão comum que, na alteração ao CT (pela Lei n. 13/2023), acrescentou-se no art. 3º, n. 3, o), o uso de algoritmos como matéria sobre a qual é vedado o afastamento *in pejus* de normas legais por meio de normas coletivas de trabalho.

¹⁷ FERNANDES, António Monteiro – *Emprego na era digital: um novo conceito de trabalhador?*, in RAMALHO, Maria do Rosário Palma/CARVALHO, Catarina/VICENTE, Joana Nunes (coord.), *Trabalho na Era Digital - Que Direito?*, ESTUDOS APODIT 9, Lisboa, 2022, 245.

Considerando a radical mudança na estrutura dos contratos de trabalho, com influência das tecnologias, estaríamos diante de um *novo* conceito de subordinação? É possível identificar a existência de uma “subordinação 2.0”? É o que buscaremos responder.

3. UM NOVO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO?

É evidente que, no contexto de modernidade digital, surgem também inúmeras formas de prestação de serviços *efetivamente* autônomas, em que o prestador gerencia livremente sua atividade, sem estar adstrito a deveres organizacionais ou ainda trabalhando para vários beneficiários. Porém, esses serviços podem também ser realizados sob dependência pessoal do trabalhador, por meio de formas mais modernas de exercício dos poderes laborais, sem que isso descaracterize ou amenize a subordinação. Sob tal aspecto é que se analisa a subordinação nos contratos modernos.

A subordinação presente nos vínculos modernos traz a impressão de ser diferente da tradicional e até mesmo mais branda, por fornecer mais autonomia ao trabalhador. Porém, se a tecnologia fornece certa flexibilidade ao empregado, também dá ao empregador mais modos de controle e direção da atividade¹⁸. Os controles via GPS, *login* de acesso ao sistema interno, mensagens de texto instantâneas, além de sistemas informatizados voltados à aferição da produtividade, tornam o controle da prestação de serviços, mesmo a distância, ainda mais *intenso*. O controle da produtividade e do horário do trabalhador que antes eram feitos pelos “olhos” do empregador caminhando pela empresa, hoje são feitos por um monitoramento muito mais qualificado e intensivo, realizando uma fiscalização precisa da prestação de serviços, com dados digitais¹⁹.

Os controles a respeito da qualidade/modo da prestação de serviços, de seu volume e de seu resultado, inclusive com a assunção dos riscos da atividade econômica, ainda que por meio de instrumentos despersonalizados (como o algoritmo), não se afasta do tradicional *poder diretivo* do empregador. Por sua vez, a impossibilidade de recusa de demanda, a submissão às regras do empregador e a aplicação de sanções em caso de descumprimentos demonstram a presença do *poder disciplinar* do empregador mesmo quando tudo é feito via digital.

Além disso, a *hiper conexão* gera uma disponibilidade integral do trabalhador, que formalmente não possui horário de trabalho fixo, mas precisa estar sempre à disposição do empregador para responder a demandas de forma instantânea e algumas vezes tem o dever de cumprir um volume de trabalho mínimo.

¹⁸ MONTEIRO FERNANDES, *Emprego na era digital ... cit*, 240 - 241.

¹⁹ PALMA RAMALHO, *Tratado II ... cit*, 49.

A realidade digital, com a flexibilização de alguns aspectos da prestação de serviços, traz a impressão de que haveria uma subordinação mais amena ou “subordinação 2.0” nos contratos de trabalho, mas, na realidade, trata-se da mesma tradicional subordinação que aparece apenas com novas faces. Apesar de gerar uma falsa impressão de autonomia quanto a questões secundárias da prestação (como o horário e local da prestação de serviços), a evolução do contrato de trabalho *não* atenua a subordinação do trabalhador, tampouco a torna menos presente, mas apenas altera sua forma de manifestação dentro do vínculo laboral, por se tornar mais *sofisticada* e ligada a questões mais centrais da atividade²⁰.

O trabalhador permanece obrigado pelo poder disciplinar (que pode ser exercido por meio de algoritmos), bem como integrado ao elemento organizacional da empresa, laborando na estrutura produtiva de outrem. A relação permanece baseada na dependência pessoal do trabalhador e na sua sujeição às ordens e demandas do empregador. Mesmo nos trabalhos tipicamente digitais, o empregador permanece assumindo os frutos, custos e riscos da prestação de serviços em face da alienação do trabalho alheio²¹.

Nesse sentido, a subordinação de um teletrabalhador, por exemplo, não se diferencia da subordinação de um trabalhador presencial, na medida em que ambos se sujeitam aos poderes disciplinares do empregador sob dependência pessoal, mesmo que mediante controles distintos da prestação de serviços.

Portanto, mesmo dentro das novas formas de prestação laboral, ainda se enxerga a *velha subordinação jurídica*, agora sob novas faces. Não há como se cogitar, portanto, a necessidade de uma menor proteção legal aos trabalhadores digitais, tendo em vista uma suposta maior autonomia desses, uma vez que estão sob a mesma dependência pessoal do que os trabalhadores tradicionais e devem obter a mesma proteção desses²².

Contudo, em razão de novas manifestações e indícios da subordinação na era digital (que se percebe, ao final, com a mesma intensidade), há de se atentar que os métodos de qualificação do contrato de trabalho devem se adequar à evolução do tipo contratual. Nesse sentido, a lei e a jurisprudência (essa ainda escassa) precisam evoluir para garantir a eficiência do método indiciário, afastando-se dos indícios tradicionais de subordinação e olhando para

²⁰ PALMA RAMALHO, *Tratado II ... cit*, 48.

²¹ ALONSO, Diego Álvarez – *Assessing the employment status of digital plataforma workers: renewed approach, new indicators, and recente judgments*, in RAMALHO, Maria do Rosário Palma/CARVALHO, Catarina/VICENTE, Joana Nunes (coord.), *Trabalho na Era Digital - Que Direito?*, ESTUDOS APODIT 9, Lisboa, 2022, 270.

²² Alguns ordenamentos jurídicos já preveem proteção legal a trabalhadores digitais mesmo quando não são subordinados, o que comprova que o trabalho no meio digital está ainda mais exposto à precarização, razão pela qual necessita sempre de uma mínima proteção legal. É o exemplo do sistema normativo francês, que instituiu na Lei n. 2016-1088 de 8 de agosto, o *principe d'une responsabilité sociale des plateformes*, que garante alguns direitos mínimos no trabalho em plataformas. No sistema italiano, foi incluído no Decreto Legislativo 81/2015 o Capítulo *V-bis*, com a definição de trabalho em plataformas, delimitando também as suas condições mínimas de proteção.

os indícios mais característicos desse trabalho digital, capazes de, de fato, diferenciar o trabalho subordinado das demais atividades laborativas²³.

A necessidade de atenção aos novos indícios de subordinação foi destacada pela Resolução do Parlamento Europeu de 16 de setembro de 2021, *sobre condições de trabalho justas, direitos e proteção social para os trabalhadores das plataformas*, que aponta o quadro insatisfatório dos instrumentos jurídicos da União Europeia especificamente quanto aos trabalhadores em plataformas digitais²⁴. Nessa linha, no ordenamento português houve recente reforma legislativa quanto à presunção de laboralidade, sendo criada previsão legal específica quanto às plataformas digitais (art. 12º-A do CT, acrescentado ao código pela Lei n. 13/2023)²⁵. Tudo isso, contudo, restrito ao trabalho em plataformas digitais.

De um modo geral, na era digital, os indícios modernos de subordinação jurídica, que devem ser observados, estão mais ligados a, por exemplo²⁶: (i) controle da execução da atividade via digital (GPS/localização, produtividade, resultados), (ii) avaliações de desempenho, (iii) determinação da função do trabalhador e da tecnologia a ser utilizada na prestação, (iv) determinação de volume de trabalho ou período de disponibilidade do trabalhador, (v) exclusividade na prestação, (vi) assunção dos riscos econômicos pelo empregador, (vii) determinação do valor pago pelo trabalho e (viii) sujeição a sanções automáticas pela Inteligência Artificial²⁷.

Em suma, os métodos de identificação da subordinação devem acompanhar o dinamismo das atividades laborais atuais²⁸, porém isso não altera o conceito de subordinação, que continua sendo caracterizada pela sujeição pessoal do trabalhador aos poderes laborais do empregador, inclusive na mesma intensidade (por vezes até mais intensa, em razão do uso das tecnologias para o controle da atividade), razão pela qual todo labor subordinado necessita da devida proteção jurídica.

²³ O objetivo é dimensionar os aspectos percussores das novas modalidades de prestações de serviços, de modo a proporcionar uma análise jurídica condizente, e não tentar transpor uma lógica decorrente do mudo tradicional do trabalho *vd* MAGOGA-SABATIER, Sabine – *Entre influence décisive et intégration dans l'organisation: une nouvelle génération de subordination pour le travailleur de plateforme?*, in RAMALHO, Maria do Rosário Palma/CARVALHO, Catarina/VICENTE, Joana Nunes (coord.), *Trabalho na Era Digital - Que Direito?*, ESTUDOS APODIT 9, Lisboa, 2022, 383.

²⁴Saliente-se que, desde fevereiro de 2023, o Parlamento Europeu negocia a proposta de diretiva sobre a regulação do trabalho nas plataformas digitais, que está ainda em debate.

²⁵ Para mais, veja em: PALMA RAMALHO, *Tratado II ... cit*, 60 e ss e MOREIRA, Teresa Coelho - *O novo artigo 12.º-A e a presunção de laboralidade do trabalho nas plataformas digitais*, in: *Dossier 358: Trabalho digno? Mudanças importantes sobre o fundo de estagnação*, <https://www.esquerda.net/dossier/o-novo-artigo-12o-e-presuncao-de-laboralidade-do-trabalho-nas-plataformas-digitais/85128>.

²⁶ Como exemplo de jurisprudências que delimitam novos indícios de subordinação em meios digitais, veja-se: *Cour de Cassation, Chambre Sociale, Pourvoi* n. 19-13.316, ECLI:FR:CCASS:2020.SO 00374, <https://www.courdecassation.fr>; Assembly Bill n. 5, Case UKSC 2018/0234, www.supremecourt.uk/cases/UKSC-2019-0029.html; e Acórdão STS 902/2017, 25 de setembro de 2020, www.poderjudicial.es.

²⁷ A respeito de alguns dos indícios de subordinação na era digital e a relação com a presunção de laboralidade *vd* RESENDE, Patrícia Baltazar – *Subordinação jurídica no teletrabalho*, Estudos Avançados em Direito do Trabalho da Universidade Católica, Lisboa, 2020, 13 ss.

²⁸ MONTEIRO FERNANDES, *Emprego na era digital ... cit*, 245 - 246.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A revolução tecnológica gerou profundas mudanças na sociedade, em especial no tocante às relações de trabalho. Se antes era perceptível quando havia uma relação de subordinação, no modelo clássico do operário de fábrica, hoje as relações laborais já apresentam novos contornos.

Porém, ainda que haja uma flexibilização da prestação de serviços, em especial quanto a tempo e local de trabalho, e uma impressão de autonomia do trabalhador, ainda existem relações subordinadas mesmo no meio digital. Nesses casos, embora diante das novas expressões dos poderes do empregador, está presente a mesma velha subordinação, apenas identificável sob novos indícios. E esses indícios diversos não alteram o conceito de subordinação ou a tornam mais branda, mas apenas mais sofisticada e encontrada por meio do próprio controle tecnológico da prestação de serviços.

Portanto, não há que se falar em um novo conceito de subordinação ou uma “subordinação 2.0”, uma vez que a subordinação presente nos trabalhos digitais é a mesma que há muito conhecemos, com a submissão do trabalhador a ordens, prescrições e sanções do empregador, integrando-se à estrutura produtiva de outrem. Essa subordinação hoje apenas se relaciona a novos meios de controle da prestação pelo empregador, utilizando-se de tecnologias para tanto.

É necessário atentar, contudo, nesses novos indícios como forma de identificar o trabalho subordinado por meio de outras características da prestação, adaptando o método indiciário à evolução tecnológica, para garantir a devida proteção aos trabalhadores desse meio. Apesar de uma certa evolução legislativa, ainda há pouco sobre o tema, que em geral se resume às plataformas digitais, sendo necessário um maior esforço legislativo e jurisprudencial como forma de garantir proteção a todos os trabalhadores do meio digital.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALONSO, Diego Álvarez – *Assessing the employment status of digital plataforma workers: renewed approach, new indicators, and recente judgments*, in RAMALHO, Maria do Rosário Palma/CARVALHO, Catarina/VICENTE, Joana Nunes (coord.), *Trabalho na Era Digital - Que Direito?*, ESTUDOS APODIT 9, Lisboa, 2022, 261-283.

CORDEIRO, Antônio Menezes – *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, 1999.

FERNANDES, António Monteiro – *Emprego na era digital: um novo conceito de trabalhador?*, in RAMALHO, Maria do Rosário Palma/CARVALHO, Catarina/VICENTE, Joana Nunes (coord.), *Trabalho na Era Digital - Que Direito?*, ESTUDOS APODIT 9, Lisboa, 2022, 239-246.

FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*, 21ª ed., Coimbra, 2022.

MAGOGA-SABATIER, Sabine – *Entre influence décisive et intégration dans l'organisation: une nouvelle génération de subordination pour le travailleur de plateforme?*, in RAMALHO, Maria do Rosário Palma/CARVALHO, Catarina/VICENTE, Joana Nunes (coord.), *Trabalho na Era Digital - Que Direito?*, ESTUDOS APODIT 9, Lisboa, 2022, 381-403.

MARTINEZ, Pedro Romano – *Trabalho subordinado e trabalho autónomo*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. 1, Lisboa, 2001, 271-293.

MOREIRA, Teresa Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital*, Coimbra, 2021.

MOREIRA, Teresa Coelho - *O novo artigo 12.º-A e a presunção de laboralidade do trabalho nas plataformas digitais*, in: *Dossier 358: Trabalho digno? Mudanças importantes sobre o fundo de estagnação*, <https://www.esquerda.net/dossier/o-novo-artigo-12o-e-presuncao-de-laboralidade-do-trabalho-nas-plataformas-digitais/85128>.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Delimitação do contrato de trabalho e presunção de laboralidade no novo código do trabalho (breves notas)*, in REIS, Viriato/RAVARA, Diogo (coord.), *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: Presunção Legal e Método Indiciário*, 2ª ed., Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2016, 55-73.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*, 9ª ed., Coimbra, 2023.

RESENDE, Patrícia Baltazar – *Subordinação jurídica no teletrabalho*, Estudos Avançados em Direito do Trabalho da Universidade Católica, Lisboa, 2020.