

**Elisabete SANTOS**

*A Segurança e Saúde no Trabalho como um direito social na  
legislação interna e internacional: estado atual e desafios*

DOI: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(36\)2024.ic-18](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(36)2024.ic-18)

# Secção I

## Investigação Científica\*

---

\* Os artigos presentes nesta secção foram sujeitos a processo de revisão segundo o método *blind peer review* / The articles in this section have undergone a blind peer review process.

# A Segurança e Saúde no Trabalho como um direito social na legislação interna e internacional: estado atual e desafios

## Safety and Health at Work as a social right in domestic and International legislation: current state and challenges

Elisabete SANTOS<sup>1</sup>

**RESUMO:** O presente trabalho visa, essencialmente, refletir sobre o tema da Segurança e Saúde no Trabalho no âmbito das relações jurídico-laborais. Toda a atividade laboral comporta risco, pelo que toda a gestão estratégica dos recursos humanos deve ser traçada tendo por base a segurança e saúde do trabalho. Constitui hoje um direito de qualquer trabalhador, reconhecido constitucionalmente o “direito ao trabalho em condições dignificantes” onde a análise, a gestão, e o controlo dos riscos associados ao ambiente de trabalho assumem um papel preponderante. Para o garantirem as organizações obrigam-se a adotar as medidas de prevenção e proteção que do ponto de vista legal sejam imprescindíveis para assegurar a organização da segurança e saúde no trabalho. A ONU, a OIT, a UE e o Estado Português têm contribuído para a promoção da cultura preventiva de segurança e saúde em contexto de trabalho com a publicação de convenções e instrumentos legislativos no sentido de alcançar um ambiente de trabalho saudável e são.

**PALAVRAS-CHAVE:** Segurança do Trabalho; Medicina do Trabalho; Prevenção e Controlo de Riscos; Era digital; Bem-Estar Organizacional.

**ABSTRACT:** The main aim of this paper is to reflect on the issue of Safety and Health at Work in the context of legal and labor relations. All work involves risk, so all strategic management of human resources must be based on occupational health and safety. It is now a constitutionally recognized right of every worker to “work in dignified conditions” where the analysis, management and control of the risks associated with the working environment play a key role. To guarantee this, organizations are obliged to adopt the preventive and protective measures that are legally essential to ensure the organization of safety and health at work. The UN, the ILO, the EU and the Portuguese state have all contributed to promoting a preventive culture of safety and health at work by publishing conventions and legislative instruments aimed at achieving a healthy and healthy working environment.

**KEYWORDS:** Job Security; Occupational Medicine; Risk Prevention and Control; Digital age; Organizational Well-being.

---

<sup>1</sup> Professora adjunta no Departamento de Ciências Jurídicas da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria e investigadora colaboradora do IJP-IPLeiria, Portugal. [elisabete.santos@ipleiria.pt](mailto:elisabete.santos@ipleiria.pt).

## 1. Considerações introdutórias

É inquestionável que o direito da segurança e saúde no trabalho considerado como a “pedra angular do Direito do Trabalho”<sup>2</sup>, surgiu no âmbito do funcionamento das atividades económicas nas suas várias vertentes, socioeconómicas, políticas e técnicas<sup>3</sup>. Acresce que essas vertentes foram-se aprimorando, e, por isso, exige-se um olhar mais atento sobre os instrumentos normativos. A doutrina tem identificado a segurança e saúde no trabalho (doravante SST) em espaço de trabalho como um dos desafios na nova Era digital<sup>4</sup>. De facto, as atividades nucleares de SST<sup>5</sup> constituem um elemento determinante na prevenção de riscos profissionais<sup>6</sup>, na promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores ao nível das organizações nacionais e transnacionais<sup>7</sup>. O nosso estudo desenvolvido no âmbito do projeto Health4All<sup>8</sup> visa, sobretudo, revisitar o percurso evolutivo dos instrumentos internacionais, da UE e do atual regime jurídico que abrange as obrigações gerais no âmbito do sistema jurídico de proteção dos direitos humanos no campo da SST. A investigação baseou-se

---

<sup>2</sup> Veja-se nesse sentido PÉLISSIER, Jean, SUPLOT, Alain e JEAMMAUD, Antoine, *Droit du Travail*, 21.<sup>a</sup> Ed., Dalloz, Paris, 2002, p. 1074. ISBN: 2-247-06916-9, *apud*, PIMPÃO, Céline Rosa. *A Tutela do Trabalhador em matéria e Segurança (Higiene) e Saúde no Trabalho*. Coimbra Editora, Coimbra, 2011. ISBN: 9789723219272. Entenda-se, na opinião, de MALINGREY, Philippe, como o “conjunto de regras jurídicas com o objetivo de prevenir os acidentes e problemas de saúde, causados ou relacionados com o exercício da atividade profissional”. In, *Droit de la Santé et de la Sécurité au travail*. Paris: Gualiano Éditeur, 2003, p.18. ISBN: 2842006720.

<sup>3</sup> No mesmo sentido, CABRAL, Fernando, ROXO, Manuel reconheceram (...) que o “Direito de Segurança e Saúde do Trabalho”, analisado na sua plenitude, revela uma natureza não apenas social, na medida em que conjuga as vertentes económicas e sociais”. In, *Segurança e Saúde do Trabalho*. 3.<sup>a</sup> Ed.. Coimbra: Almedina, 2004. ISBN: 9789724034195.

<sup>4</sup> Integrada na quarta revolução industrial na qual se conjugam os processos aliados à digitalização, conectividade, automatização, robotização e a inteligência artificial. Para maiores desenvolvimentos, vide, sobre as diferentes épocas da revolução industrial, VILAR, Silva Barona. *Algoritmización del Derecho y de la Justicia. De la Inteligencia Artificial a la Smart Justice*, Tirant lo Blanch, 2021, pp. 42-76. ISBN: 9788413786650.

<sup>5</sup> São de apontar, neste contexto, dentro do atual quadro normativo, o n.º 1 do artigo 73.º-B, da LPSST.

<sup>6</sup> Paraphrasing Zenha Martins entenda-se como “prevenção” “a atuação a priori, considerando um conhecimento pleno das características materiais e humanas inerentes à atividade e ao posto de trabalho para efeitos de identificação, avaliação e posterior redução dos riscos profissionais, caso não seja possível a sua eliminação”, in MARTINS, João Zenha. *Novos riscos profissionais na era digital*. In, *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, Ano XI, n.º 4, 2021, p. 43-60. ISSN: 1647-0753. [Consultado 2024-10-01]. Disponível em: <[http://repositorio.ulusiada.pt/bitstream/11067/6151/3/minerva\\_11\\_4\\_2.pdf](http://repositorio.ulusiada.pt/bitstream/11067/6151/3/minerva_11_4_2.pdf)>

<sup>7</sup> Para um maior desenvolvimento, vide, ESTEVES, Diana Pires. *Prevenção, Segurança e Saúde no Trabalho*. In, *Direito das Relações Laborais na Administração Pública*, Centro de Estudos Judiciários, junho 2018, pp. 733-746. [Consultado em 2024-08-27]. Disponível em: <[https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=\\_T8Gybsn3yk%3D&portalid=30](https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=_T8Gybsn3yk%3D&portalid=30)>.

<sup>8</sup> No âmbito do IJP-IPleiria. O projeto opera no âmbito da Unidade da Cátedra Internacional em Bioética na UPT, numa linha de investigação ligada à saúde e ao ODS 3.

numa metodologia jurídica centrada na interpretação dos instrumentos normativos no âmbito dos direitos humanos aliados à SST. Começamos por fazer uma análise descritiva expositiva de alguns instrumentos normativos padronizados ao nível do Direito Internacional, em segundo lugar, centrados no Direito da UE e em terceiro lugar, no nosso sistema jurídico interno. Por fim, baseamos o nosso estudo num acervo bibliográfico doutrinal que sustenta a temática, abordando as principais dificuldades que se refletem a nível organizacional. O direito da SST assenta, hoje, num corpo normativo que se interrelaciona entre si, considerando-se como um sistema jurídico bastante robusto por influência da ratificação das convenções internacionais da OIT<sup>9</sup> e da transposição de diretivas da UE. Contudo, a realidade atual é marcada pela necessidade de se proceder à atualização das disposições legais no campo da SST que se apresentam muito obsoletas face aos novos desafios que se impõem às organizações<sup>10</sup>.

## 2. Os Direitos Humanos centrados no Direito Internacional

É, essencial que todos os Estados-Membros da Organização das Nações Unidas (doravante ONU) promovam a proteção dos direitos humanos e as liberdades fundamentais dos cidadãos, mediante a tomada de medidas adequadas e proporcionais às necessidades. Importa notar que a ONU tem desenvolvido um papel crucial na defesa dos direitos humanos ao nível Internacional. Nesse papel, na sua atuação concertada e responsável, tem criado um conjunto de instrumentos normativos e orientadores dos Estados-Membros, com o objetivo de promoverem o respeito universal dos direitos e liberdades fundamentais dos cidadãos. A SST, resulta expressamente de alguns desses instrumentos normativos dos quais se destaca, em primeiro lugar, a Carta das Nações Unidas de 1945 e a Declaração Universal dos Direitos do Homem,

---

<sup>9</sup> De igual modo, diferentes leis e regulamentos nacionais corporizam e densificam as normas constitucionais aplicáveis nesta matéria.

<sup>10</sup> Veja-se a propósito, o estudo da OSH de 2022 do qual se concluiu que um terço dos trabalhadores, numa amostra de 27.000 trabalhadores de vários Estados, realizam as suas tarefas à distância e em formato híbrido (Cf. EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. OSH Pulse - *Occupational safety and health in post-pandemic workplaces*, 2022. ISBN: 978-92-9479-785-8). Não deixando de reconhecer algumas vantagens desse tipo de trabalho para as organizações e para os trabalhadores, coloca-se contudo, a questão de saber se a flexibilidade e autonomia que o caracteriza se apresenta como uma possibilidade de expor os trabalhadores a novos riscos que possam ter impactos negativos a nível físico e psíquico.

de 1948 (doravante DUDH)<sup>11</sup> que preconizam um conjunto de direitos humanos fundamentais, relacionados com o direito ao trabalho e com a SST<sup>12</sup> (prevendo, por ex. o direito a condições justas e favoráveis no trabalho, direito ao descanso, ao lazer, entre outros [cf. Arts. 23º, 24º (DUDH)]. Em segundo lugar, a ONU aprovou o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC)<sup>13</sup> que veio reconhecer o direito à SST dos trabalhadores, assumindo *inter alia* que “têm que ser asseguradas condições de trabalho justas e favoráveis a todos os cidadãos”; de modo a “garantir o seu melhor estado de saúde física e mental”; procedendo a um “controlo das doenças profissionais de forma eficaz” (artigos 7º, 11º, 12º). Instrumento que enaltece, inexoravelmente o peso da importância da tutela jurídica das condições em espaço de trabalho, impondo um ambiente de trabalho digno, apostando na prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais e na minimização dos riscos profissionais como garante de um exercício profissional com qualidade e bem estar. Por seu turno, destaque-se, o papel relevante reservado à Organização Internacional do Trabalho (doravante OIT) na defesa e garantia dos direitos humanos ao nível do contexto de trabalho, com a publicação de um conjunto de Convenções, das quais destacamos, *inter alia*, a Convenção da OIT nº 155 de 1981 sobre SST<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> Adotada e proclamada, em 10 de dezembro de 1948, pela Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas.

<sup>12</sup> Destaque-se, neste âmbito, as normas publicadas pela Organização Internacional de Normalização (ISO) no que se refere ao sistema de segurança e saúde no trabalho : a norma ISO.45001:2018 International Organization for Standardization. E, a ISO/45003, 23 de fevereiro de 2021, respeitante à saúde psicológica no trabalho, que aborda de forma sistemática e preventiva as boas práticas para gerir os riscos psicossociais e promover a saúde psicológica e a segurança no local de trabalho. DRAY, Guilherme, *et. al. Livro verde sobre as relações laborais*. Lisboa: dezembro de 2016. Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. [Consultado em 2024-09-11]. Disponível em: <[http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro\\_verde\\_2016.pdf](http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro_verde_2016.pdf)>

<sup>13</sup> Adotado pela Organização das Nações Unidas em 1966 em entrou em vigor na ordem internacional em 1976. Em Portugal, foi aprovado para ratificação pela Lei 45/78, de 11 de julho com a entrada em vigor a 31 de outubro de 1978.

<sup>14</sup> Ratificada por Portugal pelo Decreto do Governo n.º 1/85, de 16 de janeiro. [Consultado em 11.09.2024]. Disponível em: <[http://direitoshumanos.gddc.pt/3\\_8/IIIPAG3\\_8\\_4\\_A.htm](http://direitoshumanos.gddc.pt/3_8/IIIPAG3_8_4_A.htm)>. Para, além de outras, que se destacam no âmbito do nosso estudo, a Convenção n.º 81 respeitante à Inspeção do Trabalho e Higiene Industrial; Convenção n.º 102 relativa à Higiene no Comércio e Escritórios, entre outras. No campo laboral, verificamos uma grande produção normativa entre 1976 a 1989, e assistimos à ratificação de um conjunto de trinta convenções da OIT de 1981 a 1985. Nesse contexto, Portugal ratifica em 1981, diversas convenções da OIT. Destaque-se que Portugal foi membro fundador da OIT (1919). A título exemplificativo, entre outras ratificadas por Portugal em anos anteriores, destaca-se a Convenção n.º 11 de 22.06.1981, com incidência na segurança e a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho. Ratificada, no nosso ordenamento jurídico, pelo Decreto do Governo n.º 1/85, de 16.01. Destaca-se por esse período a cooperação técnica da OIT com Portugal, em diversos âmbitos, entre outros, a saber: na definição de políticas de emprego, segurança social, igualdade no trabalho, formação

Desde logo, prevê-se que ao nível das organizações, os empregadores, respeitando os princípios e as normas aliadas aos direitos humanos fundamentais que promovam e tomem medidas ao nível dos componentes de trabalho e que eliminem, minimizem ou reduzam os riscos profissionais para que se garanta um ambiente de trabalho seguro e saudável (cf. Art.16, n.º 1). Por sua vez, a Convenção n.º 187 sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, aprovada em 2006, veio proclamar a necessidade de se garantir um “ambiente de trabalho seguro e saudável” (art. 3.1.). Sublinhe-se, ainda, neste âmbito, a Resolução da OIT, aprovada durante 111ª Conferência Internacional do Trabalho, a 10 de junho de 2022 que passou a integrar o “ambiente de trabalho seguro e saudável” no quadro dos princípios e direitos fundamentais da OIT. Destaque-se, por exemplo, neste campo, os instrumentos como contributo para a eliminação da violência e do assédio nos locais de trabalho, a Convenção n.º 190 em janeiro de 2024<sup>15</sup> e a Recomendação n.º 206 a 21 de junho de 2019. Na verdade, a promoção e o investimento na SST nas organizações e instituições contribuem para o desenvolvimento sustentável, à luz dos objetivos da Agenda 2030 adotada em 2015, com especial ênfase ao objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS 3) que tem como objetivo assegurar uma vida saudável promovendo o bem-estar de todas as pessoas, de todas as idades; e, por outro lado, o ODS 8 que pretende «promover um crescimento económico inclusivo e sustentável, emprego e trabalho digno para todos», sobretudo a meta 8.8, que tem como objetivo promover a proteção dos direitos laborais, criando ambientes de trabalho seguros que protejam todos os trabalhadores (precários, migrantes) ao prever a “criação de um trabalho decente para todas e todos”<sup>16</sup>.

---

profissional. Para maior desenvolvimento: OIT. Dinâmicas de uma relação. 1974-2019. [Consultado em 2024-09-11]. Disponível em: <[https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_734274.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_734274.pdf)>

<sup>15</sup> Adotada pela Conferência Geral da OIT na sua 108ª sessão, realizada em Genebra, a 21.06.2019. Embora só entrará em vigor no dia 16 de fevereiro de 2025 (cf. n.º 3 do artigo 14º). Convenção ratificada pela Resolução da Assembleia n.º 7/2024, de 10.01 e Decreto do Presidente da República n.º 12/2024, de 10.01. Merece destaque, o aviso n.º 23/2024/1 publicado no DR do dia 18.04 respeitante ao depósito do instrumento de ratificação junto do Secretariado Internacional do Trabalho. Para maior desenvolvimento, vide, o relatório da OIT. *Preventing and addressing violence and harassment in the world of work through occupational safety and health measures*, 22 janeiro de 2024. [Consult. 2024-08-14]. Disponível em: <[file:///C:/Users/elisa/Downloads/wcms\\_908906%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/elisa/Downloads/wcms_908906%20(1).pdf)>.

<sup>16</sup> A promoção de condições de trabalho seguras foi reafirmada na Declaração de Filadélfia de 1944 e na Declaração de 2008 sobre “Justiça Social para uma Globalização Justa”, que

### 3. Os Direitos Humanos centrados no Direito Europeu

Nesse mesmo contexto, o Direito da União Europeia (doravante UE), enaltece a SST em vários instrumentos normativos. Com a adesão ao Mercado Único, Portugal acompanhou a evolução verificada a nível europeu, através da transposição para o direito interno das diretivas comunitárias. Temos, pois, o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) que conjetura que a UE deve auxiliar os Estados-Membros na promoção de um “ambiente de trabalho, a fim de proteger a SST dos trabalhadores” (artigo 153º, nº 1, alínea a)). Paralelamente, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia<sup>17</sup> respeitante às condições de trabalho justas e equitativas, prevê que “[t]odos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas” (n.º 1). O referido instrumento veio reforçar que a prestação laboral deve ser entendida como um valor essencial para a dignidade do homem e para sua própria individualidade, designadamente, como sujeito de direitos.

No caso do tema em análise, importa ainda considerar a importância da Diretiva-Quadro 89/391/CEE, de 12 de junho na promoção de uma “Cultura da prevenção” pois veio preconizar as obrigações do empregador relativamente à aplicação de medidas essenciais à promoção da melhoria da SST. Por sua vez, a Diretiva n.º 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro, veio definir as prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho (n.º 1). Neste contexto, resulta, ainda, inexoravelmente do quadro estratégico da UE para a SST para os anos 2021-2027<sup>18</sup>, as prioridades e ações necessárias para melhorar a saúde e

---

estiveram na base da Agenda para o Trabalho Digno. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: <https://www.ods.pt/>.

<sup>17</sup> A proteção da dignidade humana é reforçada pela aprovação da Carta dos Direitos Fundamentais da UE, adotada em dezembro de 2000 e passou a ser juridicamente vinculativa com a entrada em vigor do tratado de Lisboa, contempla que “Todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas. (...)” (cf. art. 31º). Cf. UNIÃO EUROPEIA. *Carta dos Direitos Fundamentais da UE*. Jornal Oficial da União Europeia, 2012/C 326/02. [Consultado 2024-10-12]. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=EN>>.

<sup>18</sup> [Consultado em 2024-10-12]. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52021DC0323>>. Veja-se, o Regulamento UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 29 de abril de 2021 que cria o Programa Europa Digital que estabelece o enquadramento financeiro aplicável 2021-2027 (com efeitos 1 de janeiro de 2021). O programa aposta na transformação digital, aumento da autonomia tecnológica e competências digitais. Programa dotado de um orçamento de 7,6 mil milhões de euros, trazendo benefícios para as pequenas e médias empresas, para apoio à recuperação económica e transformação digital, promovendo o financiamento em cinco domínios fundamentais, dos quais destacamos as “competências digitais avançadas (577 milhões)”. [Consultado em 2024-10-



segurança dos trabalhadores. Desde logo, as preocupações estratégicas assentam numa abordagem tripartida centrada em três objetivos: “antecipar e gerir a mudança no contexto digital; promover a melhoria da prevenção; e, aumentar a preparação para atuar perante crises (...)”<sup>19</sup>.

Um dos problemas que se tem apresentado relaciona-se com os desafios resultantes da introdução das novas tecnologias, designadamente, da Inteligência artificial (doravante IA) com que se defrontam as organizações, e necessariamente, a tutela dos direitos humanos face às novas formas de pensar o espaço laboral e a SST. Numa derradeira tentativa de equilibrar e atenuar esses desafios a UE<sup>20</sup> publicou um conjunto de normas que visam uniformizar as regras respeitantes, à colocação no mercado, em serviço e à utilização de sistemas de IA em todo o espaço da UE - Regulamento da IA (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>21</sup>. Importa notar que o mencionado regulamento surge como o primeiro instrumento jurídico geral a nível internacional, que pretende salvaguardar e proteger a confiança e segurança das organizações e demais cidadãos na utilização da IA, impondo que na sua utilização sejam respeitados os princípios éticos e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ora, é consabido que a evolução tecnológica em constante movimento exigirá a breve trecho que a UE, e os Estados-Membros se adaptem rapidamente e acompanhem essa evolução, caso contrário, o regime rapidamente tornar-se-á insuficiente para garantir uma proteção plena e com qualidade.

#### 4. Os Direitos Humanos centrados no Ordenamento Jurídico Português

A abordagem evolutiva remete-nos, necessariamente, para o ordenamento jurídico Português. Merece destaque, a Constituição da República Portuguesa

---

12].Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0694&from=PT>>

<sup>19</sup> Sublinha-se o papel da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho que promove anualmente campanhas de sensibilização relativamente a vários temas relacionados com SST, mormente sobre «locais de trabalho saudáveis». Relativamente à Campanha de 2023-2025 é dedicada à “sensibilização para o impacto das novas tecnologias no trabalho e os respetivos desafios e oportunidades em matéria da segurança e saúde no trabalho”. Veja-se <https://osha.europa.eu/en>.

<sup>20</sup> Prevê-se um período transitório até de 2 agosto de 2026, data em que será aplicado de forma universal.

<sup>21</sup> De 13 de junho de 2024, publicado no Jornal Oficial a 12 de julho de 2024 e entrou em vigor a 1 de agosto de 2024.

(doravante CRP), aprovada pelo Decreto-Lei 10 de abril de 1976, cuja última revisão foi aprovada pela Lei 1/2005, de 12 de agosto, que dedica o Capítulo III, da Parte I aos “Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores”<sup>22</sup> e o Título III aos “Direitos e deveres económicos, sociais e culturais”, prevendo no capítulo I, intitulado “Direitos e deveres económicos” o “direito ao trabalho” e o “direito dos trabalhadores”. O legislador constituinte realça o direito da SST ao consagrar o princípio constitucional no seu preceituado artigo 59.º n.º 1 alínea c) prevendo que “[t]odos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito a prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde”<sup>23</sup>. Secundando Gomes Canotilho e Vital Moreira<sup>24</sup> consideram que SST “[é], simultaneamente, um direito dos trabalhadores e uma imposição constitucional dirigida aos poderes públicos, no sentido de estes fixarem os pressupostos e assegurarem o controlo de higiene e segurança”. As razões que levam a esta conclusão radicam nos direitos fundamentais do trabalho que a nossa CRP consagra que refletem uma real preocupação centrada na pessoa do trabalhador (dignidade humana) e nos seus direitos individuais e coletivos. Vide, *p.e.*, o artigo n.º 1 da CRP que prevê que “Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solitária”. Com efeito, esta norma na mesma linha de entendimento do Direito da UE demonstra que o princípio da dignidade humana tem que ser respeitado e salvaguardado por todos os agentes sociais e profissionais.

---

<sup>22</sup> Sobre a importância da Constituição e dos direitos fundamentais dos trabalhadores, *vide*, CAUSPERS, João. Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a Constituição. Coimbra: Almedina, 1985. ISBN: 9789724001449; XAVIER, Bernardo Lobo. A constituição Portuguesa como fonte do Direito do Trabalho e os direitos fundamentais dos trabalhadores. Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea, Coimbra: Almedina, 2004, pp. 163 e ss. ISBN: 9789724021621.

<sup>23</sup> Que encontra nos deveres dos empregadores, consagrados no artigo 127º do Código de Trabalho e nos artigos 15º e ss. da Lei 102/2009, de 10 de setembro (doravante LPSST) um maior desenvolvimento.

<sup>24</sup> GOMES, Canotilho e Gomes e VITAL, Moreira. *Constituição da República Portuguesa*, Anotada, Vol. I. Coimbra: Coimbra Editora, 1984, pp. 324. ISBN: 978972556224.

Por outro lado, a Lei 7/2009, de 12.02<sup>25</sup> que aprova o Código do Trabalho (doravante CT) define os princípios gerais que orientam o empregador<sup>26</sup> e o trabalhador independente<sup>27</sup>, com as devidas adaptações, para a promoção de um espaço de trabalho seguro. Importa, ainda indagar, se as disposições legais no âmbito da SST são aplicáveis aos empregadores privados e públicos do mesmo modo. De notar que os instrumentos normativos atualmente vigentes no nosso ordenamento jurídico<sup>28</sup> neste campo, aplicam-se a todos os setores de atividade, privados ou públicos (atividades industriais, agrícolas, comerciais, administrativas, de serviços, educativas, culturais, de ocupação de tempos livres) abrangendo, assim, todos os ramos de atividade económica em que estejam trabalhadores, designadamente, a função pública. De referir que a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei 35/2014, de 20.06, que sofreu até à data algumas alterações<sup>29</sup>, consagra nas alíneas g), h) e i) do n.º 1 do artigo 71º que o empregador tem o “dever de proporcionar boas condições de trabalho e prevenir riscos e doenças profissionais, atendendo à proteção da segurança e saúde do trabalhador, adotando para tal, medidas baseadas em prescrições legais vigentes, e que deve ainda fornecer informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença”. Acresce que, a alínea b) do n.º 1 do artigo 71º da LTFP prevê que “[s]em prejuízo de outras obrigações, o empregador público deve: (...) h) [a]dotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o órgão ou

---

<sup>25</sup> Com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14.09; 53/2011, de 14.10; 23/2012, de 25.06; 47/2012, de 29.08; 69/2013, de 30.08; 27/2014, de 8.05; 28/2015, de 14.04; 120/2015, de 1.09; e 8/2016, 1.04; 28/2016, de 23.08; 73/2017, de 16.08; Retificação n.º 28/2017, de 02.10; e a Lei 14/2018, 19.03; Lei n.º 90/2019, de 04.09; Lei n.º 93/2019, de 04.09; Lei n.º 18/2021, de 08.04; Lei 83/2021, de 06.12; Lei 1/2022, de 03.01; Lei 13/2023, de 03.04; e a Retificação n.º 13/2023, de 29.05.

<sup>26</sup> Cabe ao empregador assegurar não só boas condições de trabalho, mas também prevenir riscos e acidentes de trabalho. Terá de se alargar esta proteção aos trabalhadores à distância (cf. Art. 127º, n.º1, alíneas c), g), h) e i); artigo 281º a 284º do CT).

<sup>27</sup> Este regulado civilmente, como consta do artigo 1154.º do Código Civil, que define “contrato de prestação de serviços como aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual, com ou sem retribuição”.

<sup>28</sup> De realçar neste contexto, no plano das normas internacionais da OIT objeto de desenvolvimento na nossa LPSST. Ainda de referir, no plano do direito da UE a Diretiva-Quadro, alterada pela Diretiva 2007/30/CE, de 20.06 transpostas para o direito interno português através da LPSST.

<sup>29</sup> Tendo sido objeto da retificação n.º 37-A/2014, de 19.08, alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, 84/2015, 18/2016, 42/2016 e 25/2017, 70/2017, 73/2017, 49/2018, 71/2018, DL n.º 6/2019, Lei n.º 82/2019, Lei n.º 79/2019, Lei n.º 2/2020, DL 51/2022, DL n.º 84-F/2022, DL n.º 53/2023, DL n.º 12/2024, DL n.º 13/2024, respetivamente, de 31.12; de 7.08; 20.06; 28.12; 30.05; 14.08; 16.08; 14.08; 31.12; 14.01; 2.09; 31.03; 26.07; 16.12; 05.07; e de 10.01.

serviço ou para a atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes”. Sem prejuízo do artigo 4º n.º 1, alínea i) da LTFP aplicável às matérias referentes à segurança e saúde que remetem para aplicação do CT em matéria de prevenção dos riscos profissionais<sup>30</sup>. Consta-se assim que, a SST abrange todas as redes de relações estabelecidas entre os sujeitos intervenientes quer no âmbito de uma relação jurídica de direito privado e público<sup>31</sup>. Por seu lado, vislumbram-se na Lei 102/2009, de 10.09<sup>32</sup> (doravante LPSST) os princípios enformadores que orientam os empregadores para garantirem a integridade física, psíquica dos trabalhadores. Acresce que, as normas neste âmbito abrangem qualquer tipo de trabalhador, isto é, quer esteja vinculado de forma subordinada, ao abrigo de um contrato de trabalho sem termo, a termo ou de um contrato de trabalho temporário, quer ao trabalho autónomo, assente na prestação de serviços (por exemplo, *outsourcing*)<sup>33</sup>, em regime de cedência ou com

---

<sup>30</sup> No Código do Trabalho importa, por exemplo, atender aos trabalhadores mais vulneráveis, regulados nos artigos; 62.º (proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante); 72.º (proteção da segurança e saúde de menor); 186.º (segurança e saúde no trabalho temporário); 222.º (proteção em matéria de segurança e saúde no trabalho por turnos); artigo 281.º (princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho). Com as necessárias adaptações, há ainda que atender ao Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho – LPSST.

<sup>31</sup> De notar, ainda, que a disciplina legal respeitante à SST prevista na LTFP não é aplicada a certas atividades específicas da função pública destinadas a garantir a ordem e a segurança pública indispensáveis ao bom decurso da vida social, mormente as forças armadas ou da polícia, ou outras atividades específicas dos serviços de proteção civil, ainda que se devam ter em consideração os objetivos consignados na lei.

<sup>32</sup> Alterada pela Lei 42/2012, de 28.08; Lei 42/2012, de 28.08; Lei 3/2014, de 28.01; Decreto-Lei 88/2015, de 28.05; Lei 146/2015, de 09.09; e a Lei 28/2016, de 23.08; e a Lei 79/2019, de 2.09. O referido diploma transpõe, para a ordem jurídica interna, a Diretiva- Quadro. Cite-se neste âmbito, a título de exemplo, a demais legislação complementar relacionada com as prescrições mínimas de segurança nos locais de trabalho ou a atribuição de meios de proteção individual (cf. Decreto-Lei n.º 347/93, de 01.10, Portaria 987/93,06.10; Decreto-Lei n.º 348/93, de 01.10, Portaria 988/93,06.10; Portaria n.º 208/2021, de 15 de outubro; Decreto-Lei n.º 182/2006, de 09/06, Portaria n.º 101/96, de 3/04 e 1.º e 7.º do Decreto n.º 46.327, de 10/07/1965). Contudo, atente-se que muitos dos diplomas de índole nacional são anteriores à nova era digital, e, por isso, são omissos quanto à mudança digital o que exigirá alterações para breve, bastará, por exemplo, pensarmos no Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais (Cf. Portaria 53/71, de 3.02 alterada pela portaria 708/80, de 22.09); ou, no Regulamento Geral de Segurança e Higiene do trabalho nos Estabelecimentos Comerciais, de escritório e serviços aprovado pelo Decreto-Lei 243/86, de 20.08; ou, ainda, no regime aplicável às prescrições mínimas de segurança e saúde nos locais de trabalho, aprovado no ano 1993 (cf. Decreto-lei 348/93, de 01.10 e portaria 987/93, de 06.10). Será pertinente, dizer-se que será essencial uma revisão legislativa que se adapte aos novos tempos [digitais], às n/ formas de gestão reclamadas, sob pena das organizações verem o seu papel rapidamente ultrapassado quer ao nível dos mercados nacionais ou internacionais. Por outro lado, a falta de implementação no seio laboral de medidas ajustáveis aos novos espaços de trabalho e às novas formas de pensar e agir desses “novos trabalhadores” contribuirá para uma maior mobilidade e escassez de mão de obra, que inexoravelmente, procurarão novas oportunidades de emprego, se não lhes for proporcionado mais condições de trabalho dignas, que promovam a qualidade de vida e bem estar. Veja-se, por exemplo, as recentes notícias sobre o funcionamento e reivindicações da classe trabalhadora do Serviço Nacional de Saúde.

<sup>33</sup> Não iremos abordar este tipo de trabalho, todavia, não queremos deixar de defender que a precariedade, a ilegalidade ou a clandestinidade nas relações laborais, favorecem em muito a

contratos equiparados a contratos de trabalho nos termos do artigo 10º do CT (dependência económica).

#### 4.1. Qual a responsabilidade dos trabalhadores [autónomos] neste campo?

Face ao que se antecede torna-se pertinente saber à luz do n.º 10 do art. 15.º da LPSST se um trabalhador independente se deve preocupar: i) em selecionar e organizar os seus serviços de prevenção quando está sujeito a trabalho “urberizado”, mormente, quando presta a sua atividade através de uma plataforma digital, sem um local de trabalho fixo e definido?; ii) em promover as atividades técnicas, mobilizando os meios necessários que assegurem a “sua” prevenção?; iii) em participar por sua iniciativa em ações de formação e informação? Vejamos, então quais são os deveres do trabalhador independente neste âmbito. O legislador, reconhece-o no artigo 15.º do referido assento legal, determinando que “(...), salvaguardando as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado a empregador”. E que deveres serão esses? Somos tentados a resolver as questões colocadas afirmando positivamente, conforme plasmado no n.º 10, do art.15.º da LPSST, que o trabalhador está legalmente obrigado a organizar os serviços de SST nos mesmos termos exigidos ao empregador. Contudo, não é pacífica a resposta, pois não podemos deixar de chamar à colação a referência legal “salvaguardando as devidas adaptações”. Advoga-se que, não é adequado e proporcional impor ao trabalhador independente que não tem ao seu serviço trabalhadores a adoção de um serviço interno de SST<sup>34</sup> uma vez que não tem a maior parte das vezes capacidade técnica ou conhecimentos suficientes ou adequados<sup>35</sup>, nem estrutura que o exija.

---

elevada sinistralidade e a inobservância das regras no âmbito da SST, vejamos, p.e o setor da construção civil, onde o recurso sistemático por parte das empresas a estratégias de *outsourcing* por razões de mercado, económicas e/ou de competitividade, a subempreiteiros ou a empresas de trabalho temporário. Para um maior desenvolvimento, vide, SANTOS, Elisabete. As políticas Laborais projetadas em tempo de crise: novas estratégias numa perspetiva de recuperação e sustentabilidade. In, MONTEIRO, Susana Monteiro, CEBOLA, Cátia Marques, LUCAS, Eugénio. *A União Europeia em tempos de crise. Direito e Políticas Públicas de 2020 a 2023*. [Consultado 2024-09-11], Cap.12, p. 335. Coimbra: Almedina, 2023. ISBN; 978-980-40-1532-1. Disponível em: <[https://almedina.ams3.cdn.digitaloceanspaces.com/pdf\\_preview/9789894015321\\_ua-em-tempos-de-crise\\_oa\\_compressed.pdf](https://almedina.ams3.cdn.digitaloceanspaces.com/pdf_preview/9789894015321_ua-em-tempos-de-crise_oa_compressed.pdf)>

<sup>34</sup> Porém, merecia acolhimento a pretensão de exigir ao trabalhador independente a contratação de um serviço externo, caso o legislador tivesse criado um conjunto de medidas adaptadas à prevenção dos riscos desta categoria de trabalhadores, especificando expressamente a redação do artigo 15º quando se refere ao “salvaguardando as devidas adaptações”. Pois, somente, assim se evitariam dificuldades na interpretação do referido preceito legal.

<sup>35</sup> Como p.e. para proceder à avaliar os riscos e integrá-la num conjunto de atividades executadas, de forma a evitar ou eliminar os seus próprios riscos.

Por sua vez, afigura-se-nos, ainda, que não é adequado exigir ao trabalhador independente que, p.e. elabore e divulgue instruções compreensíveis e adequadas destinadas à sua própria atividade, porém, já é admissível que se imponha a participação em ações de formação e informação adequadas às suas tarefas. No entanto, fica por responder, na prática, quais os procedimentos que o trabalhador independente deve adotar de forma a cumprir os princípios gerais de prevenção que, as disposições legais transnacionais ou nacionais entendem que este deve cumprir, uma vez que os serviços externos, prestados e realizados por empresas privadas, não contemplam um serviço adaptado à sua realidade, sendo, por isso, a nosso ver desproporcionado e desadequada a exigência legal. Porém, entendimento diferente resulta no que se refere à saúde no trabalho, pois nesse caso, o trabalhador independente tem a obrigação de contratar um serviço para proceder à vigilância adequada da sua saúde física e mental, impondo que realize os exames de saúde legalmente preconizados e compatíveis com o tipo de atividade prestada<sup>36</sup>.

Ressalva-se, contudo que a entidade<sup>37</sup> que contrate um trabalhador independente “considerado economicamente dependente”<sup>38</sup>, ou seja, que lhe preste 80% ou mais da sua atividade deverá garantir que o serviço [interno ou externo] que institua na sua organização os abranja nos mesmos moldes que os restantes trabalhadores, pois é a ela que lhe caberá assegurar a SST (art. 10º CT)<sup>39</sup>.

Considera-se, assim, sustentada numa interpretação literal do artigo 16º-A da LTFP e do artigo 15º da LPSST que impende sobre o empregador [público ou

---

<sup>36</sup> Cf. LPSST, artigos 103º-110º.

<sup>37</sup> A título exemplificativo, o responsável pela plataforma digital.

<sup>38</sup> Cf. artigo 150º do Código tributativo.

<sup>39</sup> De realçar neste campo, o artigo 12.º do CT que nalguns casos em particular prevê que possa haver uma presunção de contrato de trabalho “sempre que o prestador esteja na dependência e inserido na estrutura organizativa do beneficiário da atividade e realize a sua prestação sob as ordens e direção deste, mediante retribuição”. Acresce o artigo 12º- A, n.º 1 que prefigura as características que indiciam uma relação de subordinação em situação aplicável ao trabalhador que desenvolve a sua atividade no âmbito da plataforma digital. Destaque-se que o artigo 12º-A, n.º 9 do CT que presume que nas situações laborais que indiciem uma relação jurídica de subordinação à autoridade e organização, aplicar-se-ão as normas previstas no CT, nomeadamente, *inter alia*, em matéria de acidentes de trabalho, igualdade e não discriminação. O ónus da prova caberá ao empregador (plataforma digital), pois é ele que tem de provar a sua inexistência, ou seja, tem de provar que a presunção legal em causa é ilidida e não se aplica ao caso concreto, pois este não se subsume (aplica) à presunção legal. Ora, constata-se, assim que da conjugação do artigo 10º e 12.º A do CT por interpretação extensiva esses prestadores deverão ser abrangidos pelas normas de SST.

privado] a obrigatoriedade de assegurar aos trabalhadores condições de trabalho aceitáveis em todos os aspetos relacionados com a SST. Constatase, por isso, que é sobre ele que recai o ónus de identificar os perigos e implementar as medidas de controlo e vigilância necessárias, designadamente no que respeita ao trabalho em formato digital. Dúvidas não restam, que a tutela dos trabalhadores impõe que o empregador organize as atividades de SST, tendo por base os princípios de prevenção, mediante a afetação de um ou mais técnicos de segurança criando um serviço interno ou externo<sup>40</sup>. Para tanto, é preciso que o empregador promova continuamente e de forma permanente a prevenção dos riscos profissionais, incluindo os trabalhadores à distância. Afigura-se, assim, que ao empregador caberá transmitir aos serviços a informação relativa a todos os elementos técnicos (sobre equipamentos tecnológicos) e eventuais situações de exposição dos trabalhadores a níveis de *stress* elevados, com repercussões na segurança e na saúde “mental” dos mesmos.

## 5. Os desafios da Segurança e Saúde no Trabalho em época de transformação digital

Este capítulo e subcapítulos têm como objetivo geral uma investigação doutrinal e do acervo legal centrado nas dificuldades e desafios acrescidos pela transformação digital que se apresentam às organizações no campo da SST. Ressalte-se que a evolução dos tempos, centrados na introdução das novas tecnologias tem disputado algumas dificuldades, pois veio revolucionar o mercado de trabalho, introduzindo novas formas de trabalho [digital], provocando alterações profundas no contexto de trabalho, com evidentes reflexos negativos ao nível das condições de trabalho, o que inexoravelmente trouxe novos desafios ao domínio da SST<sup>41</sup>. Acresce que o mundo laboral de hoje em constante

---

<sup>40</sup> O legislador prevê no CT nos termos do seu artigo 281.º e na LPSST, conforme estabelecem os artigos 15.º, 73.º ss., as modalidades para organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e os princípios de prevenção (artigo 15º nº 2 da LTFP).

<sup>41</sup> Para um maior desenvolvimento, veja-se REBELO, Glória. *O Trabalho na Era Digital. Estudos Laborais*. 2ª ed. 2022. Coimbra: Almedina, pp.17 e ss. ISBN: 9789894003106; MOREIRA, Teresa. *O Direito do Trabalho na era Digital*. 2ª ed. Reimpressão 2024. Coimbra: Almedina, ISBN: 9789894014898; OIT. *As plataformas digitais e o futuro do trabalho : Promover o trabalho digno no mundo digital*. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, BIT, 2020. [Consultado 2024-09-16] ISBN 972-704-431-3. Disponível em: <[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_752654.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf)>

movimento, com a introdução da IA, aliada à globalização dos mercados, às migrações laborais e mobilidade dos trabalhadores, traduzem-se em mudanças radicais ao nível socioeconómico, demográfico, cultural, político e laboral que implicarão, inquestionavelmente, novos riscos profissionais e novos desafios a nível organizacional.

### **5.1. A revolução digital e seu impacto na segurança e saúde dos prestadores laborais**

Neste ponto pretendemos indagar se a introdução de ferramentas digitais, o recurso à IA, centrado no algoritmo, vieram facilitar às organizações o processo interventivo ao nível da SST. A questão torna-se pertinente, pois as inovações tecnológicas assumem hoje um papel preponderante e evolutivo ao nível: dos processos de produção; das formas de organização; das relações laborais; das relações intersociais na organização e com a comunidade, quer do ponto de vista laboral, social e ambiental. Paralelamente, a sujeição dos trabalhadores a uma maior flexibilidade laboral e organizacional, originou a criação de novos espaços de trabalho: “virtuais” dissociados de um local de trabalho fixo<sup>42</sup>; ou, com a reconfiguração dos espaços de produção, que são cada vez mais espaços sem trabalhadores e onde apenas atuam máquinas robotizadas. Reconhece-se, por exemplo, que o recurso às plataformas digitais veio facilitar a abertura de novos mercados a nível global, mas também, permitiu o acesso a novas oportunidades de emprego, abrindo aos prestadores [laborais] o caminho para vivenciar uma ampla diversidade de relações de índole laboral, quer a nível nacional ou internacional, trazendo-lhes um amplo conjunto de benefícios, que outrora era impensável alcançar<sup>43</sup>. Porém, não obstante, se reconhecer ao prestador uma

---

<sup>42</sup> Salvaguardando o regime de teletrabalho, sublinhando-se a Lei 83/2021, de 6 de dezembro que entrou em vigor a 1 de janeiro de 2022, numa tentativa de adensar e ajustar o regime de teletrabalho aos novos tempos, prevendo alterações ao CT e à Lei 98/2009, de 4 de setembro que regula atualmente o regime dos acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

<sup>43</sup> Como bem referiram DRAY e MOREIRA o trabalhador assume-se como um verdadeiro “nómada digital”. In, DRAY, Guilherme ; MOREIRA, Teresa Coelho. *Livro verde sobre o futuro do trabalho*. Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. Lisboa, 2021. [Em linha] [Consultado 2024-09-11]. Disponível em: [http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro\\_verde\\_do\\_trabalho\\_2021.pdf/8d6968cb-fee5-4f8f-b7de-1612d269fc9b](http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro_verde_do_trabalho_2021.pdf/8d6968cb-fee5-4f8f-b7de-1612d269fc9b); Para um maior desenvolvimento, vide, SANTOS, Elisabete. As políticas Laborais projetadas em tempo de crise: novas estratégias numa perspetiva de recuperação e sustentabilidade. In, MONTEIRO, Susana Monteiro, CEBOLA, Cátia Marques, LUCAS, Eugénio. *A União Europeia em tempos de crise. Direito e Políticas Públicas de 2020 a 2023*. [Consultado 2024-09-11], Cap.12, pp. 336-338. Coimbra: Almedina, 2023. ISBN;



maior liberdade pessoal e flexibilidade em gerir o seu tempo, porém, o risco de verem os seus direitos [humanos] fundamentais coartados aumentou. De facto, a exposição a situações precárias e inseguras, a novos modelos contratuais [atípicos] centrados numa vulgar precariedade laboral, que vieram “chocar” com os meios tradicionais de contratação, com a exigência de novos perfis profissionais que podem repercutir-se numa obsolescência de funções, onde se dá mais ênfase à “produtividade”, ao “cumprimento de objetivos” e não tanto, ao “trabalhador” podem implicar a perda de alguns direitos aos prestadores, como, por exemplo, o direito a férias, subsídio de alimentação, dos subsídios de férias e Natal ou prémios de penosidade aliados às condições de trabalho. Segundo Teresa Moreira<sup>44</sup> “[a]s novas formas de prestar trabalho na era digital, (...) podem constituir um instrumento de libertação do Homem (...) como uma oportunidade de o trabalho tornar-se, verdadeiramente, uma forma de realização pessoal”. O que implica que se salvguarde os “[v]alores profundos do Direito do Trabalho, as liberdades, as garantias e os direitos do trabalhador (...)”. Daí decorre que é crucial garantir que os trabalhadores [digitais] prestem a sua atividade em condições dignas, seguras e sãs. A promoção da SST surge aqui como contributo para a dignificação do trabalho humano e para um desenvolvimento económico sustentável das organizações. Porém, estas novas formas de trabalhar podem também ter um impacto negativo, expondo os prestadores a decisões arbitrárias, que são tomadas de modo automático com recurso a algoritmos silenciosos, impedindo-os de se opor ou reivindicar dos seus direitos<sup>45</sup>.

Nesse contexto, reforça-se que no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, a Lei 13/2023, de 3 de abril, veio colmatar um vazio legal a nível nacional,

---

978-980-40-1532-1.

Disponível

em:

<[https://almedina.ams3.cdn.digitaloceanspaces.com/pdf\\_preview/9789894015321\\_ua-em-tempos-de-crise\\_oa\\_compressed.pdf](https://almedina.ams3.cdn.digitaloceanspaces.com/pdf_preview/9789894015321_ua-em-tempos-de-crise_oa_compressed.pdf)>

<sup>44</sup> MOREIRA, Teresa. *O Direito do Trabalho na era Digital*. 2ª ed. Reimpressão 2024. Coimbra : Almedina. ISBN: 9789894014898.

<sup>45</sup> Tema que optamos por não desenvolver por não ser o propósito desta abordagem dogmática. A OIT “tem tentado criar um direito internacional do trabalho”, promovendo o trabalho digno à escala mundial”. Ora, o trabalho digital pode contribuir para o isolamento social do trabalhador. Veja-se a propósito, FARIA, Liliana & LOUREIRO, Nazaré in *Equilíbrio Família-Trabalho: Considerações a partir da Pandemia do Covid-19 para o trabalho e a aprendizagem em casa*. *Psique*, XVI, 2021, pp. 22-33. ISSN: 2183-4806 que referem no seu estudo que uma das desvantagens do teletrabalho “é contribuir para o isolamento social do trabalhador pelo que entende que deve fomentar-se um contacto constante entre as chefias e os trabalhadores”.

introduzindo no CT a obrigatoriedade do empregador prestar informação sobre os critérios e requisitos sobre a utilização de algoritmos e sistemas de IA nas organizações às estruturas representativas (ex. comissões de trabalhadores), bem como aos trabalhadores (cf. arts. 3º, 24º, 424º e 466º). A introdução desta obrigatoriedade ao nível das relações jurídico-laborais mostra-se favorável à defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores, afastando eventuais situações de discriminação ou falta de transparência na utilização desses sistemas. E, por outro, reconhece-se ao trabalhador a possibilidade de se manifestar ou opor quando os mesmos possam diminuir os seus direitos.

Por outro lado, outro problema que se apresenta relaciona-se com o aumento dos riscos psicossociais. Ora, a precariedade, os ritmos de tempo acelerados, o controlo ao “segundo” pelo algoritmo silencioso, a exposição a situações de maior vulnerabilidade atendendo à natureza do seu estado (ex. idosos, migrantes, entre outros) podem traduzir-se em sentimentos de isolamento e desmotivação, o que inexoravelmente conduzirá a um aumento dos riscos profissionais em contexto de trabalho. É consabido que as inovações tecnológicas [por exemplo, os *gadgets*<sup>46</sup>, as plataformas digitais, a robótica e o vestuário inteligente<sup>47</sup>] contribuem para um contexto laboral mais seguro em determinados aspetos<sup>48</sup>. Contudo, não obstante, se reconhecer algumas vantagens, importa, porém, salientar que a exposição dos trabalhadores a todas estas inovações tecnológicas, aumentam a probabilidade de exposição a novos riscos psicossociais, com um aumento dos níveis de *stress*, *tecnostress*<sup>49</sup>, o *burnout*, contribuindo para o aumento da “solidão” social, que se repercutirá num aumento de ansiedade e desmotivação, que afetará necessariamente a sua

---

<sup>46</sup> Os que habitualmente são chamados de gadgets: dispositivos eletrónicos portáteis (*smartphones, iphones*).

<sup>47</sup> Para além do trabalho realizado em modo remoto, em regime de teletrabalho, a IA, representa um desafio ao Direito do trabalho e à SST que se vê confrontada pela chamada “indústria 4.0”.

<sup>48</sup> Veja-se, por exemplo, a intranet facilita a comunicação entre os serviços de SST e os trabalhadores disponibilizando de forma mais célere as informações nesse âmbito. Ou, por outro, com a utilização de *drones* que permitem emitir avisos em situações de maior perigosidade, ou, monitorizar zonas de maior incidência de riscos, contribuindo para a sua redução; ou, facilitar a acessibilidade a compartimentos cegos ou zonas de maior risco para realizar algumas inspeções internas. Por outro lado, reconhece-se que a utilização de robots podem oferecer uma maior segurança homem-máquina, contribuindo para uma maior produtividade e para a diminuição das lesões músculo-esqueléticas.

<sup>49</sup> Para maiores desenvolvimentos, MOREIRA, Teresa. O Direito do Trabalho na era Digital. 2ª ed. Reimpressão 2024. Coimbra: Almedina, pp.162-163. ISBN: 9789894014898.

saúde mental<sup>50</sup>. Daqui se infere que o empregador deverá estar atento e cuidar dos seus trabalhadores garantindo-lhes um ambiente de trabalho seguro, com o intuito de aumentar o grau de motivação e satisfação e contribuir para a diminuição do absentismo<sup>51</sup>. Por sua vez, sobre o trabalhador impenderá a responsabilidade de executar as tarefas com o menor risco possível “olhando por si e pelos outros”<sup>52</sup> mas, subordinando-se ao poder/dever do empregador a quem cabe a promoção da “vigilância”.

Neste contexto, sublinhe-se que em julho de 2023, foi criada a Comissão<sup>53</sup> para a elaboração do Livro Verde do Futuro da Segurança e Saúde no Trabalho, encontrando-se agora em período de discussão pública até dia 15 de janeiro de 2025 para que a comunidade em geral se possa pronunciar sobre o seu teor<sup>54</sup>. O referido Livro tem como objetivo fazer uma análise e diagnóstico da dimensão atual e dos desafios futuros que se apresentam ao setor público e privado no domínio da SST, preconizando no seu teor 83 recomendações que deverão ser implementadas a curto e longo prazo. Das quais destacamos, *inter alia*, a proposta de criação de uma Agência Portuguesa para a Saúde, Segurança e Condições de Trabalho a quem caberá a prevenção dos riscos profissionais, com afetação por parte do Estado de recursos humanos, financeiros e materiais adequados e suficientes para garantir a promoção da SST. Por outro lado, outra

---

<sup>50</sup> Saliente-se, segundo dados da UE que um em cada seis trabalhadores europeus já sofreu de um problema que afetou a sua saúde mental, prevendo-se que afete 84 milhões de cidadãos, dados que tem implicações a nível económico e social. Cfr. EUROPEAN UNION. The impact of the digital transformation on EU labour markets. Luxembourg. *Publications Office of the European Union*, 2019, p.26. [Consultado em 2024-08-20]. Disponibilidade em: <[report of the high-level expert group on the impact-KK0119339ENN.pdf](#)>

<sup>51</sup> À luz da LPSST (cfr. artigos 3º e 5º, 15º ss.) assinala-se que ao empregador caberá assegurar as condições de segurança e saúde, a entrega do equipamento de trabalho e equipamentos de proteção individual ou coletivo adequados e suficientes. Refira-se a propósito da formação o acórdão do Tribunal da Relação de Évora, processo n.º 864/15.3T8LMG.E1, de 27.02.2020 (Relator Paula do Paço) que reforça que aos trabalhadores devem ser transmitidas as “informações ou conhecimentos no âmbito da formação, que lhes permita ter a noção da perigosidade das suas condições de trabalho e de como evitar ou minimizar os riscos existentes”. Para maiores desenvolvimentos, CUNHA, Miguel Pina, et.al. *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. 1ª ed., 2008, Lisboa: Edições Silabo, Lda. ISBN: 978-972-618-813-1.

<sup>52</sup> Por exemplo, utilizando os equipamentos de trabalho de acordo com as instruções recebidas e a comparecendo às consultas e exames médicos propostos pela entidade empregadora [médico de trabalho]. Cfr. Artigo 127º, alíneas c) g) h) i) do CT ; e artigo 128º, nº 1 alíneas e) a) i) do Código do Trabalho e artigo 17º, 73º, 105º-110º ss. da LPSST.

<sup>53</sup> Cf. Despacho n.º 7549/2023, de 20 de junho.

<sup>54</sup> Cf. SILVA, Sílvia Costa Agostinho (Coord.) et. al. *Livro Verde do Futuro da Segurança e Saúde no Trabalho*. Gabinete de Estratégia e Planeamento, 2024. [Consultado em 2024-12-03]. Disponível em: [https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2024/11/LivroVerde-SST\\_17.06.2024.pdf](https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2024/11/LivroVerde-SST_17.06.2024.pdf).

das medidas a destacar, reside na criação de um Código da Segurança e Saúde no trabalho que congregue e harmonize toda a legislação ao nível da SST.

Destaque-se, ainda, que no âmbito do Orçamento do Estado para 2025 foi aprovada<sup>55</sup> com o objetivo de promover a SST desses profissionais, a criação de um regime jurídico para promoção da SST das forças e serviços de segurança. Por outro lado, é relevante frisar que há muito, que se reivindica a integração obrigatória de psicólogos em função da dimensão da organização e do serviço ou órgão, como um meio eficaz para garantir uma maior monitorização dos riscos psicossociais, da saúde e bem-estar dos trabalhadores, contribuindo para a prevenção da SST e diminuição das taxas de absentismo. Uma das propostas<sup>56</sup> no âmbito do OE2025, que foi chumbada, refletia-se nessa necessidade.

## 6. Notas conclusivas

Conclui-se que, o recurso a novas tecnologias no contexto laboral, mormente, o trabalho em plataformas digitais<sup>57</sup> expõe o trabalhador a novos desafios no domínio da SST, pois, por exemplo, aceleram o ritmo de trabalho e tornam o trabalho mais intenso. Hodiernamente, continua-se a constatar, comparativamente ao setor privado, que os empregadores públicos têm investido paulatinamente na promoção da SST. Na verdade, constatamos que muitos dos trabalhadores públicos não são acompanhados de forma regular pelos serviços de saúde ocupacional e da segurança no trabalho. Por sua vez, a promoção da SST no setor privado continua a ser encarada como um custo, com o principal enfoque, no cumprimento de um conjunto de deveres legais e não como um investimento no bem-estar dos trabalhadores e na criação de um espaço de trabalho seguro e são. Por isso, impõe-se para breve a adoção de

---

<sup>55</sup> Proposta apresentada pelo Partido Comunista Português. Outra das alterações legislativas propostas pelo governo, no âmbito do Orçamento Estado 2025, que não foram aprovadas, recaiam sobre a greve, mobilidade e férias. No que se refere ao regime de férias, pretendia-se a alteração da LTFP com a inserção no respetivo diploma do “rateio” em matéria de marcação de férias, beneficiando os trabalhadores em funções públicas alternadamente em função dos períodos gozados nos últimos quatro anos, medida que pretendia aproximar-se do regime em vigor no Código do Trabalho, embora com ligeiras alterações ao nível do “rateio” que no caso do setor privado prevê um “período dos dois anos anteriores” (cf. Art. 241º, n.º 6 CT).

<sup>56</sup> Do Partido Comunista Português.

<sup>57</sup> Veja-se para uma visão panorâmica mais geral sobre o trabalho em plataformas digitais e a Segurança e Saúde no Trabalho, numa perspetiva legal, das políticas e das práticas da SST e investigação. LENAERTS, Karolien, et.al. *Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research*. European Agency for Safety and Health at Work, 2022. [Consultado em 2024-08-19]. ISBN: 9789295795984. Disponível em: [Digital\\_platform\\_work\\_OSH\\_policies\\_report\\_0 \(3\).pdf](#).

mecanismos que acelerem a concretização da implementação de serviços de segurança e saúde no trabalho ao nível do setor público e privado que se adequem às reais necessidades das organizações e trabalhadores. Nesse sentido, impõe-se que o empregador [público e privado] manifeste reais preocupações e cumpra os parâmetros legais que se relacionem com: a formação profissional; avaliação dos riscos psicossociais; a saúde do trabalhador; a ergonomia<sup>58</sup>; a entrega dos equipamentos de proteção coletiva e individual; entre outras medidas preventivas ou de proteção que sejam essenciais para garantir aos trabalhadores condições de trabalho justas e dignas<sup>59</sup>. Por outro lado, a consagração do direito da SST implica, necessariamente, a ideia de que o grau de dependência das novas tecnologias, impõe a contratação de profissionais com uma maior capacitação e literacia digital<sup>60</sup>. Acresce também a promoção da modernização, capacitação e digitalização, como instrumentos essenciais para garantir a diminuição dos custos, bem como, o alcance de serviços mais

---

<sup>58</sup> A título de exemplo, o empregador deverá disponibilizar equipamentos e planos de trabalhos mais ergonómicos (teclado, rato, cadeira, secretária), uma maior aposta na capacitação digital (novas ferramentas digitais), exame de saúde adequados e suficientes ao tipo de atividade e riscos psicossociais, entre outras.

<sup>59</sup> Cfr. artigos 3º, 15º e 18º da LPSST. Para um maior desenvolvimento, vide, SANTOS, Elisabete. As políticas Laborais projetadas em tempo de crise: novas estratégias numa perspetiva de recuperação e sustentabilidade. In, MONTEIRO, Susana Monteiro, CEBOLA, Cátia Marques, LUCAS, Eugénio. *A União Europeia em tempos de crise. Direito e Políticas Públicas de 2020 a 2023*. [Consultado 2024-09-11], Cap.12, pp. 336-338. Coimbra: Almedina, 2023. ISBN; 978-980-40-1532-1. Disponível em: <[https://almedina.ams3.cdn.digitaloceanspaces.com/pdf\\_preview/9789894015321\\_ua-em-tempos-de-crise\\_oa\\_compressed.pdf](https://almedina.ams3.cdn.digitaloceanspaces.com/pdf_preview/9789894015321_ua-em-tempos-de-crise_oa_compressed.pdf)>

<sup>60</sup> Sendo certo que a introdução de novas tecnologias e técnicas de produção e de gestão, o novo conteúdo do trabalho, acabaram por introduzir um novo objeto dominante, o conhecimento. Navarro refere-se ao conhecimento “computacional”, como sendo um conhecimento técnico que requer pessoas mais exigentes, com um maior grau educacional e com uma ampla formação e qualificação. In NAVARRO, Julian Morales. *Sociologia de las relaciones industriales*. Madrid: Editorial Trotta, 1995, p. 127. ISBN: 9788481640410. Acresce falar do livro Verde para o Futuro do Trabalho que pretende ser um documento orientador e de base a uma reflexão para a revisão da regulamentação de diversas matérias laborais, entre as quais destacamos o teletrabalho, o emprego nas plataformas digitais (DRAY, Guilherme ; MOREIRA, Teresa Coelho. *Livro verde sobre o futuro do trabalho*. Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. Lisboa, 2021. [Consultado em 2024-08-20]. Disponível em: <[http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro\\_verde\\_do\\_trabalho\\_2021.pdf/8d6968cb-fee5-4f8f-b7de-1612d269fc9b](http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro_verde_do_trabalho_2021.pdf/8d6968cb-fee5-4f8f-b7de-1612d269fc9b)>. Sobre o teletrabalho, vide para um maior desenvolvimento, SANTOS, Elisabete. As políticas Laborais projetadas em tempo de crise: novas estratégias numa perspetiva de recuperação e sustentabilidade. In, MONTEIRO, Susana Monteiro, CEBOLA, Cátia Marques, LUCAS, Eugénio. *A União Europeia em tempos de crise. Direito e Políticas Públicas de 2020 a 2023*. Cap. 12, pp. 340-348. Coimbra: Almedina, 2023. ISBN; 978-980-40-1532-1 [Consultado 2024-09-11], Disponível em: <[https://almedina.ams3.cdn.digitaloceanspaces.com/pdf\\_preview/9789894015321\\_ua-em-tempos-de-crise\\_oa\\_compressed.pdf](https://almedina.ams3.cdn.digitaloceanspaces.com/pdf_preview/9789894015321_ua-em-tempos-de-crise_oa_compressed.pdf)>

eficientes<sup>61</sup>. Do estudo desenvolvido constata-se que o reforço e defesa dos direitos humanos exige a participação ativa e a atuação em rede de todos os agentes políticos, sociais e profissionais e das organizações transnacionais, submetendo-os a uma supervisão ampla do seu desempenho, para que todas estas transformações radicais em que o mundo laboral se movimenta não desrespeitem a luta em prol da dignidade humana. Releve-se a intervenção estratégica que tem sido assumida ao longo do tempo pela ONU, pela UE e pelos Estados-Membros para a conquista e reconhecimento universal da defesa dos direitos humanos, designadamente, *inter alia*, dos direitos das mulheres<sup>62</sup>, das

---

<sup>61</sup> Sublinhe-se, ainda, neste contexto, a Estratégia Portugal 2030 que aposta no desenvolvimento da “digitalização, inovação e qualificações”, divididas nas seguintes vertentes: a primeira dedicada à promoção da sociedade de conhecimento [valorização]; a segunda, à digitalização e inovação empresarial; em terceiro lugar, à qualificação dos recursos humanos [capacitação e autonomia].

<sup>62</sup> Continua a destacar-se na Europa a desigualdade salarial entre homens e mulheres. Segundo dados obtidos na Eurostat, em 2022 “as mulheres ganhavam menos 12,7% (em termos médios/por hora que os homens)” [Consultado 2024-12-06]. (Disponível: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_08\\_30/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_30/default/table?lang=en)). Na verdade constata-se uma maior desigualdade no setor privado comparativamente ao setor público. Facto que se deve ao facto das remunerações no setor público serem definidas numa Tabela Única Remuneratória o que denota uma maior transparência salarial. Porém, reconhece-se que na Europa essa disparidade salarial entre homens e mulheres têm vindo a diminuir ao longo dos anos, fruto de algumas políticas públicas. Contudo, em Portugal, segundo dados obtidos de 2022 e publicados em 2024 pelo Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulher e Homens, constata-se que os salários das mulheres continua a apresentar uma percentagem mais baixa (13,2%) de que o dos homens (16%) (Cf. Gabinete de Estratégia e Planeamento, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, in <https://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho>). Conclui-se que apesar de terem sido tomadas medidas legislativas centradas no princípio da igualdade remuneratória, como, p.e. a Lei 60/2018 de 21 agosto, continuam-se a verificar situações de desigualdade salarial entre as mulheres e os homens. Na mesma linha da Agenda 2030, alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 10: redução das desigualdades) e com as grandes opções 2023-2026 (Cf. Lei 38/2023, de 2 de agosto), centradas nas orientações da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não discriminação 2018-2030, impõe-se ao Estado a adoção de instrumentos que acelerem a concretização do princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual” para que se alcance uma verdadeira igualdade entre mulheres e homens a nível remuneratório (salário base e respetivas componentes variáveis), designadamente, eliminando políticas, disposições legais e práticas discriminatórias, privilegiando políticas e ações que contribuam para a promoção dessa igualdade. Destaca-se, a título de exemplo, a intervenção da Comissão de Igualdade Trabalho e Emprego (CITE) na atribuição de um selo digital e certificado de “Igualdade Salarial” às empresas que promovam boas práticas ao nível da igualdade remuneratória entre homens e mulheres. Como forma de reação à violação dos direitos das mulheres é fundamental estreitar relações entre todos os intervenientes, estruturando meios de proteção e defensores de políticas adequadas, quer ao nível económico, social, cultural, legislativo, pressionando os poderes públicos para que se adotem medidas que contribuam para a diminuição desses resultados, para garantir e salvaguardar os direitos das mulheres e eliminar práticas discriminatórias e abusivas.

peças com deficiência, dos idosos<sup>63</sup>, dos migrantes e dos imigrantes<sup>64</sup>, protegendo-os contra todas as formas de discriminação de que possam ser vítimas. Exige-se a definição de políticas públicas que agreguem medidas que contribuam para a redução ou minimização dos potenciais fatores de discriminação, quer a nível salarial ou de condições de trabalho que possam afetar esses trabalhadores mais vulneráveis. Finalmente, importa, concluir que a Agenda do Trabalho Digno (2030), o Regulamento da IA, bem como, os outros instrumentos normativos citados, tendem a contribuir para atenuar as dificuldades e os impactos da IA sobre os trabalhadores, mormente os mais vulneráveis, respeitando os direitos humanos e a justiça social.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CABRAL, Fernando, ROXO, Manuel. *Segurança e Saúde do Trabalho*. 3.ª Ed.. Coimbra: Almedina, 2004. ISBN: 9789724034195.

CAUSPERS, João. *Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a Constituição*. Coimbra: Almedina, 1985. ISBN: 9789724001449.

CUNHA, Miguel Pina, et.al. *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. 1ª ed., 2008, Lisboa: Edições Silabo, Lda. ISBN: 978-972-618-813-1.

DRAY, Guilherme; MOREIRA, Teresa Coelho. *Livro verde sobre o futuro do trabalho*. Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. Lisboa, 2021. [Em linha] [Consultado 2024-09-11]. Disponível em: [https://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro\\_verde\\_do\\_trabalho\\_2021.pdf/8d6968cb-fee5-4f8f-b7de-1612d269fc9b](https://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro_verde_do_trabalho_2021.pdf/8d6968cb-fee5-4f8f-b7de-1612d269fc9b).

DRAY, Guilherme, et. al. *Livro verde sobre as relações laborais*. Dezembro de 2016. Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. [Consultado em 2024-09-11]. Disponível em: [http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro\\_verde\\_2016.pdf](http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro_verde_2016.pdf).

---

<sup>63</sup> O Livro Verde do Futuro da Segurança e Saúde no Trabalho, pp.11, 23, enfatiza a necessidade de se apostar na adaptação dos postos de trabalho, para fazer face ao aumento do envelhecimento ativo da mão-de-obra, tornando os espaços de trabalho, mais inclusivos, saudáveis e eficientes. Neste campo, exige-se que o Estado direcione políticas públicas centradas na formação de atualização e requalificação, apostando em tarefas que ofereçam menor penosidade aos trabalhadores. Cf. SILVA, Sílvia Costa Agostinho (Coord.) et. al. *Livro Verde do Futuro da Segurança e Saúde no Trabalho*. Gabinete de Estratégia e Planeamento, 2024. [Consultado em 2024-12-03]. Disponível em: [https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2024/11/LivroVerde-SST\\_17.06.2024.pdf](https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2024/11/LivroVerde-SST_17.06.2024.pdf).

<sup>64</sup> Bastará pensar nas barreiras linguísticas e culturais com que se defrontam os imigrantes, factos que os podem expor a um maior risco de violação dos seus direitos fundamentais. Para isso, caberá ao Estado, às organizações nacionais e internacionais um papel crucial na definição de medidas que facilitem a sua integração e diminuam a possibilidade de serem expostos a situações de discriminação ao nível laboral, salarial, por cidadãos menos escrupulosos.

ESTEVES, Diana Pires. Prevenção, Segurança e Saúde no Trabalho. In, *Direito das Relações Laborais na Administração Pública*. Centro de Estudos Judiciários, Junho 2018, pp. 733-746. [Consultado em 2024-08-27]. Disponível em:

<https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=T8Gybsn3yk%3D&portalid=30>

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. OSH Pulse - *Occupational safety and health in post-pandemic workplaces*, 2022. ISBN: 978-92-9479-785-8.

EUROPEAN UNION. The impact of the digital transformation on EU labour markets. Luxembourg. *Publications Office of the European Union*, 2019, p. 26. [Consultado 20.08.2024].

Disponibilidade

em :

<https://www.ehu.eus/documents/6902252/12062098/Comisi%C3%B3n+Europea-Impact+digital+transformation+on+EU+labour+markets-2019.pdf/b68ec2fa-39a0-a3b0-653d-fe22ef018744?t=1574873104000>

FARIA, Liliana & LOUREIRO, Nazaré. *Equilíbrio Família-Trabalho: Considerações a partir da Pandemia do Covid-19 para o trabalho e a aprendizagem em casa*. Psique, XVI, 2021, pp. 22-33. ISSN: 2183-4806.

GABINETE DE ESTRATÉGIA E PLANEAMENTO. *Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens*. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, [Consultado em: 2024-12-04]. Disponível em: <https://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho>.

GOMES, Canotilho e Gomes e VITAL, Moreira. *Constituição da República Portuguesa*, Anotada, Vol. I. Coimbra: Coimbra Editora, 1984, pp. 324. ISBN: 978972556224.

LENAERTS, Karolien, et.al. *Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research*. European Agency for Safety and Health at Work, 2022. [Consultado em: 2024-08-19]. ISBN: 9789295795984. Disponível em:

[https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-03/Digital\\_platform\\_work\\_OSH\\_policies\\_report\\_0.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-03/Digital_platform_work_OSH_policies_report_0.pdf)

MALINGREY, Philippe. *Droit de la Santé et de la Sécurité au travail*. Paris : Gualiano Éditeur, 2003, p. 18. ISBN: 2842006720.

MARTINS, João Zenha. Novos riscos profissionais na era digital. In, *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, Ano XI, n.º 4, 2021, p. 43-60. ISSN: 1647-0753. [Consultado 2024-10-01].

Disponível

em:

[http://repositorio.ulusiada.pt/bitstream/11067/6151/3/minerva\\_11\\_4\\_2.pdf](http://repositorio.ulusiada.pt/bitstream/11067/6151/3/minerva_11_4_2.pdf)

MOREIRA, Teresa. *O Direito do Trabalho na era Digital*. 2ª ed. Reimpressão 2024. Coimbra : Almedina. ISBN: 9789894014898.

NAVARRO, Julian Morales. *Sociologia de las relaciones industriales*. Madrid: Editorial Trotta, 1995, p. 127. ISBN: 9788481640410.

OIT. *As plataformas digitais e o futuro do trabalho : Promover o trabalho digno no mundo digital*. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, BIT, 2020. [Consultado 2024-09-16]

ISBN 972-704-431-3.

Disponível

em:

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_752654.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf)



OIT. Dinâmicas de uma relação 1974-2019, Portugal. [Consultado em 2024-09-11]. Disponível em: [https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_734274.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_734274.pdf)

OIT. *Preventing and addressing violence and harassment in the world of work through occupational safety and health measures*, 22 janeiro de 2024. [Consultado 2024-08-14]. Disponível em: [file:///C:/Users/elisa/Downloads/wcms\\_908906%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/elisa/Downloads/wcms_908906%20(1).pdf)

PÉLISSIER, Jean, SUPIOT, Alain e JEAMMAUD, Antoine, *Droit du Travail*, 21.<sup>a</sup> Ed., Dalloz, Paris, 2002, p. 1074. ISBN: 2-247-06916-9.

PIMPÃO, Céline Rosa. *A Tutela do Trabalhador em matéria e Segurança (Higiene) e Saúde no Trabalho*. Coimbra Editora: Coimbra, 2011. ISBN: 9789723219272.

PIRES, Miguel Lucas (2021). *Confronto entre o Regime do Emprego Público e o Regime Laboral Privado*. Coimbra: Almedina, pp. 11 e ss. ISBN: 9789724097015.

REBELO, Glória. *O Trabalho na Era Digital*. Estudos Laborais. 2.<sup>a</sup> ed. Coimbra: Almedina, 2022, pp.17 e ss. ISBN: 9789894003106.

SANTOS, Elisabete. As políticas Laborais projetadas em tempo de crise: novas estratégias numa perspetiva de recuperação e sustentabilidade. In, MONTEIRO, Susana Monteiro, CEBOLA, Cátia Marques, LUCAS, Eugénio. *A União Europeia em tempos de crise. Direito e Políticas Públicas de 2020 a 2023*. Cap. 12, pp. 329-352. Coimbra: Almedina, 2023. ISBN; 978-980-40-1532-1 [Consultado 2024-09-11], Disponível em: [https://almedina.ams3.cdn.digitaloceanspaces.com/pdf\\_preview/9789894015321\\_ua-em-tempos-de-crise\\_oa\\_compressed.pdf](https://almedina.ams3.cdn.digitaloceanspaces.com/pdf_preview/9789894015321_ua-em-tempos-de-crise_oa_compressed.pdf)

SILVA, Silvia Costa Agostinho (Coord.) et. al. *Livro Verde do Futuro da Segurança e Saúde no Trabalho*. Gabinete de Estratégia e Planeamento, 2024. [Consultado em 2024-12-03]. Disponível em: [https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2024/11/LivroVerde-SST\\_17.06.2024.pdf](https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2024/11/LivroVerde-SST_17.06.2024.pdf)

UNIÃO EUROPEIA. *Carta dos Direitos Fundamentais da UE*. Jornal Oficial da União Europeia, 2012/C 326/02. [Consultado 2024-10-12]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>.

UNIÃO EUROPEIA. Quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027. *Saúde e segurança no trabalho num mundo do trabalho em evolução*. COM (2021) 323, 28 de junho de 2021. Bruxelas. [Consultado em 2024-10-12]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52021DC0323>.

VILAR, Silva Barona. *Algoritmización del Derecho y de la Justicia. De la Inteligencia Artificia a la Smart Justice*, Tirant lo Blanch, 2021, pp. 42-76. ISBN: 9788413786650.

XAVIER, Bernardo Lobo. *A constituição Portuguesa como fonte do Direito do Trabalho e os direitos fundamentais dos trabalhadores*. Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea, Coimbra: Almedina, 2004, pp. 163 e ss. ISBN: 9789724021621.



Data de submissão do artigo: 14/10/2024

Data de aprovação do artigo: 08/12/2024

Edição e propriedade:

**Universidade Portucalense Cooperativa de Ensino Superior, CRL**

Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 541 - 4200-072 Porto

Email: [upt@upt.pt](mailto:upt@upt.pt)