

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Faculdade de Direito | Escola de Lisboa



**UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA**

***A PRESUNÇÃO DE LABORALIDADE NAS PLATAFORMAS
DIGITAIS***

Dissertação de Mestrado em Direito Forense, com vista à obtenção do grau de Mestre,
realizada sob orientação da Professora Doutora Joana Vasconcelos

Jéssica Martins Cardeira

**Lisboa,
Março de 2023**

*Aos meus pais e à minha família por serem
porto seguro e acreditarem em mim.
A cada um dos meus amigos pelo apoio
incondicional.
À minha Orientadora, Professora Doutora
Joana Vasconcelos, pela disponibilidade.*

RESUMO:

A digitalização trouxe consigo novas formas de prestar trabalho, sendo incontestável que o trabalho através das plataformas digitais é, hoje, uma realidade, com grande tendência de crescimento.

Afastando-se do modelo tradicional de trabalho subordinado, o trabalho através de plataformas digitais traz consigo inúmeras vantagens, sendo inegável, de igual modo, a existência de riscos associados.

Certo é que, até hoje, não há qualquer proteção para as pessoas que veem, nesta forma de prestar trabalho, a sua fonte de rendimento, sendo de relevo perceber o caminho já percorrido e o que ainda deve ser trilhado.

PALAVRAS-CHAVE

Direito do Trabalho; Proteção Laboral; Plataformas Digitais; Trabalho através de Plataformas Digitais; Agenda do Trabalho Digno; Subordinação; Presunção de Laboralidade.

ABSTRACT:

The digitalization has brought along new ways to perform work, being an undoubtable fact that digital platform work is now a reality with a great growth tendency.

Moving away from the traditional model of subordinate work, digital platform work brings along countless advantages, though not without the existence of associated risks.

Certain is the fact that, to this day, there isn't any protection for the people who see in this way of work their income source, so it is important to understand how far we have come and how far we still have to go.

KEYWORDS:

Labor Law; Labor Protection; Digital Platforms; Work through Digital Platforms; Dignified Labor Agenda; Subordination; Labor Presumption.

ÍNDICE

ABREVIATURAS E SIGLAS	6
INTRODUÇÃO	7
1. Surgimento e evolução do Direito do Trabalho.....	9
2. O surgimento do trabalho suportado nas plataformas digitais	11
2.1. A economia colaborativa.....	11
2.2. O trabalho suportado nas plataformas digitais de trabalho (<i>on demand work</i>)	13
3. A Proposta de Diretiva da Comissão Europeia	15
4. O trabalho nas plataformas digitais – ensaio comparado	18
4.1. A Lei em vigor nos ordenamentos jurídicos europeus.....	18
4.2. A jurisprudência comparada.....	21
5. O trabalho nas plataformas digitais em Portugal	31
5.1. O Código do Trabalho.....	31
5.2. A Lei n.º 45/2018, de 10 de Agosto	33
5.3. O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho.....	36
5.4. A Agenda do Trabalho Digno	37
CONCLUSÃO	45
BIBLIOGRAFIA.....	47
JURISPRUDÊNCIA	50

ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

Ac. - Acórdão

App – Aplicação móvel

AR – Assembleia da República

BE – Bloco de Esquerda

BTE – Boletim do Trabalho e Emprego

CC – Código Civil

CE – Comissão Europeia

CT – Código do Trabalho

IMT – Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P.

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

MTSSS – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

OIT – Organização Internacional do Trabalho

P. – Página

PAN - Pessoas–Animais–Natureza

PCP – Partido Comunista Português

PE – Parlamento Europeu

PS – Partido Socialista

PSD – Partido Social Democrata

RMMG – Retribuição mínima mensal garantida

Ss. - seguintes

TRADE – Trabalhadores autónomos economicamente dependentes

TVDE – Transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrónica

UE – União Europeia

INTRODUÇÃO

A crescente digitalização da sociedade e do mundo, associada à utilização da *internet*, gerou, inevitavelmente, a expansão do modelo de organização empresarial de economia colaborativa.

O mundo do trabalho não ficou indiferente a esta tendência, tendo surgido novas oportunidades associadas às plataformas digitais abrindo-se portas a uma nova forma de “prestar trabalho” nas mais diversas áreas.

Se é certo que existem inúmeras vantagens no trabalho através de plataformas digitais, como o de permitir prestar serviço em qualquer lugar e a qualquer momento, da melhor conciliação da vida profissional e a vida pessoal, bem como a flexibilidade que tem associada, também é certo que se terá de ter atenção aos inúmeros riscos e desafios laborais¹ que o mesmo comporta.

Afastando-se dos modelos tradicionais de prestar trabalho, este novo modelo tem posto em evidência a desadequação do enquadramento jurídico-laboral português, que fica aquém dos desafios que se colocam, desde logo, no que respeita à qualificação da relação existente entre as plataformas digitais e os que prestam, efetivamente, o serviço.

O artigo 12.º do CT apresenta uma presunção de laboralidade, estabelecendo indícios de subordinação que, a estarem verificados, pelo menos dois deles, presumem a existência de um contrato de trabalho. No entanto, no caso concreto do trabalho nas plataformas digitais, esta presunção não permite que cheguemos a uma resposta satisfatória, sendo difícil fazê-la funcionar, uma vez que, recaindo o ónus de prova sobre o prestador da atividade, de acordo com o artigo 342.º do CC, ser-lhe-á bastante difícil provar a presença de, pelo menos, dois indícios, tendo em conta que a mesma se demonstra pouco adequada à realidade do trabalho nas plataformas digitais.

A Lei n.º 45/2018, de 10 agosto, veio tentar resolver os problemas existentes, mas, sem grande sucesso, pois debruça-se apenas sobre a atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica, ficando de parte a regulamentação do trabalho prestado em plataformas

¹ Note-se que as dificuldades sentidas na delimitação deste regime levantam-se nas mais diversas áreas do direito, relevando, especificamente, a consideração deste tema para o Direito Fiscal, na medida em que a subordinação ou não a um contrato de trabalho pode influenciar a categorização de rendimentos para efeitos de Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, questões associadas à Segurança Social e ao Imposto sobre o Valor Acrescentado.

digitais que ofereçam outro tipo de serviços, não tratando, igualmente, de todos os aspetos que seriam relevantes.

Citando, TERESA COELHO MOREIRA, “(...) se estas novas formas de prestar trabalho, criadas pela fantástica evolução da tecnologia, podem constituir uma *terra de grandes oportunidades*, não cremos que tal terra deva ser uma terra sem lei, máxime sem lei laboral”², sendo que, até agora, apesar de algumas evoluções e da existência da aprovação da Proposta de Lei N.º 15/XV/1.^a (GOV) que procederá à alteração da legislação laboral no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, ainda não encontramos publicado nenhum regime concretamente aplicável, na ordem jurídica portuguesa.

Ao contrário do que se verifica em Portugal, aos Tribunais dos mais variados países, nomeadamente Espanha, Reino Unido, França, Itália, têm chegado litígios relativamente a este tipo de trabalho, principalmente o suportado nas plataformas digitais de entrega e de transporte, sendo a primordial questão saber se existe uma verdadeira relação laboral, estando perante trabalhadores dependentes, ou se, pelo contrário, devem ser considerados como trabalhadores independentes. É, por isso, importante perceber alguma destas decisões e trilhar o melhor caminho a seguir.

Certo é que, em 2019, segundo um estudo organizado pela CE³, Portugal era já o terceiro país da UE em que o trabalho para e a partir de plataformas digitais apresentava maior predominância, sendo apenas ultrapassado por Espanha e pelo Reino Unido.

Atendendo a todos estes fatores, é cada vez mais evidente que o Direito do Trabalho não se pode mostrar indiferente a este novo mundo, dominado pela tecnologia, tornando-se necessário estudar a melhor forma de acolher estes novos “trabalhadores” no seu seio e dar resposta ajustada e eficaz a todos os novos desafios jurídicos.

² MOREIRA, TERESA COELHO, 2022, “O trabalho nas plataformas digitais e a presunção de laboralidade”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, N.º 3, Ano II, Abril 2022, p. 372.

³ URZÌ, CESIRA BRACATI / ANNAROSA PESOLE / ENRIQUE FERNÁNDEZ-MACÍAS, (2019), *Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers*, in <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC117330>.

1. Surgimento e evolução do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho está, desde a sua origem, em constante evolução e adaptação, sendo isso bastante perceptível com o passar dos séculos.

Esta ramo do Direito encontra o seu ponto de arranque na Revolução Industrial, tendo, com o movimento operário e a questão social, surgido “um vivo debate ideológico, dominado pela ideia da valorização do trabalho e pela necessidade de modificação da situação de exploração em que se encontravam os trabalhadores, que postulava, ou o desaparecimento do sistema capitalista assente nos regimes de propriedade e de salariado (...) ou, pelo menos, uma reforma e uma mudança de sentido desses regimes (...)”⁴

Até então, o Estado estava adstrito ao princípio da não ingerência na regulação dos vínculos privados. No entanto, com “uma industrialização crescente e suportada pelo êxodo das pessoas para os centros industriais, extremam-se também os abusos dos empregadores sobre os trabalhadores em matéria de tempo e de condições de trabalho e as condições de vida do operariado sofrem uma deterioração sem precedentes”⁵, pelo que se tornou necessária a proteção da parte mais fraca da relação laboral, através da intervenção do Estado que, pondo termo ao abstencionismo que o caracterizava, decide legislar sobre as mais diversas matérias laborais, tendo deixado de proibir o associativismo e passado a permitir o desenvolvimento da negociação coletiva.

Demonstra-se, com efeito, inequívoco o reconhecimento do Direito do Trabalho como uma “nova área do universo jurídico”⁶. Efetivamente, o Direito do Trabalho surge e desenvolve-se com um objetivo claro – a proteção do trabalhador subordinado – visível nas diversas medidas tomadas, particularmente quanto ao tempo de trabalho, à proteção na doença, às condições de trabalho, ao direito a férias.

Com o decorrer das décadas “o âmbito subjetivo do Direito do Trabalho ampliou-se consideravelmente – a fábrica é substituída pela empresa, o operário pelo trabalhador, a dependência económica pela subordinação jurídica (...)”⁷, tendo, a partir da década de 70, surgido a crise do Direito Laboral.

⁴ XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, 2020, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.^a ed., Rei dos Livros, Lisboa, p. 51

⁵ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, 2015, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte I, 4.^a ed., Almedina, Coimbra, p. 47.

⁶ *Idem, ibidem*, p. 49.

⁷ AMADO, JOÃO LEAL / TERESA COELHO MOREIRA, 2019, “A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º I, p. 82

A verdade é que, até então, a legislação laboral regulava as situações de modo uniforme, sendo criada para o trabalhador subordinado típico⁸. Contudo, ao lado deste trabalhador típico começaram a surgir novas categorias de trabalhadores, como os trabalhadores a termo, os trabalhadores especializados, as mulheres, os trabalhadores-estudantes, que vêm abalar a realidade tradicional do Direito do Trabalho.

Do mesmo modo, a par do trabalhador típico encontrava-se também um modelo típico de empresa, estando subjacente um modelo típico de relação laboral. Com a especialização das empresas, os avanços tecnológicos e a globalização, emergem novos modelos empresariais e, associados a estes, diversas formas de prestar trabalho que abalam a uniformidade existente. Assim, nas palavras de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO “o modelo típico de empresa laboral cede o seu lugar a uma multiplicidade de modelos empresariais e a denominada relação de trabalho típica deixa de ser dominante para passar a ser apenas mais uma entre as diversas situações juslaborais e os diversos estatutos dos trabalhadores subordinados”⁹.

O Direito do Trabalho viu-se, deste modo, obrigado à flexibilização dos seus regimes, surgindo outros contratos de trabalho a par do contrato de trabalho comum – como o contrato de trabalho a tempo parcial, o contrato de trabalho a termo – assistindo-se, de igual forma, a uma menor rigidez na sua regulação.

E, se é visível que o Direito do Trabalho se tem adaptado adequada e eficazmente às novas realidades, na atualidade, vê-se, novamente, confrontado com uma nova forma de prestar trabalho, que veio para ficar, – o trabalho suportado nas plataformas digitais – o que suscita um novo desafio para a legislação laboral, sendo, uma vez mais, impreterível a sua adaptação.

⁸ Na definição de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO “(...) trabalhador homem, usualmente sem grandes qualificações, que depende economicamente do trabalho para subsistir e para assegurar a subsistência da sua família, que trabalha o tempo inteiro para um empregador e, com frequência, faz toda a sua carreira no seio de uma única unidade empresarial”, em RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte I, 4.ª ed., Almedina, Coimbra, p. 67.

⁹ *Idem, ibidem*, p. 73.

2. O surgimento do trabalho suportado nas plataformas digitais

2.1. A economia colaborativa

Como já foi enunciado, tal como tantos outros setores, também o Direito do Trabalho tem sido exposto à influência das mudanças e da evolução tecnológica, havendo quem defenda estarmos diante de uma Quarta Revolução Industrial¹⁰.

E, se tal já se mostrava visível, a pandemia veio potencializar ainda mais as tendências de digitalização, tendo-se mostrado, mais fundamental que nunca, a disponibilidade de meios alternativos digitais, nas mais diversas áreas, desde a marcação de consultas, à realização de aulas e testes *online*, às compras *online* e, até mesmo, para o exercício da atividade em teletrabalho.

Como é facilmente visível, nos últimos anos, não se pode falar de evolução tecnológica sem falar de plataformas digitais, sendo certo que, nos dias de hoje, existe uma *app* para praticamente tudo, desde a entrega de comida, até à prestação de serviços, sejam eles de limpeza, de arranjos técnicos/domésticos e até mesmo de estética.

A par do surgimento das plataformas digitais, surge uma nova economia, a economia partilhada ou colaborativa, que importa analisar.

De acordo com a noção apresentada pela CE, em Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa, de 2 de junho de 2016, a economia colaborativa “refere-se aos modelos empresariais no âmbito dos quais as atividades são facilitadas por plataformas colaborativas que criam um mercado aberto para a utilização temporária de bens ou serviços, muitas vezes prestados por particulares”¹¹. Sendo possível identificar três categorias de intervenientes: “(i) os prestadores de serviços que partilham os ativos, os recursos, a disponibilidade e/ou as competências — podem ser particulares que oferecem serviços numa base esporádica («pares») ou prestadores de serviços que atuam no exercício da sua atividade profissional («prestadores de serviços profissionais»); (ii) os utilizadores desses serviços; e (iii) os intermediários que — através de uma plataforma

¹⁰ Neste sentido, MOREIRA, TERESA COELHO *et alii* (2022), *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*, in <http://www.gep.mtsss.gov.pt>, p. 22.

¹¹ Comissão Europeia (2016), *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões. Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa*, in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0356>.

em linha — ligam prestadores de serviços e utilizadores, facilitando as transações recíprocas («plataformas colaborativas»)."12

Já numa definição mais simplista de BRUNO MESTRE “A »economia colaborativa« consiste, no fundo, no aproveitamento da internet como modelo de negócio para fazer a »ponte« entre prestadores de serviços e consumidores” 13.

Em suma, com esta economia erguem-se novas oportunidades, permitindo-se, nomeadamente, a criação de empregos e de novas formas de prestar trabalho através destes meios digitais14. Fala-se então em *Crowdwork*, que se pode dividir em *crowdwork online* e *crowdwork offline*, sendo que, no primeiro as atividades são realizadas de forma global e completamente *online* e, no segundo, a execução é local. Como refere TERESA COELHO MOREIRA “o denominado *crowdwork offline* ou *work on demand via apps* (...) exigem uma presença física e, por isso, a concorrência não é global (...) o trabalho é realizado à chamada, denominado *on demand work*, originando um incremento de força de trabalho *just-in-time* (...)”15.

De acordo com a OIT16, podemos distinguir dois grandes tipos de plataformas digitais de trabalho: as plataformas baseadas na *internet*, sendo que nestas “as tarefas ou atribuições de trabalho são realizadas online ou remotamente pelos trabalhadores (...) podem incluir a realização de serviços de tradução, serviços jurídicos, financeiros e de patentes, conceção e desenvolvimento e de software em plataformas de freelancers e baseadas em concursos (...)”17 e as plataformas baseadas na localização, nas quais “as tarefas são realizadas pessoalmente em locais físicos especificados pelos trabalhadores, e incluem serviços de táxi, entrega e domésticos (tais como canalizador ou electricista),

¹² *Idem, ibidem.*

¹³ MESTRE, BRUNO, 2020, “As metamorfoses da subordinação jurídica: algumas reflexões”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º II, p. 190.

¹⁴ A OIT, em *Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho*, in www.ilo.org, distingue três categorias de plataformas digitais: 1) as que oferecem serviços ou produtos a utilizadores individuais (como motores de busca, redes sociais, Netflix, Airbnb, etc.); 2) as que facilitam e medeiam diferentes utilizadores, como as plataformas *business-to-business* (exemplo da Amazon) e 3) as plataformas digitais de trabalho. Tendo em conta o escopo da dissertação, centrar-nos-emos nesta última categoria.

¹⁵ MOREIRA, TERESA COELHO, 2022, “O trabalho nas plataformas digitais e a presunção de laboralidade”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, N.º 3, Ano II, Abril 2022, p. 346.

¹⁶ Cfr. Organização Internacional de Trabalho (2021), *Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho*, in www.ilo.org, p. 18.

¹⁷ *Idem, ibidem.*

trabalho doméstico e prestação de cuidados.”¹⁸, são exemplos paradigmáticos a Bolt, a Uber, a Glovo, entre outras.

2.2. O trabalho suportado nas plataformas digitais de trabalho (*on demand work*)

É no que concerne ao trabalho suportado nas plataformas digitais de trabalho que centraremos, mais especificamente, a presente dissertação, por ser o mais comum e o que mais problemas suscita. Mas o que terá este de diferente do típico trabalho subordinado?

Neste tipo de trabalho, em que são conhecidas, a Uber, a Uber Eats e a Glovo, o modo de funcionamento é, em todas, essencialmente o mesmo: a empresa explora uma aplicação, a partir da qual realiza o seu negócio, que pode passar pela venda de serviços ou produtos, pela entrega de alimentos ou até mesmo pela realização de viagens, e, para o efeito, admite ao seu serviço pessoas, que podem ser designadas como “intermediárias”, que são incumbidas de realizar o serviço estabelecido, mediante uma contraprestação. Para esse propósito, necessitam de registar-se nas *apps* e, para que possam ser aceites, devem preencher determinados requisitos obrigatórios, entre eles, ter carta de condução há mais de determinados anos e não ter sido condenado pela prática de crimes.

Todo o trabalho é desempenhado através das plataformas, iniciando-se com um pedido efetuado por um cliente, também na *app*, sendo, posteriormente, quer tendo em conta a localização, quer tendo em conta o algoritmo, estabelecido o contacto com um dos motoristas/estafetas ao serviço que ficará responsável pelo pedido.

É inegável que este modelo de trabalho apresenta algumas singularidades quando comparado com o típico trabalho subordinado, trazendo consigo inúmeras vantagens. Em primeiro lugar, é uma oportunidade para os migrantes, refugiados, pessoas com deficiência, ou até mesmo pessoas com menos qualificações, marginalizados no mercado de trabalho tradicional, que veem neste trabalho a sua única fonte de rendimento.

Permite-se, de igual modo, uma melhor conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional, dado que, não existindo horários rígidos a cumprir, existe liberdade e autonomia para decidir quando e o número de horas que se pretende trabalhar¹⁹.

¹⁸ *Idem, ibidem.*

¹⁹ Cfr. MOREIRA, TERESA COELHO, 2022, “O trabalho nas plataformas digitais e a presunção de laboralidade”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, N.º 3, Ano II, Abril 2022, p. 348.

Acresce a isto o facto de muitos deles conseguirem conciliar esta atividade com o seu emprego principal, o que lhes permite aumentar os rendimentos, podendo, inclusive, trabalhar para várias plataformas.

Há, sem margem para dúvidas, uma maior liberdade, porém, como veremos, esta liberdade de escolha na aceitação (ou não) das tarefas, acaba por se demonstrar meramente aparente, uma vez que as avaliações, efetuadas pelos clientes e controladas pela plataforma digital, são efetivadas tendo em conta os serviços prestados. A este inconveniente juntam-se outros: há períodos não remunerados, correspondentes aos tempos de espera, exigindo-se a permanente disponibilidade do trabalhador, por outro lado, a retribuição é reduzida, pelo que, para mais auferir, mais horas de trabalho terá de cumprir²⁰.

Acresce a isto o facto de serem as plataformas digitais a definir as condições de trabalho, que, na maioria das vezes, são precárias e instáveis, existindo uma grande competitividade. De resto, os estafetas são facilmente substituídos e postos de lado, sem qualquer controlo legal, não havendo acesso a proteção social.

A verdade é que, o trabalho através das plataformas digitais, por ser diferente, foge ao Direito Laboral, encobrendo-se os estafetas em designações como *riders*, empreendedores e colaboradores, com fundamento, essencialmente, na sua elevada autonomia. E, será isto uma tentativa, em algumas situações, de esconder uma verdadeira relação de trabalho subordinado?

Como se destaca num relatório organizado pela OIT, “Atualmente, a maioria do trabalho realizado nas plataformas digitais não está sujeita a regulamentação laboral, pelo que os trabalhadores têm pouco controlo sobre quando terão trabalho ou sobre as suas condições de trabalho”²¹. E, é um facto, que a não sujeição ao Direito do Trabalho acarreta inúmeros riscos, mormente no que respeita à inexistência de “(...) garantia de um rendimento adequado, com implicações na instabilidade do emprego e das perspetivas de

²⁰ Cfr. AMADO, JOÃO LEAL / TERESA COELHO MOREIRA, 2020, “A Glovo, os riders/estafetas e o Supremo Tribunal de Espanha: another brick in the wall?”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º II, p. 141 e ss. e MOREIRA, TERESA COELHO, 2022, “O trabalho nas plataformas digitais e a presunção de laboralidade”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, N.º 3, Ano II, Abril 2022, p. 346-347.

²¹ BERG, JANINE *et alii* (2018), *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital*, in www.ilo.org, p. 1.

vida, bem como desigualdades no acesso a proteção social ou outros direitos como a formação profissional ou a segurança e saúde ocupacional”²².

Mostra-se, repita-se, necessária a proteção desta forma de trabalho, sendo fundamental repensar este ramo do Direito de modo a abranger, de alguma maneira, estes “novos trabalhadores”, estabelecendo-se, pelo menos, as condições e direitos mínimos.

Em suma, qual a qualificação jurídica a dar a este trabalho? Fará sentido falar-se numa prestação de serviços? Ou deverão reconduzir-se à definição de trabalhador dependente? Se assim for, será que o Direito do Trabalho se consegue, uma vez mais, adaptar a esta nova Revolução Digital?

Antes de nos determos, exclusivamente, no ordenamento jurídico português, vejamos o que tem sido feito pela Comissão Europeia, bem como o que acontece noutros ordenamentos jurídicos europeus.

3. A Proposta de Diretiva da Comissão Europeia

Com a consciência de que a transição digital, acelerada pelo Covid-19, moldou o mercado de trabalho, promovendo o trabalho em plataformas digitais²³, a Comissão Europeia apresentou, em dezembro de 2021, uma proposta de Diretiva que pretende regular as condições de trabalho em plataformas digitais²⁴.

Na base da proposta está, entre outros, o facto de, 9 em cada 10 plataformas ativas na UE classificarem as pessoas que consigo trabalham como trabalhadores autónomos, sendo, porém, na maioria dos casos, tal qualificação incorreta²⁵. Consequentemente, tais sujeitos encontram-se afastados de direitos e proteções que resultariam do estatuto de trabalhador subordinado, nomeadamente no que respeita ao salário mínimo, ao tempo de

²² MOREIRA, TERESA COELHO *et alii* (2022), *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*, in <http://www.gep.mtsss.gov.pt>, p. 67.

²³ De acordo com os motivos presentes na Proposta de Diretiva, desde 2016, o trabalho em plataformas digitais cresceu cerca de 500%, sendo que, em 2021, mais de 28 milhões de pessoas na UE trabalhava através de plataformas digitais e, em 2025, estima-se que sejam mais de 43 milhões.

²⁴ *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the council on improving working conditions in platform work*, de 09/12/2021, disponível em <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=10120&langId=en>.

²⁵ De acordo com a Proposta de Diretiva “*According to one estimate, up to five and a half million people working through digital labour platforms could be at risk of employment status misclassification*”.

trabalho, à negociação coletiva, à proteção na saúde, a férias remuneradas, bem como à proteção em caso de acidentes de trabalho, desemprego ou doença.

A Proposta de Diretiva surge, assim, com o objetivo, plasmado no artigo 1.º, de melhorar *“the working conditions of persons performing platform work by ensuring correct determination of their employment status, by promoting transparency, fairness and accountability in algorithmic management in platform work and by improving transparency in platform work, including in cross-border situations, while supporting the conditions for the sustainable growth of digital labour platforms in the Union”*²⁶.

No seu âmbito de aplicação enquadram-se, conforme estabelecido no artigo 1.º, todas as pessoas que efetuem trabalhos em plataformas na UE e que tenham, ou, atendendo a determinados factos, devessem ter, um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho.

Para aferir da existência de uma relação laboral a Proposta prevê, no artigo 4.º, uma presunção (ilidível) segundo a qual *“The contractual relationship between a digital labour platform that controls (...) the performance of work and a person performing platform work through that platform shall be legally presumed to be an employment relationship”*²⁷.

No n.º 2 do mesmo artigo é apresentada uma lista de pressupostos que permitem concluir pelo exercício de controlo sobre o “trabalhador” e, por conseguinte, pela existência de um trabalhador por conta de outrem. Assim, basta o preenchimento, de pelo menos dois, dos seguintes critérios para funcionar a presunção: a) determinação ou limites máximos estabelecidos para a remuneração; b) obrigatoriedade de respeitar regras específicas, ditadas pela plataforma, especificamente quanto à aparência e ao modo de executar o serviço; c) supervisão da execução do trabalho e controlo dos resultados do trabalho através de meios eletrónicos; d) ser restringida a liberdade (inclusive através de sanções) de escolher o horário de trabalho ou de aceitar ou recusar tarefas; e) haver limitação da possibilidade de construir uma base de clientes ou de realizar trabalhos para terceiros.

²⁶ As condições de trabalho das pessoas que trabalham através de plataformas garantindo a determinação correta da sua qualificação, promovendo a transparência, a justiça e a responsabilidade na gestão do algoritmo na plataforma de trabalho bem como melhorar a sua transparência, nomeadamente em situações transfronteiriças, apoiando as condições para o crescimento sustentável das plataformas digitais de trabalho na União. (tradução livre)

²⁷ A relação contratual entre a plataforma digital de trabalho que controla (...) a prestação de trabalho e a pessoa que a realiza através da plataforma, deve ser legalmente presumida como relação laboral. (tradução livre).

De forma sucinta, presumir-se-á que as pessoas ao serviço das plataformas são trabalhadoras por conta de outrem caso se verifique que estas exercem controlo sobre eles, designadamente através da verificação das situações mencionadas, competindo aos Estados Membros implementar medidas para a efetivação da presunção, bem como assegurar a possibilidade de a ilidir²⁸.

De outro modo, no capítulo III, a Proposta pretende estabelecer um conjunto mínimo de direitos atinentes à gestão algorítmica²⁹, cada vez mais instituída nas relações de trabalho, prevendo o direito à informação sobre os sistemas de monitorização e os sistemas de tomada de decisão, a proibição de recolha de dados pessoais não necessários, o controlo e avaliação humano sobre o impacto das decisões tomadas pelos sistemas mencionados, cabendo ainda aos trabalhadores o direito a questionar e obter explicações relativamente a cada decisão tomada.

Lança ainda um conjunto de medidas que procuram garantir a transparência, para este efeito exige-se às plataformas que declarem o trabalho realizado no país onde o mesmo é efetuado e que forneçam, às autoridades competentes, informações relativas aos trabalhadores³⁰.

Por último, além de estatuir a resolução adequada e imparcial dos litígios, deixa clara a necessidade de existirem representantes dos que desempenham trabalho nas plataformas digitais, de modo a facilitar o diálogo entre todos os trabalhadores (dependentes ou independentes) e a melhorar as condições de trabalho através da negociação coletiva.

Tendo em conta todas as disposições, desde a consagração de uma presunção legal à regulamentação da gestão algorítmica e à transparência das plataformas, na opinião da Professora TERESA COELHO MOREIRA, que subscrevo, “(...) toda esta Proposta de Diretiva nos parece muito importante e constitui, sem dúvida, um passo muito significativo na regulamentação do trabalho nas plataformas digitais (...). cremos que, efetivamente, a Comissão apresentou uma Proposta muito ambiciosa, muito positiva (...)”³¹.

²⁸ A Proposta de Diretiva, no artigo 5.º, indica que, se for a plataforma de trabalho digital a argumentar que a relação contratual não é laboral, é a esta que cabe o ónus de prova. Por outro lado, quando é a pessoa que realiza a prestação a defender que não se trata de uma relação laboral, cabe à plataforma fornecer todas as informações relevantes que detenha.

²⁹ Aplicável mesmo que se conclua pela inexistência de uma relação laboral, cfr. artigo 10.º da Proposta de Diretiva.

³⁰ Cfr. artigo 11.º e 12.º da Proposta de Diretiva.

³¹ MOREIRA, TERESA COELHO, 2022, “O trabalho nas plataformas digitais e a presunção de laboralidade”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, N.º 3, Ano II, Abril 2022, p. 366.

Tal proposta já chegou ao PE, tendo sofrido algumas alterações, sobretudo quanto aos critérios para aferir da existência de uma relação laboral. A verdade é que ainda não existe um texto final aprovado, existindo apenas um Projeto de Resolução Legislativa sobre a proposta de Diretiva do PE e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais³² e um mandato para negociações aprovado.

4. O trabalho nas plataformas digitais – ensaio comparado

4.1. A Lei em vigor nos ordenamentos jurídicos europeus

a) Espanha

Começando a análise pela vizinha Espanha, importa atender que, além da *Ley del Estatuto de los Trabajadores – Real Decreto Legislativo 2/2015*, de 23 de outubro – existe um regime específico para o trabalhador autónomo economicamente dependente, também designado TRADE – a Lei n.º 20/2007, de 11 de julho (*Estatuto del Trabajador Autónomo*) – vejamos o que este prevê.

Estabelece o artigo 11.º, n.º 1 do *Estatuto del Trabajador Autónomo* que são TRADE “*aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.*”³³.

No entanto, a observância desta disposição não basta, tendo ainda de se obedecer às condições estabelecidas no n.º 2, especificamente: *i)* não ter a seu cargo trabalhadores por conta alheia nem contratar, ou subcontratar, parte ou a totalidade da atividade com terceiros; *ii)* ter infraestruturas produtivas e materiais próprios, quando necessários para o exercício da atividade; *iii)* exercer a atividade com meios organizativos próprios, sem prejuízo de possíveis instruções de clientes; *iv)* receber uma contraprestação económica, que foi acordada com o cliente, tendo em conta o resultado da atividade.

³² Disponível em https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0301_PT.html#_section5.

³³ Aqueles que realizam uma atividade económica ou profissional a título lucrativo e de forma habitual, pessoal, direta e predominante para uma pessoa física ou jurídica, denominada cliente, do qual dependem economicamente por receber, pelo menos, 75% dos seus rendimentos de trabalho e de atividades económicas ou profissionais (tradução livre).

O TRADE pode solicitar o reconhecimento dessa condição através da formalização de um contrato – previsto no artigo 12.º do Estatuto – o que lhe trará a aplicabilidade de um conjunto de normas específicas. Ou seja, com «a celebração de “acordos de interesse profissional” (...); estabelecem-se regras supletivas em matéria de duração do trabalho e de descansos; regulamentam-se as modalidades de cessação do referido contrato; e, enfim, confia-se aos “órgãos jurisdicionais da ordem social a competência para a resolução dos litígios cobertos por este regime»³⁴.

Sendo que, como veremos, já algumas foram as decisões jurisprudenciais que englobam nesta categoria “intermédia” os que trabalham para as plataformas digitais.

Por seu turno, o *Estatuto de los Trabajadores* é aplicável, de acordo com o seu artigo 1.º, “*a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena e dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.*”³⁵, refere-se, por outras palavras, aos trabalhadores subordinados.

É facilmente perceptível que a definição de contrato de trabalho, presente na lei espanhola, é bastante semelhante à que consta da lei portuguesa, tendo como principais características: a voluntariedade, a *ajenidad*³⁶, a subordinação e a remuneração. Existe, de igual modo, uma presunção de laboralidade, no artigo 8.º, n.º 1 segundo a qual se presume existir um contrato de trabalho “*entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel.*”³⁷

Mais recentemente, talvez por influência das últimas decisões dos Tribunais Espanhóis, o *Real Decreto-Ley 9/2021*, de 11 de maio, aditou a este Estatuto, ainda que me pareça pouco completa, uma presunção de laboralidade relativa às plataformas de entrega³⁸.

³⁴ FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO E LUÍSA TEIXEIRA ALVES, 2021, “Trabalho suportado em plataformas digitais. Um ensaio de jurisprudência comparada”, *Questões Laborais*, n.º 58, Jan/Jun 2021, p. 18.

³⁵ Aos trabalhadores que voluntariamente prestem os seus serviços remunerados por conta de outrem e dentro do âmbito de organização e direção de outra pessoa, física ou jurídica, denominada por empregador ou empresário (tradução livre).

³⁶ Não tendo encontrado uma tradução para português que fosse a correta.

³⁷ Entre aquele que presta um serviço por conta e dentro da organização e direção de outro e que recebe, em troca, uma retribuição (tradução livre).

³⁸ A disposição tem a seguinte redação “*Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o*

b) Reino Unido

No Reino Unido vigora o *Employment Rights Act* 1996 que, na secção 230, distingue as figuras de *employee* e de *worker*.

Conforme o n.º 1, o *employee* é “*an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) a contract of employment*”³⁹. Já o *worker*, no n.º 3, é definido como “*an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) (a) a contract of employment, or (b) any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual (...).*”⁴⁰

Tendo em conta esta distinção o regime aplicável a cada um deles será distinto, os *employees* são os “verdadeiros trabalhadores com todos os direitos correspondentes”⁴¹, ao passo que os *workers*, tratando-se de uma categoria intermédia, entre os trabalhadores subordinados e os trabalhadores independentes, não terão todos, mas apenas alguns desses direitos, mormente no que respeita ao salário mínimo e a tempos de trabalho.

c) Itália

No ordenamento italiano importa, em primeiro lugar, considerar o Código Civil, que prevê, no artigo 2094, sob a epígrafe prestação de trabalho subordinado, “*E prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore*”⁴². Desmontando esta definição é possível retirar como integrantes da

implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.”

³⁹ Um indivíduo que celebrou ou trabalha sob (ou, quando o emprego cessou, trabalhou sob) um contrato de trabalho (tradução livre).

⁴⁰ Um indivíduo que celebrou ou trabalha sob (ou, quando o emprego cessou, trabalhou sob) um contrato de trabalho, ou (b) qualquer outro contrato, expresso ou tácito e (sendo expresso) oral ou escrito, pelo qual o indivíduo se compromete a fazer ou a realizar pessoalmente qualquer trabalho ou serviço para a outra parte do contrato cujo estatuto não é, em virtude deste, o de um cliente ou de qualquer profissão ou empresa do indivíduo (tradução livre).

⁴¹ AMADO, JOÃO LEAL / TERESA COELHO MOREIRA, 2019, “A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º I, p. 102.

⁴² É trabalhador subordinado quem se obriga, mediante remuneração, a colaborar na empresa, prestando o seu trabalho intelectual ou manual, na dependência e sob a direção do empregador (tradução livre).

definição de trabalho subordinado a prestação de trabalho, mediante remuneração, sob ordens e direção de outrem.

Posteriormente, talvez atendendo às dificuldades de enquadramento sentidas, o legislador italiano, no Código do Processo Civil, particularmente no artigo 409.º, n.º 3, estabelece que se enquadram nos litígios individuais de trabalho os que emergem de relações de colaboração que se concretizem numa prestação de obra continuativa e coordenada, predominantemente pessoal, mesmo que sem carácter subordinado. Referem ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES e LUÍSA TEIXEIRA ALVES que, com esta norma «(...)ficava identificado e legalmente descrito o fenómeno da “colaboração coordenada e continuativa” (conhecido na Itália pela pitoresca abreviatura “*co-co-co*”), certamente contido no espaço do trabalho autónomo, mas qualificados por traços de natureza que justificavam a extensão de elementos selecionados do regime geral do trabalho subordinado»⁴³.

Vale a pena ter em consideração também o Decreto Legislativo n.º 81/2015 que regula a matéria dos contratos de trabalho, principalmente o seu artigo 2.º⁴⁴, que alarga a aplicação da disciplina da relação de trabalho subordinado às relações de colaboração que se concretizem na prestação de trabalho maioritariamente pessoal, de trabalho contínuo e cujas modalidades de execução sejam organizadas pelo cliente. Com a alteração efetuada pelo Decreto n.º 101/2019, de 3 de setembro fica salvaguardada a aplicação desta norma às modalidades de execução do trabalho organizadas através de plataformas, nas quais se inclui as digitais.

4.2. A jurisprudência comparada

Certo é que os Tribunais Portugueses ainda não tiveram a oportunidade de se pronunciar sobre esta forma de prestar trabalho, mas esta não é a realidade de alguns

⁴³ FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO E LUÍSA TEIXEIRA ALVES, 2021, “Trabalho suportado em plataformas digitais: um ensaio de jurisprudência comparada”, *Questões Laborais*, n.º 58, Jan/Jun 2021, p. 10.

⁴⁴ Com a seguinte redação “*A far data dal 1º gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalita' di esecuzione sono organizzate dal committente*”.
Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalita' di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.”

Tribunais de países europeus que já foram obrigados a tomar decisões sobre o assunto⁴⁵. E o que têm considerado estes Tribunais?

A questão colocada a todos eles é essencialmente uma: o trabalho exercido através das plataformas digitais, nomeadamente no que respeita a condutores de aplicações como a Glovo ou a Uber, deve, ou não, ser considerado trabalho subordinado com as demais consequências que tal qualificação acarreta?

a) Espanha

No ordenamento jurídico espanhol já foram tomadas decisões contraditórias quanto à qualificação dos motoristas que prestam a sua atividade através de plataformas digitais.

Em termos exemplificativos, numa decisão do *Juzgado de lo Social de Madrid*, de 3 de setembro de 2018 (decisão n.º 284/2018)⁴⁶, na qual um motorista da GLOVO APP 23, S.L. impugnava um despedimento, considerou-se não existir qualquer relação laboral entre as partes, sendo o motorista um trabalhador autónomo.

Por outro lado, numa decisão do mesmo Tribunal, de 11 de janeiro de 2019 (decisão n.º 12/2019)⁴⁷, também contra a GLOVO, conclui-se que estava em causa a figura do TRADE, especialmente tendo em conta que “*el repartidor tiene total libertad para elegir los días en los que quiere ofrecer su servicio a GLOVO y la franja horaria para entregar los productos de cada jornada laboral, y para decidir sus jornadas de descanso*”⁴⁸⁻⁴⁹.

Mais recentemente, a maioria das decisões conclui que tais condutores devem ser considerados trabalhadores subordinados existindo uma verdadeira relação laboral com a entidade que detém a plataforma. Vejamos decisões neste sentido e os fundamentos e características que levaram a esta conclusão.

⁴⁵ De acordo com a Comissão Europeia, em dezembro de 2021, existiam mais de 100 decisões judiciais respeitantes ao estatuto profissional das pessoas que trabalham através das plataformas digitais, disponível em https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/qanda_21_6606.

⁴⁶ Disponível em <https://www.poderjudicial.es>.

⁴⁷ *Idem*.

⁴⁸ *Sentencia de Juzgado de lo Social de Madrid*, n.º 12/2019, de 11/01/2019, disponível em <https://www.poderjudicial.es>.

⁴⁹ O motorista tem total liberdade para decidir os dias em que quer oferecer o serviço à GLOVO e o horário para entregar os produtos em cada jornada de trabalho, bem como para decidir os seus dias/tempos de descanso (tradução livre).

Numa decisão de 20 de fevereiro de 2019, o *Juzgado de lo Social*, n.º 1 de Gijón⁵⁰, em que era demandada a GLOVO APP 23, S.L., o estafeta pedia a improcedência do despedimento de que foi alvo, tendo como fundamento a verdadeira relação laboral existente entre ambos.

No caso concreto tinha sido celebrado, entre o estafeta e a GLOVO APP. 23, S.L, um contrato para a realização de atividade profissional como TRADE. Importava ao Tribunal perceber, atendendo ao conteúdo do contrato existente, bem como à forma de prestar atividade pelo primeiro, se estaríamos, conforme alegado, perante um verdadeiro contrato de trabalho.

Não esqueçamos, como mencionado no capítulo anterior, que a definição de contrato de trabalho presente na lei espanhola tem como principais características a voluntariedade, a *ajenidad*, a subordinação e a remuneração, sendo de relevo problematizar a sua verificação no caso específico.

Numa primeira análise foi considerado que o facto de o veículo utilizado na atividade ser propriedade do estafeta, sendo ele a assumir os encargos quer de aquisição, quer de manutenção, poderia pôr em causa a *ajenidad*, uma vez que é este, e não a GLOVO, a assumir os riscos que derivam do seu trabalho. No entanto, como refere a decisão “*Este argumento quiebra en tanto la empresa obliga a los repartidores a ceder datos relativos al vehículo y a sus permisos, así como a estar en posesión de las correspondientes licencias para su conducción*”.⁵¹⁻⁵²

Já quanto à subordinação considera o Tribunal que existem várias manifestações que a tornam patente, entre elas: i) as ordens e processo de trabalho não dependerem apenas do trabalhador, sendo certo que a liberdade de escolha de horário de trabalho não é suficiente, por si só, para afastar a dependência; ii) o controlo subsistente na realização do trabalho, através da *app*; iii) a fixação da retribuição pela GLOVO; iv) a existência de um regime disciplinar, presente nas causas de resolução da relação existentes no contrato celebrado.

⁵⁰ Disponível em <https://www.poderjudicial.es>.

⁵¹ *Sentencia de Juzgado de lo Social n.º 1 de Gijón*, n.º 61/2019, de 20/02/2019, disponível em <https://www.poderjudicial.es>.

⁵² Este argumento cai conquanto a empresa obriga os motoristas a ceder dados relativos aos veículos e os seus documentos/autorizações, bem como a estar na posse das licenças de condução (tradução livre).

Em consequência da verificação de todos estes elementos de subordinação, decidi que se estava perante uma verdadeira relação de carácter laboral, considerando-se o despedimento ilegal, por não ser admissível um despedimento sem justa causa.

De modo a unificar a doutrina, o Tribunal Supremo foi chamado a conhecer de um *recurso de casación para la unificación de doctrina*, dando origem à decisão n.º 805/2020, de 25 de setembro de 2020⁵³.

Na base do recurso estava o facto de, em outubro de 2017, por motivos de doença, o demandante ter informado a GLOVO de que não iria estar disponível para trabalhar por alguns dias, sendo que, de dezembro de 2017 a fevereiro de 2018 não teve qualquer serviço para realizar. Assim, o demandante, que havia celebrado um contrato com a GLOVO APP 23 S.L, em que era definido como TRADE – não aceitando esta qualificação – queria ver provada a existência de uma relação de natureza laboral, pedindo o reconhecimento de um despedimento tácito e ilícito.

De facto, o Tribunal começou por considerar inaplicável o estatuto de TRADE, uma vez que não estavam preenchidas duas condições essenciais: o desenvolvimento da atividade com critérios organizativos próprios e a propriedade de infraestruturas e material próprios, tendo considerado que o essencial não era o telemóvel e o veículo, mas antes *“el programa informático desarrollado por Glovo que pone en contacto a los comercios con los clientes finales”*⁵⁴⁻⁵⁵.

Apesar de reconhecer que certos elementos, como a capacidade de rejeitar clientes ou de escolher o horário de trabalho, são contrários à existência de um contrato de trabalho, a sentença elencou os seguintes fatores que demonstram a subordinação:

“1) *La geolocalización por GPS del demandante mientras realizaba su actividad (...).*

2) *Glovo no se limitaba a encomendar al repartidor la realización de un determinado servicio sino que precisaba cómo debía prestarse, controlando el cumplimiento de las indicaciones a través de la aplicación (...).*

3) *Glovo proporcionó al actor una tarjeta de crédito para que pudiera comprar productos para el usuario (...).*

⁵³ Disponível em <https://www.poderjudicial.es>.

⁵⁴ *Sentencia de Tribunal Supremo (Sala de lo Social)*, n.º 805/2020, de 25/09/2020, disponível em <https://www.poderjudicial.es>.

⁵⁵ O programa informático desenvolvido pela Glovo que põe em contactos os estabelecimentos comerciais e os clientes finais (tradução livre).

4) *Glovo abona de una compensación económica por el tiempo de espera (...).*

5) *En el contrato de TRADE suscrito por ambas partes se especifican trece causas justificadas de resolución del contrato por la empresa consistentes en incumplimientos contractuales del repartidor (...).*

6) *Glovo es el único que dispone de la información necesaria para el manejo de sistema de negocio.*”⁵⁶⁻⁵⁷

Também a *ajenidad* foi confirmada tendo em conta que era a Glovo quem tomava todas as decisões comerciais, bem como o preço dos serviços, a forma de pagamento e a remuneração dos estafetas.

Conclui, no sentido de que, “*el repartidor goza de una autonomía muy limitada que unicamente alcanza a cuestiones secundarias: qué medio de transporte utiliza e qué ruta sigue al realizar el reparto, por lo que este Tribunal debe concluir que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo entre el actor e la empresa demandada previstas en el art. 1.1 del ET*”.⁵⁸⁻⁵⁹

Seguindo o caminho delineado nesta decisão e com os mesmos fundamentos foram-se pronunciando vários tribunais, nomeadamente o *Juzgado de lo Social de Vigo* (sentença n.º 509/2021) e o *Tribunal Superior de Justicia* (sentença n.º 17/2022), a 30 de dezembro de 2021⁶⁰ e a 20 de janeiro de 2022⁶¹, respetivamente, sendo que, ultimamente, a maioria das sentenças acolhe esta conclusão e, por isso, a existência de um contrato de trabalho.

⁵⁶ *Sentencia de Tribunal Supremo (Sala de lo Social)*, n.º 805/2020, de 25/09/2020, disponível em <https://www.poderjudicial.es>.

⁵⁷ 1) A geolocalização por GPS enquanto realiza a atividade; 2) A Glovo não se limitava a atribuir ao distribuidor a realização de um determinado serviço, uma vez que precisava a forma como devia ser prestado, controlando o cumprimento das indicações através da aplicação; 3) Glovo facultou ao distribuidor um cartão de crédito para que pudesse comprar produtos para o cliente final; 4) A Glovo paga uma compensação económica pelo tempo de espera; 5) No contrato de TRADE celebrado entre as partes indicam-se treze causas justificativas para a resolução do contrato por incumprimentos contratuais por parte do estafeta; 6) A Glovo é a única que dispõe da informação necessária para gerir o sistema de negócio (tradução livre).

⁵⁸ *Sentencia de Tribunal Supremo (Sala de lo Social)*, n.º 805/2020, de 25/09/2020, disponível em <https://www.poderjudicial.es>.

⁵⁹ O distribuidor goza de uma autonomia muito limitada que apenas respeita a questões secundárias: que meio de transporte utiliza e o caminho que faz para realizar a entrega, por isto o Tribunal deve concluir que concorrem as características que definem o contrato de trabalho entre o autor e a empresa demandada, previstas no art. 1.1. do ET (tradução livre).

⁶⁰ Disponível em <https://www.poderjudicial.es>.

⁶¹ *Idem*.

b) Reino Unido

Na decisão do *Supreme Court* do Reino Unido, *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*, de 19 de fevereiro de 2021⁶², averigua-se se, atendendo aos termos contratuais e à realidade subjacente, os condutores da Uber são suscetíveis de ser definidos como *workers*, nas palavras do Tribunal “*The critical issue is whether, for the purposes of the statutory definition, the claimants are to be regarded as working under contracts with Uber London whereby they undertook to perform services for Uber London; or whether, as Uber contends, they are to be regarded as performing services solely for and under contracts made with passengers through the agency of Uber London.*”⁶³.

Na presente decisão começa por afirmar-se a autonomia e independência dos condutores, existindo liberdade para escolher quanto tempo e onde vão prestar serviço, no entanto, mencionam-se cinco importantes fatores a ter em conta para a resolução do caso.

Em primeiro lugar, e a mais importante, é o facto de “*the remuneration paid to drivers for the work they do is fixed by Uber and the drivers have no say in it*”⁶⁴⁻⁶⁵, sendo evidente que, ao ser a Uber a fixar os preços, é proibido aos condutores cobrar mais (ou menos) do que o previamente fixado.

Em segundo lugar, “*the contractual terms on which drivers perform their services are dictated by Uber*”⁶⁶⁻⁶⁷, o que, por si só, restringe a aparente autonomia e independência.

Em terceiro lugar, “*although drivers have the freedom to choose when and where (...) to work, once a driver has logged onto the Uber app, a driver’s choice about whether to*

⁶² Disponível em <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>.

⁶³ A questão crítica é se, para efeitos da definição legal, os autores devem ser considerados como trabalhadores ao abrigo de contratos com a Uber London, pelos quais se comprometeram a prestar serviços à Uber London; ou se, com alega a Uber, devem ser considerados como prestadores de serviços unicamente e sob contratos celebrados com os passageiros, com a intermediação da Uber London.

⁶⁴ *Supreme Court, Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*, de 19/02/2021, disponível em <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>.

⁶⁵ A remuneração paga aos motoristas pelo trabalho é fixada pela Uber e os motoristas não têm qualquer controlo (tradução livre).

⁶⁶ *Supreme Court, Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*, de 19/02/2021, disponível em <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>.

⁶⁷ Os termos contratuais em que os motoristas prestam os seus serviços são ditados pela Uber (tradução livre).

*accept requests for rides is constrained by Uber*⁶⁸⁻⁶⁹. Assume-se, com esta premissa, o controlo que a Uber detém sobre o trabalho dos condutores, quer através da informação acerca do passageiro que disponibilizam aquando do conhecimento do pedido de viagem, quer através da monitorização da aceitação e recusa de pedidos, o que, na opinião do Tribunal, demonstra a posição de subordinação do condutor.

Noutra perspetiva, o controlo da Uber é ainda evidenciado no modo como os condutores exercem a atividade. Embora o estafeta utilize o seu próprio veículo, a Uber “*vets the types of car that may be used*”⁷⁰ e, além disso, “*the technology which is integral to the service is wholly owned and controlled by Uber and is used as a means of exercising control over drivers*”⁷¹⁻⁷².

Por último, “*Uber restricts communication between passenger and driver to the minimum necessary to perform the particular trip and takes active steps to prevent drivers from establishing any relationship with a passenger capable of extending beyond an individual ride.*”⁷³⁻⁷⁴.

Atendendo a todos estes fatores, é possível verificar que o serviço efetuado pelos condutores é determinado e estritamente orientado pela Uber, sendo que aqueles são – utilizando a expressão do Tribunal – “*perceived as substantially interchangeable*”⁷⁵. Facto é que, tendo em conta a impossibilidade de alterar o serviço prestado e de fixar o respetivo preço, os condutores “*have little or no ability to improve their economic position through professional or entrepreneurial skill. In practice the only way in which*

⁶⁸ *Supreme Court, Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*, de 19/02/2021, disponível em <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>.

⁶⁹ Apesar de os motoristas terem liberdade de escolha do quando e onde trabalhar, a partir do momento em que o motorista entra na app da Uber, a escolha do motorista sobre aceitar os pedidos é limitada pela Uber (tradução livre).

⁷⁰ Determina os tipos de carros que podem ser usados (tradução livre).

⁷¹ *Supreme Court, Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*, de 19/02/2021, disponível em <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>.

⁷² A tecnologia que faz parte do serviço é propriedade exclusiva da Uber, sendo por esta controlada e usada como meio de supervisão/controlo dos motoristas (tradução livre).

⁷³ *Supreme Court, Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*, de 19/02/2021, disponível em <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>.

⁷⁴ A Uber restringe a comunicação entre o passageiro e o motorista ao mínimo necessário para realizar a viagem, tomando medidas para impedir que os motoristas estabeleçam qualquer relação com o passageiro capaz de ir além dessa viagem (tradução livre).

⁷⁵ Na tradução de JOÃO LEAL AMADO “são tidos como substancialmente fungíveis”, em AMADO, JOÃO LEAL, 2021, “Inteligência artificial, plataformas digitais e robotização: que futuro para o (direito do) trabalho humano?”, *Julgar*, n.º 45, Set-Dez 2021. *Julgar*, n.º 45, Set-Dez 2021, p.99.

they can increase their earnings is by working longer hours while constantly meeting Uber's measures of performance."⁷⁶⁻⁷⁷.

Em síntese, depreende que o motorista reclamante devia ser considerado *worker* na sua relação com a *Uber London*, nos termos da secção 230, n.º 3 alínea b).

O *England and Wales Court of Appeal*, viu-se confrontado com uma situação semelhante, a 12 de outubro de 2021, numa ação interposta por um estafeta contra a *Stuart Delivery Ltd*⁷⁸, tendo confirmado a decisão de que se recorria e, portanto, o estatuto de *worker*.

No recurso a *Stuart Delivery Ltd*, argumentava, essencialmente, que o estafeta não poderia ser considerado *worker* porque, por um lado, não era obrigado a executar o serviço, não existindo quaisquer consequências para a sua ausência, e, por outro lado, este podia indicar um substituto para realizar o trabalho que tinha agendado. Discutia-se, assim, se o estafeta realizava pessoalmente as suas tarefas, importando a extensão do direito de substituição.

Quanto ao primeiro argumento o Tribunal refutou-o considerando que o sistema de inscrição em determinados horários, mediante o pagamento mínimo garantido de £9, bem como a existência de recompensas de desempenho, de pontuação e de penalidades, nomeadamente o risco de serem retirados da aplicação ou de não poderem escolher horários futuros, destinava-se a garantir que o estafeta realizasse as tarefas para as quais se havia inscrito.

No referente ao direito de substituição os factos comprovam que no contrato não existia previsão para este direito, sendo certo que a forma de substituição não dependia, diretamente, do estafeta, uma vez que o substituto não era por si escolhido, existindo antes uma notificação na aplicação que permitia a outros ocupar essa vaga.

Deste modo, o Tribunal conclui que o direito de substituição é limitado e bastante condicionado pelo que não é suficiente para afastar o estatuto de *worker*.

⁷⁶ *Supreme Court, Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*, de 19/02/2021, disponível em <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>.

⁷⁷ Têm pouca ou nenhuma capacidade de melhorar a sua posição económica através das competências profissionais ou empresariais. Na prática, o único caminho para que possam aumentar os seus ganhos é trabalhar mais horas ao mesmo tempo que cumpre constantemente as medidas de desempenho da Uber (tradução livre).

⁷⁸ Disponível em <https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2021/1514.html>.

c) *Itália*

Também os tribunais italianos já se pronunciaram relativamente à condição dos condutores que exercem o seu trabalho através de plataformas digitais, existindo, de novo, decisões em vários sentidos.

Em primeiro lugar, na Sentença n.º 1853/2018, do Tribunal de Milão, de 10 de setembro de 2018⁷⁹, tendo em conta a inexistência de horários fixos, a liberdade que os estafetas dispõem, o facto de utilizarem veículo próprio, bem como a ausência de retribuição fixa e pré-determinada, excluiu-se a existência de trabalho subordinado entre o estafeta e a plataforma digital.

Por sua vez, na Sentença n.º 3570/2020, de 20 de novembro de 2020⁸⁰, estava em causa um condutor da empresa Glovo (sob a designação *Foodinho s.r.l.*) que considerava ter sido alvo de um despedimento ilícito, por lhe ter sido bloqueado o acesso à aplicação, o que o impossibilitou de trabalhar, pretendia, em suma, ver reconhecida a natureza subordinada da sua relação com a empresa.

Deste modo, como refere o Tribunal “*la questione fondamentale è verificare se il grado di autonomia dei lavoratori nello stabilire non solo l’an della prestazione, ma anche il quando, sia determinante, ai fini qualificatori, a tal punto da escludere che essi siano subordinati*”⁸¹⁻⁸², sendo, portanto essencial perceber as características principais da relação existente.

Primeiramente, menciona-se que o condutor trabalha praticamente todos os dias da semana, 8 horas por dia (por vezes mais) o que leva a concluir pela natureza continuada da relação.

Ademais, todo o trabalho realizado pelo condutor é organizado, orientado e controlado pela Glovo, no seu exclusivo interesse, existindo escassa autonomia do condutor. Efetivamente, o serviço é distribuído através da plataforma digital tendo por base a localização, sendo os turnos de entrega repartidos obedecendo ao algoritmo, para o qual

⁷⁹ Disponível em <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2018/09/28009967s.pdf>.

⁸⁰ Disponível em <https://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2020/12/Trib.-Palermo-24-novembre-2020-n.-3570.pdf>.

⁸¹ *Sentenza de Tribunale di Palermo (Sezione Lavoro)* n.º 3570/2020, de 20/11/2020, disponível em <https://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2020/12/Trib.-Palermo-24-novembre-2020-n.-3570.pdf>.

⁸² A questão fundamental é verificar se o grau de autonomia dos trabalhadores em estabelecer não apenas a prestação, mas também o quando, é determinante para efeitos de qualificação, de modo a excluir que sejam subordinados (tradução livre).

contribuem as pontuações atribuídas. Ou seja, dá-se prioridade aos condutores com melhor pontuação, podendo estes escolher previamente os turnos que preferem, já os que têm uma pontuação mais baixa acedem aos turnos em momento posterior, ficando, desde logo, privados dos melhores horários.

Ora, a existência do algoritmo e a forma como este influencia toda a distribuição do trabalho além de demonstrar que a liberdade do estafeta na decisão quanto a se trabalha e quando o faz é meramente aparente, confirma também o *“potere disciplinare del datore di lavoro, oltre che al suo potere organizzativo e direttivo in relazione alla cennata serie ordinata di attività che egli è tenuto a svolgere sulla piattaforma per riuscire a svolgere l’attività lavorativa”*⁸³⁻⁸⁴.

Por outro lado, menciona-se como indício da subordinação o facto do condutor precisar de estar disponível momentos antes da atribuição dos serviços, conectando-se à aplicação e aproximando-se do local de trabalho.

Assim, entende o Tribunal que *“In sostanza, quindi, al di là dell’apparente e dichiarata (in contratto) libertà del rider, e del ricorrente in particolare, di scegliere i tempi di lavoro e se rendere o meno la prestazione, l’organizzazione del lavoro operata in modo esclusivo dalla parte convenuta sulla piattaforma digitale nella propria disponibilità si traduce, oltre che nell’integrazione del presupposto della eteroorganizzazione, anche nella messa a disposizione del datore di lavoro da parte del lavoratore delle proprie energie lavorative per consistenti periodi temporali (peraltro non retribuiti) e nell’esercizio da parte della convenuta di poteri di direzione e controllo, oltre che di natura latamente disciplinare, che costituiscono elementi costitutivi della fattispecie del lavoro subordinato ex art. 2094 c.c.”*⁸⁵⁻⁸⁶.

⁸³ *Sentenza de Tribunale di Palermo (Sezione Lavoro)* n.º 3570/2020, de 20/11/2020, disponível em <https://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2020/12/Trib.-Palermo-24-novembre-2020-n.-3570.pdf>.

⁸⁴ O poder disciplinar do empregador, bem como ao seu poder organizativo e de direção em relação à forma ordenada de atividades que é obrigado a realizar na plataforma para poder exercer a atividade laboral (tradução livre).

⁸⁵ *Sentenza de Tribunale di Palermo (Sezione Lavoro)* n.º 3570/2020, de 20/11/2020, disponível em <https://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2020/12/Trib.-Palermo-24-novembre-2020-n.-3570.pdf>.

⁸⁶ No essencial, para além da aparente e declarada (no contrato) liberdade do condutor, e do recorrente em particular, de escolher os horários de trabalho e de prestar ou não o serviço, a organização do trabalho opera exclusivamente pela recorrida na sua plataforma digital, que se traduz, para além do preenchimento do pressuposto da hetero-organização, na colocação do trabalhador à disposição do empregador, tendo de estar disponível por períodos substanciais de tempo (ainda que não retribuídos) e no exercício, por parte da recorrida, dos poderes de direção e controlo, existindo ainda natureza disciplinar, o que se reconduz a elementos constitutivos da previsão de trabalho subordinado de acordo com o artigo 2094 do c.c. (tradução livre).

Concluindo, destarte, pela existência de uma verdadeira relação de trabalho subordinado, por conta e ordem da Glovo, condenando esta, entre outras, à reintegração do trabalhador.

No sentido da existência de uma relação de trabalho, e praticamente com os mesmos fundamentos, decidiu também o Tribunal de Turim, numa Sentença de 15 de novembro de 2022⁸⁷, na qual, uma vez mais, importava perceber se, atendendo à factualidade, existia, ou não, subordinação.

Além dos indícios já mencionados a propósito da Sentença anteriormente analisada, respeitantes à organização e distribuição do trabalho e, conseqüentemente, à existência do poder de direção e controlo, o Tribunal afirma que é inequívoco o poder disciplinar. Capazes de demonstrar este poder são, entre outros, a retirada de trabalho quando a bateria do telemóvel seja inferior a 20%, o bloqueio da conta quando falhe o depósito do dinheiro e até mesmo o facto de a pontuação influenciar os horários de trabalho.

Acrescenta-se que a subordinação é ainda passível de ser ilustrada na rápida e fácil substituição dos estafetas, não sendo o facto destes deterem os seus próprios instrumentos de trabalho e de não serem exclusivos capazes de arredar este elemento.

É, em suma, reconhecida a subordinação e a existência de uma relação laboral.

5. O trabalho nas plataformas digitais em Portugal

5.1. O Código do Trabalho

Como já foi mencionado, é de relevo perceber se este tipo de trabalho, atendendo aos seus contornos específicos, se reconduz, no direito português, à figura de uma prestação de serviços ou trabalhador independente ou se é antes uma verdadeira relação de trabalho.

De harmonia com o artigo 1154.º do CC “Contrato de prestação de serviço é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição.”, sendo possível destriçar, desta definição, algumas características: há uma obrigação de resultado, a retribuição é meramente eventual, não existe qualquer referência a ordens ou instruções do credor da prestação, sendo os prestadores de serviços autónomos e independentes.

⁸⁷ Disponível em https://www.wikilabour.it/wp-content/uploads/2023/02/20221115_Trib-Torino.pdf.

Já o artigo 11.º do CT define o contrato de trabalho como aquele através do 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”, há, desta forma, três elementos essenciais: a prestação de trabalho, a retribuição e a subordinação jurídica⁸⁸.

O mais importante e distintivo elemento para a qualificação como contrato de trabalho é a subordinação jurídica, não existindo contrato de trabalho sem que esta se verifique. Consiste, essencialmente, “(...) no poder de o credor da prestação conformar, através de comandos e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou, definindo como, quando, onde e com que meios deve esta ser executada”⁸⁹.

É, pois, a subordinação jurídica que determina a existência de um contrato de trabalho. Deste modo, dadas as dificuldades da sua prova direta, e a distinção entre as figuras supramencionadas, o art.º 12.º, n.º 1 do CT consagra uma presunção de laboralidade, ao abrigo de um conceito metodológico e indiciário, assente em indícios de subordinação.

Assim, para que este elemento essencial se considere verificado, foram indicados como sinais a ter em conta, nomeadamente: i) se o local em que é realizada a atividade é do beneficiário ou determinado por ele; ii) se os instrumentos de trabalho pertencem ao beneficiário; iii) se há horário de trabalho determinado pelo beneficiário; iv) se há uma quantia paga periodicamente em contrapartida da atividade prestada, entre outros. Se o prestador da atividade conseguir demonstrar pelo menos dois deles⁹⁰, presume-se que existe um contrato de trabalho entre este e o beneficiário da atividade, sendo que, tratando-se de uma presunção *iuris tantum*, de acordo com o artigo 350.º do CC, cabe ao beneficiário ilidi-la com factos que provem o contrário.

Transpondo estes indícios para o caso concreto das pessoas que trabalham através de plataformas digitais, querendo estas provar a sua subordinação, é possível que demonstrem, principalmente: a periodicidade com que é paga retribuição em contrapartida

⁸⁸ Para mais desenvolvimento sobre este tema *vide* XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, 2020, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª ed., Rei dos Livros, Lisboa, p. 345 e ss.; LEITÃO, LUÍS MENEZES, 2021, *Direito do Trabalho*, 7.ª ed., Almedina, Coimbra, p.110 e ss; RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, 2021, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, 8ª ed., Almedina, Coimbra, p. 19 e ss.

⁸⁹ AMADO, JOÃO LEAL / TERESA COELHO MOREIRA, 2019, “A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º I, p. 85.

⁹⁰ Assim tem entendido a jurisprudência, veja-se a título de exemplo, o Ac. do Tribunal da Relação do Porto (Proc.3875/18.3T8MTS.P1) de 18/11/2019, “Provados, pelo menos, dois dos indícios enumerados no artigo, o ónus da prova inverte-se (art. 350º do CCivil), passando a ter de ser o beneficiário da prestação a ter de ilidir a presunção (*iuris tantum*, portanto) de existência do contrato de trabalho.”

da prestação da atividade, o controlo e supervisão por parte das plataformas digitais e a existência de poder disciplinar.

Não obstante, os beneficiários da atividade poderão contrargumentar com o facto de os estafetas não estarem obrigados a cumprir um horário de trabalho, nem um número de horas diário ou semanal, de não trabalharem nas instalações do empregador ou de os instrumentos de trabalho pertencerem ao “trabalhador”.

Tendo em conta o mencionado, como conclui JOANA VASCONCELOS “não é expectável que os prestadores de serviços *on demand* venham a conseguir beneficiar da presunção legal de existência de contrato de trabalho”⁹¹.

No entanto, não é por não poderem fazer valer-se da presunção que se pode afastar, de imediato, a existência de um verdadeiro contrato de trabalho, significando antes que estes indícios “se referem a um modelo clássico, tradicional – e pré-(r)evolução tecnológica -, de organização e prestação do trabalho, pelo que se mostram desatualizados e desajustados para dar resposta adequada a novas questões, como as que são colocadas pelas chamada economia *on demand*”⁹².

É patente, conforme resulta do exposto, que se mostra necessária uma atualização desta presunção, de modo que facilmente se ajuste às novas formas de prestar trabalho e se permita uma análise casuística e adequada a cada relação.

5.2. A Lei n.º 45/2018, de 10 de Agosto

Numa tentativa de estabelecer o regime jurídico aplicável à atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica surge a Lei n.º 45/2018, de 10 de Agosto.

A Lei, no seu artigo 2.º, n.º 1, começa por definir o que entende por operador de TVDE, sendo-o as “pessoas coletivas que efetuem transporte individual remunerado de passageiros”. Estes operadores terão ao seu serviço um motorista que aceitará “um pedido de transporte entre dois pontos submetido por um ou mais utilizadores numa plataforma eletrónica e termina com o abandono pelo utilizador desse veículo, depois de

⁹¹ VASCONCELOS, JOANA (2015), *Problemas de qualificação do contrato de trabalho. O caso das relações estabelecidas no contexto da economia on demand entre prestadores independentes (?) de serviços e empresas tecnológicas intermediárias (?) no mercado*, in <https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2015/07/profdjrjoanavasconcelos.pdf>, p. 8.

⁹² *Idem, ibidem.*

realizado o transporte para o destino selecionado, ou por qualquer outra causa que implique a cessação de fruição do veículo pelo utilizador.”⁹³.

Deste trecho se retira, de antemão, a existência de plataformas eletrônicas, também elas sujeitas a um operador, que encontram regulação nos artigos 16.º e seguintes, sendo estas as “infraestruturas eletrônicas da titularidade ou sob exploração de pessoas coletivas que prestam, segundo um modelo de negócio próprio, o serviço de intermediação entre utilizadores e operadores de TVDE aderentes à plataforma, na sequência efetuada pelo utilizador por meio de aplicação informática dedicada”⁹⁴.

Concretizando, e utilizando as palavras de JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, “(...) segundo a lei portuguesa, empresas como a Uber, p. ex., serão típicas operadoras de plataforma eletrónica, prestando serviços de intermediação entre os utilizadores/passageiros e os operadores de TVDE. E estes operadores de TVDE, enquanto pessoas coletivas dedicadas a efetuar transporte individual remunerado de passageiros, é que prestarão esse serviço e contratarão os motoristas necessários para esse efeito, em regime de contrato de trabalho ou não”⁹⁵.

Em suma, neste processo existem 4 intervenientes: o operador da plataforma eletrónica, o operador de TVDE, o passageiro/utilizador e o motorista.

Conhecidos os sujeitos principais da Lei, vejamos como estes se interligam e como tudo se processa.

No que respeita ao motorista, interessa atender ao artigo 10.º, além de ser necessário que este se encontre inscrito junto da plataforma eletrónica para poder conduzir TVDE, deve ainda preencher, cumulativamente, vários requisitos, nomeadamente: ser titular de carta de condução há mais de 3 anos para a categoria B, ser titular de certificado de motorista TVDE, emitido pelo IMT, e dispor de um contrato escrito que titule a relação entre as partes.

Como decorre do exposto há um vínculo jurídico entre o motorista e o operador de TVDE, devendo existir um contrato escrito e assinado pelas partes, sendo que, “independentemente da denominação que as partes tenham adotado no contrato, é

⁹³ De acordo com o artigo 2.º, n.º 3, Lei n.º 45/2018, de 10 de Agosto.

⁹⁴ Cfr. artigo 16.º da Lei n.º 45/2018, de 10 de Agosto.

⁹⁵ AMADO, JOÃO LEAL / TERESA COELHO MOREIRA, 2019, “A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º I, p. 107.

aplicável o disposto no artigo 12.º do Código do Trabalho”⁹⁶. A lei limita-se a exigir a existência de um contrato, não especificando. Deixa, por isso, a decisão entre um contrato de prestação de serviços ou um contrato de trabalho, na liberdade das partes.

Importa notar que ao motorista vinculado por contrato de trabalho será ainda aplicável o regime previsto no Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho, relativo à organização de tempo de trabalho das pessoas que exercem atividades móveis de transporte rodoviário, e ao motorista independente o regime de organização de trabalho previsto no Decreto-Lei n.º 117/2012, de 5 de junho⁹⁷.

Estas não são as únicas remissões para a legislação laboral, sendo que, por força do artigo 9.º, n.º 2, “o operador de TVDE observa todas as vinculações legais e regulamentares relevantes para o exercício da sua atividade, incluindo as decorrentes da legislação laboral, de segurança e saúde no trabalho e de segurança social”.

É certo que, de acordo com a Lei, o vínculo jurídico existente é entre o operador de TVDE e o motorista, não existindo qualquer contrato entre o motorista e o operador de plataforma eletrónica, no entanto há vários aspetos que aproximam o operador da plataforma eletrónica à figura de entidade empregadora⁹⁸.

Ora, de acordo com o disposto no artigo 13.º, n.º 1 o motorista de TVDE não pode conduzir os TVDE por um período superior a 10 horas em 24 horas, cabendo ao operador da plataforma eletrónica, atendendo ao n.º 2 e n.º 3, respetivamente, controlar e implementar mecanismos que garantam o cumprimento destes limites, bem como “conservar durante dois anos os registos de atividade dos operadores TVDE, motoristas e veículos, de acordo com o seu número único de registo de motorista de TVDE”. Tal obrigação vai de encontro ao artigo 20.º, n.º 3, que o obriga a registar os tempos de trabalho do motorista e o cumprimento do repouso e dos tempos de trabalho.

JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA lançam várias críticas a este modelo⁹⁹, avançando com uma questão fundamental “O operador de TVDE e o motorista serão, realmente, pessoas distintas, entre as quais se celebra um contrato, eventualmente um contrato de trabalho? Ou, pelo contrário, casos haverá (porventura muitos, porventura

⁹⁶ Cfr. artigo 10.º, n.º 10, da Lei n.º 45/2018, de 10 de Agosto.

⁹⁷ Cfr. artigo 10.º, n.º 12, da Lei n.º 45/2018, de 10 de Agosto.

⁹⁸ Cfr. AMADO, JOÃO LEAL / TERESA COELHO MOREIRA, 2019, “A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º I, p. 108.

⁹⁹ A este respeito, *vide* AMADO, JOÃO LEAL / TERESA COELHO MOREIRA, 2019, “A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º I, p. 108 e ss.

a maioria...) em que o motorista constitui, para o efeito, uma pessoa coletiva com familiares seus ou até, quiçá, uma sociedade unipessoal, de que ele será sócio único, para se dedicar a este tipo de atividade e celebrar consigo mesmo, enquanto motorista, um contrato de trabalho (...)”¹⁰⁰.

Além de tal crítica, importa não esquecer que esta lei fica aquém do desafio que estas atividades colocam ao Direito do Trabalho, quer porque a presunção de laboralidade para a qual remete é, como vimos, inadequada para este tipo de trabalho, quer porque funciona apenas para a atividade de TVDE, deixando por regular as atividades distintas do transporte de pessoas, como é o caso da entrega de comida ou de serviços ao domicílio.

5.3. O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho

Atendendo, provavelmente, à insuficiência da legislação em vigor, há várias iniciativas que importa frisar, particularmente, o Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho.

No Livro Verde destaca-se a importância de “Regular as novas formas de trabalho associadas às transformações no trabalho e à economia digital, nomeadamente o trabalho desenvolvido nas plataformas digitais (...) de modo a mitigar os efeitos potencialmente adversos da emergência de novas formas de emprego precárias associadas à chamada revolução digital (...)”¹⁰¹.

No que respeita ao trabalho em plataformas digitais há diversas medidas previstas no Livro Verde que vale a pena salientar, entre elas, a necessidade de criar uma nova presunção de laboralidade adaptada a este trabalho de modo a “tornar mais clara e efetiva a distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria”¹⁰², realçando que “a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como o facto de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital”¹⁰³.

¹⁰⁰ AMADO, JOÃO LEAL / TERESA COELHO MOREIRA, 2021, “A Uber, o motorista e o cliente: três ou quatro? A propósito de uma decisão do Supreme Court do Reino Unido”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, N.º 2, Ano I, Setembro 2021, p. 396.

¹⁰¹ MOREIRA, TERESA COELHO *et alii* (2022), *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*, in <http://www.gep.mtsss.gov.pt>, p.167

¹⁰² *Idem, ibidem*, p.172

¹⁰³ *Idem, ibidem*, p.172-173.

Pretende, de igual modo: i) estabelecer o acesso a proteção social mesmo quando não se trate de uma relação de trabalho qualificada como dependente; ii) “Promover o acesso destes trabalhadores aos direitos de representação e participação coletiva (...) promovendo, nomeadamente, a negociação coletiva neste setor e a celebração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (...)”¹⁰⁴ iii) e, por fim, “criar um corpo mínimo de direitos aplicáveis a todos os que trabalham nas plataformas digitais, mesmo que o façam em regime de prestação de serviço e como trabalhadores independentes”¹⁰⁵.

O Livro Verde aborda, ainda, uma questão de relevo que respeita, direta ou indiretamente, ao trabalho realizado através das plataformas digitais: o algoritmo. Neste âmbito, destaca-se a importância de regular a sua utilização de forma a promover a transparência bem como a responsabilidade no seu uso, pretendendo-se minimizar os riscos associados ao seu emprego na execução do contrato de trabalho.

Iniciou-se, com este Livro, a consciencialização, com dados e medidas concretas, de que, de facto, haveria um trajeto a percorrer no que respeita ao trabalho e às condições de todos aqueles que trabalham através de plataformas digitais.

5.4. A Agenda do Trabalho Digno

Seguindo parte do caminho delineado pelo Livro Verde, em junho de 2022, foi aprovada, pelo Conselho de Ministros, uma Proposta de Lei que concretiza a Agenda do Trabalho Digno¹⁰⁶ - Proposta de Lei 15/XV, da Presidência do Conselho de Ministros.

Entre outras, tal proposta prevê normas específicas no âmbito da sucessão de contratos de trabalho a termo, do *quantum* da compensação no caso de cessação do contrato de trabalho, estatui, igualmente, algumas medidas no âmbito do trabalho temporário, em particular, relativamente à sucessão de contratos de utilização e a limitação da renovação dos contratos de trabalho temporário.

¹⁰⁴ *Idem, ibidem*, p.173-174.

¹⁰⁵ *Idem, ibidem*, p.174.

¹⁰⁶ Importa relembrar que, a 29 de outubro de 2021, na Separata do BTE n.º 23 (disponível em http://bte.gep.msess.gov.pt/separatas/sep33_2021.pdf), foi publicada, para apreciação pública no prazo de 30 dias, uma Proposta de Lei, com o mesmo objetivo, a alteração da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno.

Por outro lado, e uma vez que “(...) a pandemia veio acelerar tendências de mudança no âmbito da transição digital e da prestação de trabalho neste âmbito”¹⁰⁷, assume-se, na exposição de motivos, o espaço cada vez maior do trabalho prestado através de plataformas digitais. Nesse seguimento, a proposta em causa pretende, finalmente, “aprofundar a regulação de novas formas de prestação de trabalho associadas às transformações no trabalho e à economia digital e, desde logo, ao trabalho nas plataformas”¹⁰⁸.

Posto isto, propõe-se “a criação de uma presunção de existência de contrato de trabalho com os operadores de plataforma, ao mesmo tempo que são reforçados os deveres de informação e transparência no que ao uso de algoritmos e de outros sistemas de inteligência artificial em contexto laboral diz respeito”¹⁰⁹.

A Proposta de Lei é aprovada, na generalidade, a 8 de julho de 2022, com votos favoráveis do PS, abstenção do PSD, Chega, BE, PAN e Livre e contra da IL e PCP¹¹⁰. Após algumas críticas à sua versão, foram apresentadas modificações à proposta, tendo sido obtida aprovação na especialidade, a 15 de dezembro de 2022.

A medida mais relevante, no contexto da presente dissertação é, sem dúvida, tendo em conta a inadequação da já existente, a inclusão de uma presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital¹¹¹, que surge, no texto final, com a seguinte redação¹¹²:

Artigo 12.º-A

Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital

1 – Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verificarem algumas das seguintes características:

¹⁰⁷ Cfr. Exposição de Motivos da Proposta de Lei 15/XV, da Presidência do Conselho de Ministros, em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=121579>.

¹⁰⁸ *Idem.*

¹⁰⁹ *Idem.*

¹¹⁰ Informação disponível em <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/01/15/01/033/2022-07-09/63?pgs=63&org=PLC>.

¹¹¹ Que parece aplicar-se aos dois tipos de plataformas digitais: as baseadas na internet e as baseadas na localização.

¹¹² Texto Final da Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª (GOV), em <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c63793959566b786c5a793944543030764d54424456464e545353394562324e31625756756447397a5357357059326c6864476c3259554e7662576c7a633246764c7a45314d7a49304e47526c4c544a6a4f5445744e44426b596930344d5745784c574d794e7a457a4f5451354d546b354e4335775a47593d&fich=153244de-2c91-40db-81a1-c27139491994.pdf&Inline=true>.

- a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;
 - b) A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;
 - c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;
 - d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;
 - e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;
 - f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por estes explorados através de contrato de locação.
- 2 – Para efeitos do número anterior, entende-se por plataforma digital a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios eletrónicos, nomeadamente sítio da internet ou aplicação informática, a pedido de utilizadores e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente desse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios.
- 3 – O disposto no n.º 1 aplica-se independentemente da denominação que as partes tenham atribuído ao respetivo vínculo jurídico.
- 4 – A presunção prevista no n.º 1 pode ser ilidida nos termos gerais, nomeadamente se a plataforma digital fizer prova de que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata.
- 5 – A plataforma digital pode, igualmente, invocar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.
- 6 – No caso previsto no número anterior, ou caso o prestador de atividade alegue que é trabalhador subordinado do intermediário a que se refere o número anterior, aplica-se igualmente, com as necessárias adaptações, a presunção a que se refere o número 1, bem como o disposto no número 3, cabendo ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora.

- 7 – A plataforma digital não pode estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade em plataforma digital, incluindo na gestão algorítmica, mais desfavoráveis ou de natureza discriminatória para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para as pessoas singulares ou coletivas que atuem como intermediários da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.
- 8 – A plataforma digital e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com estas se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, celebrado entre o trabalhador e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital, bem como pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos.
- 9 – Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, aplicam se as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação.
- 10 – Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador, seja ele a plataforma digital ou pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores que nela opere, a contratação da prestação de atividade, de forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.
- 11 – Em caso de reincidência são ainda aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias:
- a) Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos;
 - b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.
- 12 – A presunção prevista no n.º 1 aplica-se às atividades de plataformas digitais, designadamente as que são reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica.¹¹³

¹¹³ Sublinhados nossos.

Comparando com a versão inicial, há algumas alterações substanciais, sendo este artigo mais completo e adequado.

A alteração principal prende-se com o facto de a presunção ser concretizada com a plataforma digital¹¹⁴, sendo que, na 1.ª versão¹¹⁵ sê-lo-ia com o operador intermédio, o que consubstancia, sem dúvida, uma importante mudança, ficando em conformidade com a Proposta de Diretiva da UE e com a relação (quase sempre) triangular em que se baseia a economia colaborativa.

Não obstante, estes operadores não desapareceram, surgindo, agora, como “segunda opção”, podendo a plataforma digital ilidir a presunção mediante prova de que a atividade é prestada perante estes, cabendo ao tribunal a escolha de quem é a entidade empregadora¹¹⁶. Neste caso, concluindo-se que o contrato é celebrado com o intermediário, institui-se a responsabilidade solidária da plataforma digital que responderá pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, bem como pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos¹¹⁷.

Seguindo de perto a jurisprudência já existente sobre o assunto e a Proposta de Diretiva da UE, surgem como índices de subordinação: i) a plataforma digital fixar a retribuição para o trabalho ou estabelecer limites máximos e mínimos; ii) a plataforma digital exercer o poder de direção e determinar as regras específicas de prestação da atividade; iii) a plataforma digital controlar e supervisionar a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verificar a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica; iv) a plataforma digital restringir a autonomia do prestador quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma; v) a plataforma digital

¹¹⁴ Ou seja, deste modo, considerar-se-á que existe uma relação laboral entre a plataforma digital e trabalhador.

¹¹⁵ Tinha a seguinte redação “Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e o operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere, se verificarem algumas das características identificadas em cada um dos seguintes âmbitos”, versão disponível em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=121579>.

¹¹⁶ Cfr. n.º 5 e 6.º do Artigo 12.º-A, da Proposta de Lei.

¹¹⁷ Cfr. n.º 8 do artigo 12.º-A, da Proposta de Lei.

exercer poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar; vi) os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencerem à plataforma digital ou serem por estes explorados através de contrato de locação.

E são, sem margem para dúvidas, estes os fatores mais importantes e que, de forma segura, serão aptos a demonstrar (ou não) a existência de subordinação jurídica.

Esta nova versão indica, no seu n.º 9, de forma não taxativa, as disposições que se podem considerar adequadas a regular este tipo de trabalho, o que me parece um bom contributo relativamente à versão inicial. Com este número o legislador aniquila a crítica quase sempre apontada pelas plataformas digitais de que as disposições do CT não seriam compatíveis com esta forma de prestar trabalho, afastando-se, conseqüentemente, a existência de um contrato de trabalho.

Prevedo o que poderia vir a acontecer e de modo que não restem dúvidas, deixa-se clara a aplicação desta disposição aos TVDE, não obstante a regulamentação específica existente já supra analisada.

Caberá à ACT, através de uma campanha extraordinária e específica de fiscalização sobre o setor, controlar a aplicação da norma analisada, revelando-se uma contraordenação muito grave, imputável ao empregador, a contratação da prestação da atividade, de forma aparentemente autónoma, em condições características do contrato de trabalho¹¹⁸.

O novo (e longo) artigo 12.º-A é um importante e grande passo, tornando Portugal o primeiro país a ter regulamentação expressa relativamente a todas as plataformas digitais. No entanto, apesar de ser, evidentemente, de louvar e aplaudir, não está isento de algumas críticas.

Em primeiro lugar, não existe norma transitória, podendo persistir dúvidas e “desculpas” na sua aplicação imediata.

Em princípio, não existindo regra especial, será de aplicar o artigo 12.º, n.º 2, parte final do CC, que prevê, no que concerne ao conteúdo de certas relações jurídicas, que a lei nova abrange as próprias relações já constituídas, que subsistam à data da sua entrada em vigor. Parece-me ser, de facto, o caminho a seguir, sendo impensável que a nova

¹¹⁸ Cfr. n.º 10 do artigo 12.º-A, da Proposta de Lei.

presunção se aplique apenas a relações a constituir, no entanto, antevendo os problemas que poderão surgir, seria de relevo ter sido criada uma norma transitória neste sentido.

Por outro lado, com a presunção a ser aplicável aos TVDE, torna-se necessária a alteração da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto (esperemos que para melhor). Como decorreu do exposto a Lei do TVDE foi já alvo de várias críticas, por ser desadequada, acreditando-se que veio garantir “(...) a imunidade das empresas gestoras das plataformas, relativamente a quaisquer responsabilidades laborais”¹¹⁹, ao criar a figura do operador de TVDE.

Ora, a presunção, como vimos, é aplicável, em primeiro lugar, relativamente à plataforma digital, por conseguinte, deixa de fazer sentido a obrigatoriedade de existir um operador de TVDE, como intermediário, que, muitas vezes, e por imposição da Lei, acaba por ser a pessoa que presta a atividade mascarada de pessoa coletiva. Parece-me que a melhor solução passará pela eliminação desta obrigatoriedade, tornando-se apenas uma opção, deste modo, consentia-se que continuasse a existir o operador de TVDE (quando efetivamente exista), dando-se a possibilidade de subsistir, alternativamente, um regime tripartido, permitindo-se, desta forma, que Portugal deixe de ser a exceção à regra.

Outra questão prende-se com os frutos e os efeitos que a aplicação deste novo artigo 12.º-A do CT terá na prática, esperemos pelos próximos capítulos para perceber como é que as plataformas digitais lidarão e se adaptarão.

Também relevante no âmbito da presente dissertação são as modificações atinentes à gestão algorítmica, que tanto poder tem no âmbito do trabalho nas plataformas digitais. Deste modo, importa o aditamento ao artigo 3.º, n.º 3 do CT, permitindo-se que os IRCT, afastem a regra estabelecida no CT, quando disponha em sentido mais favorável, no que concerne ao “uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, nomeadamente, no âmbito do trabalho nas plataformas digitais” bem como a nova alínea s) do n.º 3 do artigo 109.º que obriga o empregador a prestar, entre outras, a informação relativa aos parâmetros, aos critérios, às regras e às instruções “em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional”.

¹¹⁹ FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, 2022, “Emprego na era digital: um novo conceito de trabalhador?”, *Estudos APODIT* 9, p.246

Apesar da entrada em vigor estar, inicialmente, prevista para Janeiro de 2023, a Agenda do Trabalho Digno foi aprovada em votação final global no dia 10 de fevereiro de 2023, na AR, com os votos favoráveis do PS, abstenção do PSD, Chega, PAN e Livre, e votos contra do BE, Iniciativa Liberal e PCP.

Estima-se que estas alterações à legislação laboral entrem em vigor em abril de 2023, data posterior à entrega da presente dissertação (março de 2023), veremos se será efetivamente cumprido.

CONCLUSÃO

A digitalização trouxe consigo uma nova economia – a economia colaborativa – e, com ela, um mundo de oportunidades, designadamente, a possibilidade de trabalhar através das plataformas digitais que tem ganho, com o passar dos anos, um espaço cada vez maior.

É indubitável que esta forma de prestar trabalho representa inúmeras vantagens, nomeadamente no que respeita à melhor conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, existindo liberdade na escolha de horas em que se pretende trabalhar e de o poder fazer em qualquer lado, não podemos esquecer, porém, o seu lado obscuro que se tornou mais patente do que nunca. Na maioria das vezes, são indubitáveis os poderes de controlo e de direção por parte das plataformas digitais, evidentemente, com contornos diferentes dos que podemos observar nas relações de trabalho tradicionais. Apesar de não existir um local de trabalho centralizado, a aplicação permite controlar cada passo dos prestadores da atividade, pelo que, a sua aparente autonomia é aniquilada pelas plataformas que, de forma mais ou menos discreta, determinam o trabalho a realizar, como o realizar, os meios com que o deve fazer e a forma de tratar os clientes.

Esta nova realidade, tendo em conta as suas especificidades, tem escapado ao legislador, mas, surgindo o Direito do Trabalho para a proteção da parte mais fraca da relação laboral, torna-se imperiosa a sua adaptação.

Posto isto, é fundamental qualificar e legislar adequadamente as regras e os direitos mínimos a aplicar aos sujeitos que veem nas plataformas digitais a sua forma de sustento, sendo certo que a Lei, atualmente em vigor, não responde aos desafios que este novo modelo coloca.

Começemos, desde logo, pela presunção prevista no artigo 12.º do CT que, como já se analisou, não é útil para este tipo específico de trabalho, sendo de difícil aplicação uma vez que está direcionada para a prestação de trabalho tradicional. A esta acresce a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, que, além de remeter para uma presunção que é inadequada, regula apenas, e com algumas imprecisões, a atividade de TVDE.

Tendo em conta a jurisprudência dos outros ordenamentos jurídicos europeus é possível verificar que, apesar de já existirem várias decisões, mantém-se controverso o enquadramento jurídico a dar aos que exercem a sua atividade através das *apps*. Embora existam decisões que concluem pela existência de um trabalhador autónomo ou, até

mesmo, de uma categoria intermédia, a maioria delas conclui pela classificação destes como trabalhadores por conta de outrem, sendo as plataformas as entidades empregadoras.

Na conclusão pela existência de trabalhadores por conta de outrem, os Tribunais tiveram como elementos decisivos, depois de pesadas e contrabalançadas todas as características: em primeiro lugar, a remuneração ser fixada pela plataforma; ser também a plataforma que, além de pôr em contactos os motoristas/estafetas com os clientes, dita os termos, as condições e os meios com que estes prestam os serviços, pelo que não se trata apenas de uma intermediária; haver um grande grau de controlo por parte das plataformas, nomeadamente no que respeita à localização; e, por último, a liberdade dos motoristas/estafetas ser limitada para a recusa de pedidos, sabendo, desde logo, que poderão ser alvo de sanções.

Sendo, sem dúvida, estes fatores particulares desta forma de prestar trabalho, que devem ser tidos em mente aquando da constituição de uma presunção de laboralidade específica.

Foi exatamente com base nestes elementos que a Proposta de Lei já aprovada, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, seguindo o caminho inicialmente trilhado pelo Livro Verde, criou uma presunção de laboralidade, tornando Portugal o primeiro país a ter regulamentação expressa relativamente a todas as plataformas digitais de trabalho, antecipando-se à Diretiva da UE, que certamente, surgirá.

Conforme tudo o exposto, é incontestável que esta presunção de trabalho no âmbito das plataformas digitais, apesar de algumas críticas que lhe possam ser dirigidas, constitui a “luz ao fundo do túnel”, permitindo-se, finalmente, que o Direito do Trabalho se apresente capaz de acolher estes trabalhadores, protegendo-os quando, tendo em conta a ponderação de todas as características específicas da relação contratual, seja de concluir pela existência de um contrato de trabalho.

BIBLIOGRAFIA

AMADO, JOÃO LEAL, 2021, “Inteligência artificial, plataformas digitais e robotização: que futuro para o (direito do) trabalho humano?”, *Julgar*, n.º 45, Set-Dez 2021, p.87-106.

AMADO, JOÃO LEAL / TERESA COELHO MOREIRA, 2019, “A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º I, p. 81-111.

AMADO, JOÃO LEAL / TERESA COELHO MOREIRA, 2020, “A Glovo, os riders/estafetas e o Supremo Tribunal de Espanha: another brick in the wall?”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º II, p. 121-151.

AMADO, JOÃO LEAL / TERESA COELHO MOREIRA, 2021, “A Uber, o motorista e o cliente: três ou quatro? A propósito de uma decisão do Supreme Court do Reino Unido”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, N.º 2, Ano I, Setembro 2021, p. 377-406.

BERG, JANINE *et alii* (2018), *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital*, in <https://www.ilo.org>, consultado a 14/05/2022.

BERG, JANINE, 2019, “Protecting Workers in the Digital Age: Technology, Outsourcing, and the Growing Precariousness of Work”, *Comparative Laboral Law & Policy Journal*, Vol.41, I, p.66-94.

Comissão Europeia (2016), *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões. Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa*, in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0356>, consultado a 19/09/2022.

CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES, 2019, *Direito do Trabalho II – Direito Individual*, Almedina, Coimbra.

DOLORES, MARÍA ROMAN, 1992, *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Ediciones Grapheus, Valladolid.

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, 2022, “Emprego na era digital: um novo conceito de trabalhador?”, *Estudos APODIT* 9, p.239-246.

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO E LUÍSA TEIXEIRA ALVES, 2021, “Trabalho suportado em plataformas digitais. Um ensaio de jurisprudência comparada”, *Questões Laborais*, n.º 58, Jan/Jun 2021, p. 7-44.

LEITÃO, LUÍS MENEZES, 2021, *Direito do Trabalho*, 7.ª ed., Almedina, Coimbra.

MARTINEZ, PEDRO ROMANO, 2015, *Direito do Trabalho*, 7.ª ed., Almedina, Coimbra.

MESTRE, BRUNO, 2020, “As metamorfoses da subordinação jurídica: algumas reflexões”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º II, p. 183-221.

MOREIRA, TERESA COELHO *et alii* (2022), *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*, in <http://www.gep.mtsss.gov.pt>, consultado a 09/08/2022.

MOREIRA, TERESA ALEXANDRA COELHO, 2021, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, Coimbra.

MOREIRA, TERESA COELHO, 2022, “O trabalho nas plataformas digitais e a presunção de laboralidade”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, N.º 3, Ano II, Abril 2022, p. 341-372.

Organização Internacional de Trabalho (2021), *Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho*, in <https://www.ilo.org>, consultado a 16/05/2022.

PALOMEQUE, MANUEL CARLOS LÓPEZ / MANUEL ÁLVAREZ DE LA ROSA, 2000, *Derecho del Trabajo*, 8.ª ed., Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid.

QUINTAS, PAULA / HÉLDER QUINTAS, 2021, *Código do Trabalho – Anotado e Comentado*, 6ª ed., Almedina, Coimbra.

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, 2011, “Delimitação do contrato de trabalho e presunção de laboralidade no novo Código do Trabalho: Breves notas”, in *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Carlos Ferreira de Almeida*, Vol. III, Vítor Pereira das Neves *et alii* (coord.), Almedina, Coimbra, p.561-580.

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, 2015, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte I, 4.^a ed., Almedina, Coimbra.

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, 2021, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, 8.^a ed., Almedina, Coimbra.

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, 2022, “Autonomia, subordinação jurídica e dependência económica no trabalho em plataformas digitais (breves reflexões)”, *Estudos APODIT* 9, p.307-324.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, MIGUEL ROYO, 2017, “El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa”, in *Economía colaborativa y trabajo em plataforma: realidades y desafios*, Miguel C. Rodríguez-Piñero Royo / Macarena Hernández Bejarano (coord.), Editorial Bomarzo, Albacete, p.187-222.

SILVA, CATARINA MARQUES DA / JORGE RIBEIRO MENDONÇA, 2021, “Plataformas Digitais Nas Vestes de Empregador: Os Desafios da “Uberização” do Trabalho”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, N.º 2, Ano I, Setembro 2021, p. 301-338.

TODOLI, ADRIÁN SIGNES, 2017, “Nuevos indícios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales”, in *Economía colaborativa y trabajo em plataforma: realidades y desafios*, Miguel C. Rodríguez-Piñero Royo / Macarena Hernández Bejarano (coord.), Editorial Bomarzo, Albacete, p. 223-242.

URZÌ, CESIRA BRACATI / ANNAROSA PESOLE / ENRIQUE FERNÁNDEZ-MACÍAS, (2019), *Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers*, in <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC117330>, consultado a 14/05/2022.

VASCONCELOS, JOANA (2015), *Problemas de qualificação do contrato de trabalho. O caso das relações estabelecidas no contexto da economia on demand entre prestadores independentes (?) de serviços e empresas tecnológicas intermediárias (?) no mercado*, in <https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2015/07/profdrjoanavasconcelos.pdf>, consultado a 14/05/2022.

XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, 2020, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª ed., Rei dos Livros, Lisboa

JURISPRUDÊNCIA

a) Espanha

Sentencia de Juzgado de lo Social de Madrid, n.º 284/2018, de 3/09/2018 (disponível em <https://www.poderjudicial.es> (consultado a 30/10/2022).

Sentencia de Juzgado de lo Social de Madrid, n.º 12/2019, de 11/01/2019, disponível em <https://www.poderjudicial.es> (consultado a 30/10/2022).

Sentencia de Juzgado de lo Social n.º 1 de Gijón, n.º 61/2019, de 20/02/2019, disponível em <https://www.poderjudicial.es> (consultado a 01/11/2022).

Sentencia de Tribunal Supremo (Sala de lo Social), n.º 805/2020, de 25/09/2020, disponível em <https://www.poderjudicial.es> (consultado a 01/11/2022).

Sentencia de Juzgado de lo Social de Vigo, n.º 509/2021, de 30/12/2021, disponível em <https://www.poderjudicial.es> (consultado a 05/12/2022).

Sentencia de Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social), n.º 17/2022, de 20/01/2022, disponível em <https://www.poderjudicial.es> (consultado a 05/12/2022).

b) Reino Unido

Supreme Court, Pimlico Plumbers Ltd and another (Appellants) v Smith (Respondent), de 13/06/2018, disponível em <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2017-0053-judgment.pdf> (consultado a 11/12/2022).

Supreme Court, Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents), de 19/02/2021, disponível em <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html> (consultado a 11/12/2022).

England and Wales Court of Appeal, Stuart Delivery Ltd (Appellant) v Warren Augustine (Respondent), de 12/10/2021, disponível em <https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2021/1514.html> (consultado a 12/12/2022).

c) Itália

Sentenza de Tribunale de Milano, n.º 1853/2018, de 10/09/2018, disponível em <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2018/09/28009967s.pdf> (consultado a 20/12/2022).

Sentenza de Tribunale di Palermo (Sezione Lavoro) n.º 3570/2020, de 20/11/2020, disponível em <https://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2020/12/Trib.-Palermo-24-novembre-2020-n.-3570.pdf> (consultado a 21/12/2022).

Sentenza de Tribunale Ordinario di Torino, de 15/11/2022, disponível em https://www.wikilabour.it/wp-content/uploads/2023/02/20221115_Trib-Torino.pdf (consultado a 01/03/2023).