



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

**Recentes Transformações no Direito do Trabalho: A
Presunção de Laboralidade nas plataformas digitais à luz do
art. 12-A do Código do Trabalho**

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

Beatriz M^a Muralha Alçada Padez Galvão

Faculdade de Direito | Escola de Lisboa

Março de 2025

Resumo: A presente dissertação analisa a presunção de laboralidade no trabalho prestado através de plataformas digitais, à luz do artigo 12.º-A do Código do Trabalho. O estudo aborda as transformações do Direito do Trabalho face à digitalização e à *gig economy*, explorando os desafios jurídicos na distinção entre trabalho subordinado e autónomo. Através da análise legislativa, jurisprudencial e de relatórios da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) discute-se a necessidade de clarificação dos critérios legais, especialmente no que respeita à subordinação algorítmica e ao impacto destas relações laborais nos direitos dos trabalhadores.

Palavras-chaves: Direito do Trabalho; Plataformas digitais; Presunção de laboralidade; Subordinação algorítmica; *Gig economy*; Código do Trabalho; Relações laborais.

ABSTRACT: This dissertation analyzes the presumption of employment in work through digital platforms, in the light of Article 12-A of the Labour Code. The study addresses the transformations of labour law in the face of digitalization and the gig economy, exploring the legal challenges in distinguishing between subordinate and autonomous work. Through an analysis of legislation, case law and reports by the Working Conditions Authority (ACT), the need to clarify legal criteria is discussed, especially with regard to algorithmic subordination and the impact of these employment relationships on workers' rights.

Keywords: Labor law; Digital platforms; Presumption of employment; Algorithmic subordination; Gig economy; Labor Code; Employment Relationship.

ÍNDICE

ABREVIATURAS E SIGLAS	4
INTRODUÇÃO	5
1. A sociedade digital e os novos desafios do direito do trabalho	6
2. Surgimento do direito do trabalho suportado em plataformas digitais	8
2.1 Economia colaborativa	8
2.2 Crowdwork na Era Digital: Modelo Uber Eats	10
3. O trabalho nas plataformas digitais em Portugal	13
4. Presunção de laboralidade nas plataformas digitais – o art. 12-A do CT	17
4.1 Agenda do Trabalho Digno	17
4.2 Âmbito de Aplicação	18
4.3 Índícios de laboralidade.....	20
4.4 Efeitos da presunção e inversão do ónus da prova	29
5. Desafios Futuros	35
CONCLUSÃO	38
BIBLIOGRAFIA	40
JURISPRUDÊNCIA	43

ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

Ac. - Acórdão

App – Aplicação móvel

Art. – artigo ou artigos

A.T – Autoridade Tributária

CC – Código Civil

CT – Código do Trabalho

GPS - Sistema de posicionamento global

MP - Ministério Público

N.º - número

OIT - Organização Internacional do Trabalho

p. - página

pp. – páginas

ss. – seguintes

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRG – Tribunal da Relação de Guimarães

TRP- Tribunal da Relação do Porto

TVDE - Transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrónica

UE - União Europeia

INTRODUÇÃO

Desde a industrialização no século XIX até à digitalização do século XXI, o Direito do Trabalho tem-se ajustado a novas formas de organização e prestação de trabalho. A pandemia da doença COVID-19, não só acelerou a digitalização do trabalho, como também remodelou as formas de organização, promovendo um modelo mais dinâmico e ajustado às exigências contemporâneas.

O primordial problema que até então se colocava prendia-se com a qualificação jurídica dos trabalhadores de plataformas, como os estafetas da *Uber Eats*, cuja relação laboral se situa frequentemente numa zona cinzenta entre o trabalho subordinado e o trabalho independente.

Em Portugal, não existia uma resposta suficiente para esta questão. A Lei 45/2018, de 10 de agosto destina-se apenas à atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica, não tendo o alcance necessário para o tipo de trabalho em plataformas digitais.

O art.º 12.º do Código do Trabalho (CT) apresenta uma presunção de laboralidade, estabelecendo indícios de subordinação que, se verificados, pelo menos dois deles, fazem presumir a existência de um contrato de trabalho. No entanto, a presunção, apesar de positiva, foi perspetivada para as relações de trabalho típicas, para as relações de trabalho na era pré-digital.

O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho (2021), elaborado pelo Governo português, foi um dos primeiros documentos a reconhecer formalmente os desafios emergentes do trabalho em plataformas digitais. Em simultâneo, a Comissão Europeia apresentou, também em 2021, uma proposta de diretiva, procurando harmonizar a proteção dos trabalhadores de plataformas digitais nos Estados-Membros. Este esforço culminou na aprovação e publicação da Diretiva (UE) 2024/2831, de 23 de outubro de 2024, que entrou em vigor a 2 de dezembro de 2024, e cujo prazo para transposição pelos Estados-Membros expirará a 2 de dezembro de 2026.

Por forma a acolher esta nova realidade, a nossa legislação laboral procurou adaptar-se e, desde maio de 2023, criou a figura da “Presunção de existência de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital”, em conformidade com a Proposta da Diretiva Europeia. A introdução deste artigo no nosso código, veio pôr fim à errada convicção de que o regime jurídico existente era suficiente para enquadrar as novas formas de prestação de trabalho mediadas por plataformas digitais. Durante vários anos, a presunção de laboralidade prevista na lei revelou-se desajustada face às especificidades deste modelo, dificultando a proteção dos trabalhadores envolvidos.

Assim sendo, proceder-se-á a uma abordagem histórica da evolução do Direito do Trabalho, explorando a *gig economy* e o modelo de funcionamento das plataformas, bem como a regulamentação nacional vigente.

O propósito desta dissertação é analisar a nova lei – o art.º 12-A do CT -, os seus requisitos e principais soluções, avaliando em que medida representa uma inovação e responde aos problemas que procura resolver. Para além disso, pretende-se identificar as dificuldades e insuficiências desta norma, sobretudo no que diz respeito à sua aplicação prática e à adaptação do conceito de subordinação jurídica às novas formas de controlo digital.

A dissertação incide apenas sobre o Direito português, muito embora haja referências pontuais a outro ordenamento jurídico.

1. A sociedade digital e os novos desafios do direito do trabalho

O Direito do Trabalho, tal como hoje o concebemos, tem as suas raízes no século XIX, em consequência direta das profundas mudanças económicas e sociais trazidas pela Revolução Industrial. Este período marcou uma reestruturação das relações laborais, substituindo progressivamente o trabalho rural e artesanal pelo trabalho assalariado, impulsionado pelo crescimento das fábricas e pelo uso de máquinas.

Apesar do avanço tecnológico e do aumento da produtividade, a ausência de regulamentação permitia jornadas de trabalho extenuantes, o recurso ao trabalho infantil e a prática de salários insuficientes para assegurar condições de vida dignas. A aplicação da lei da oferta e da procura ao mercado de trabalho acentuava as desigualdades, colocando os trabalhadores numa posição de extrema vulnerabilidade face aos empregadores.

Foi neste contexto que emergiu o movimento operário e a chamada "questão social", que deram origem a *“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 (...)”*¹.

Assim, o século XIX não só lançou as bases do Direito do Trabalho moderno como também conduziu ao desenvolvimento de regras que implicaram, nomeadamente, a dignificação de vida dos trabalhadores, e que despertaram uma vocação humanitária e social do

¹ XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, (2020), *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª ed., Rei dos Livros, Lisboa, p.51.

Direito.² Foi assim que, a partir da Questão Social, surge um elemento novo: a intervenção do Estado nas relações laborais, deixando a relação laboral de estar somente dependente da vontade das partes³, reconhecendo que o equilíbrio entre capital e trabalho exige normas que limitem os excessos da exploração e promovam a dignidade humana no contexto laboral, adotando medidas que dizem respeito à regulação da tempo de trabalho, à proteção na doença, às condições de trabalho e ao direito a férias.

Após a Revolução Industrial e a consequente reconfiguração das relações de trabalho, a Revolução Informática emergiu como um novo marco na evolução da sociedade, trazendo consigo uma série de mudanças disruptivas, com o computador e, posteriormente, a internet a desempenharem um papel central.

No século XXI, o Direito do Trabalho evoluiu, alargando-se para abranger novas categorias de trabalhadores, como os prestadores de serviços em plataformas digitais, os trabalhadores em regime híbrido ou remoto e os que desempenham funções mediadas por inteligência artificial. O trabalhador subordinado, tal como era concebido tradicionalmente, já não é o único modelo presente no mercado de trabalho.

Este novo panorama trouxe desafios jurídicos, especialmente no que diz respeito à qualificação do trabalho prestado em plataformas digitais e à definição da existência – ou não – de uma relação de subordinação.

Neste contexto, a revolução digital impulsionada pela inteligência artificial, a automação, e em especial pela atividade prestada em plataforma digital, alteraram profundamente as relações e a forma de organização de trabalho, promovendo maior flexibilidade, novas formas de controlo sobre os trabalhadores e a fragmentação das relações tradicionais de emprego.

² CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES, *Direito do Trabalho*, I, pp.39 e ss.

³ MARTINEZ, PEDRO ROMANO, (2022), *Direito do Trabalho*, p.66.

2. Surgimento do direito do trabalho suportado em plataformas digitais

2.1 Economia colaborativa

A pandemia COVID-19 teve um impacto significativo no mundo digital, acelerando a sua expansão e reforçando a sua presença no mercado de trabalho. O encerramento de restaurantes e restrições à circulação levaram a um aumento exponencial da procura por serviços como *Uber Eats e Glovo*, tornando os estafetas destas plataformas essenciais para garantir o acesso a bens essenciais, como na alimentação. No entanto, este crescimento evidenciou ainda mais a vulnerabilidade destes trabalhadores, cuja ausência de um verdadeiro vínculo laboral os deixou desprotegidos perante as exigências e riscos acrescidos do período pandémico, como a falta de proteção social, a exposição ao contágio, a instabilidade dos rendimentos e a dependência dos algoritmos na gestão do trabalho. Assim, a pandemia veio reforçar a necessidade urgente de regulamentação e proteção destes trabalhadores no âmbito do Direito do Trabalho.

Nos dias de hoje, deparamo-nos com a existência de diversas relações de trabalho que se distanciam da tradicional relação de trabalho. Deixamos de assistir a relações de trabalho prestadas exclusivamente nas instalações do empregador, sob a sua supervisão, e com a utilização dos seus meios e equipamentos. Com o crescimento das plataformas digitais, esse paradigma alterou-se significativamente, dando lugar a um modelo em que a presença física e a supervisão humana são substituídas por sistemas digitais de monitorização e gestão do trabalho. Ainda que estas novas formas de trabalho ofereçam maior flexibilidade, a essência da relação laboral não desaparece – apenas se manifesta de uma forma diferente. No modelo tradicional, a subordinação do trabalhador era clara e exercida diretamente por um superior hierárquico. No contexto das plataformas digitais, a subordinação torna-se mais subtil, sendo mediada por tecnologia, com os algoritmos a organizarem, controlarem e avaliarem o desempenho dos trabalhadores.

As plataformas determinam quem recebe mais pedidos, quais os melhores horários para trabalhar e impõem critérios de avaliação que podem afetar a continuidade da prestação da atividade. Embora frequentemente classifiquem estes trabalhadores como independentes, na prática, existe uma forte dependência da plataforma para obter rendimento, o que levanta questões sobre a verdadeira autonomia destes trabalhadores e a necessidade de existir um enquadramento jurídico adequado.

Torna-se, portanto, essencial garantir que os trabalhadores em plataformas digitais não fiquem desprotegidos e que o conceito de subordinação acompanha a realidade do trabalho digital.

Este novo paradigma está inserido num fenómeno mais amplo, conhecido como economia colaborativa, que tem nas plataformas digitais o seu principal meio de operação e altera profundamente a forma como o trabalho e os serviços são prestados e disponibilizados.

Neste contexto, a Comissão Europeia⁴ define a economia colaborativa como um modelo empresarial no âmbito do qual as atividades são facilitadas por plataformas “*que criam um mercado aberto para a utilização temporária de bens ou serviços, muitas vezes prestados por particulares*”. Este modelo baseia-se em três intervenientes principais⁵: (i) os prestadores de serviços (os particulares que oferecem os seus serviços); (ii) os utilizadores dos serviços e (iii) a plataforma digital, que atua como intermediária, facilitando a ligação entre as partes.

A economia colaborativa, fundamentada numa comunidade de sujeitos, é um modelo económico vasto e heterogéneo⁶ que permite o acesso a bens e serviços de diversas formas, como o empréstimo, aluguer, comercialização, compra ou venda em função, principalmente, de necessidades concretas e não tanto em função da rentabilização de resultados económicos.

Este modelo empresarial evoluiu para formas mais complexas, frequentemente designadas como «*sharing economy*» ou «*gig economy*». Este fenómeno é caracterizado pela proliferação de novas formas de organização do trabalho humano mediadas por plataformas digitais, que frequentemente desafiam ou mesmo desvirtuam as normas tradicionais do Direito do Trabalho.

Com efeito, esta economia de partilha traz consigo várias oportunidades⁷, tanto para os indivíduos como para as empresas e a sociedade em geral, permitindo, nomeadamente, que os

⁴ 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 pela última vez em 10/11/2024).

⁵ *Idem, ibidem*.

⁶ Nas palavras de JOANA VASCONCELOS “(...) a economia on demand (...) tem crescido a um ritmo muito acelerado, expandindo-se para lá dos transportes, a serviços tão variados como a tradução, as limpezas domésticas, as reparações de toda a ordem, o babysitting, as compras (do supermercado aos medicamentos), a informática ou as artes gráficas.” Cfr. 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”, p.2.

⁷ Parlamento Europeu (2017), *Proposta de Resolução do Parlamento Europeu sobre uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa (2017/2003(INI))*, Considerações gerais n.º 5 e n.º 6. na Consideração geral n.º5, que “a economia colaborativa cria novas oportunidades empresariais interessantes e estimula o emprego e o crescimento, desempenhando a miúdo um papel importante no sentido de tornar o sistema económico não só mais eficiente, mas também sustentável do ponto de vista social e ambiental, contribuindo dessa forma para uma melhor distribuição de recursos e ativos que, de outro modo, permaneceriam subutilizados e para a transição rumo a uma economia circular». Reconhece, ainda, na Consideração geral n.º6, que «a economia colaborativa pode ter um impacto

consumidores acedam temporariamente a recursos e serviços, muitas vezes a custos mais baixos, sem a necessidade de aquisição permanente, como é o caso da *Uber Eats*, que será o foco principal deste trabalho.

2.2 Crowdwork na Era Digital: Modelo Uber Eats

Nesta economia colaborativa, surge então o «*Crowdwork*», que pode ser dividido em duas categorias principais: *crowdwork online* e *crowdwork offline*. No caso do *crowdwork online*, as tarefas são totalmente executadas no ambiente digital, permitindo que sejam oferecidas e concluídas de forma remota, sem limitações geográficas.

Por outro lado, o *crowdwork offline* ou *work on demand via apps* envolve tarefas que, embora sejam organizadas por plataformas digitais, requerem a prestação de uma atividade num determinado local, satisfazendo um cliente também espacialmente localizado. Exemplos incluem serviços de entrega de refeições, transporte de passageiros ou assistência doméstica. Neste caso, a interação inicial ocorre na plataforma, mas a execução depende da presença física do trabalhador num local específico, onde realiza os serviços/as tarefas.

Neste contexto, alguns autores⁸ referem-se ao fenómeno da “uberização” da economia e do trabalho, destacando a *Uber* como exemplo paradigmático. Esta plataforma digital facilita a ligação entre utilizadores e motoristas, para a prestação de serviços de transporte urbano, geralmente a custos inferiores aos praticados pelos táxis tradicionais. Embora a *Uber* seja globalmente conhecida, este fenómeno não se limita a esta plataforma, estendendo-se a um número crescente de empresas que utilizam modelos semelhantes para uma diversidade de serviços, evidenciando uma contínua expansão da economia de plataformas.

Paralelamente à *Uber* (transporte), outras plataformas digitais como o *Airbnb* (acomodação) e a *Glovo/Uber Eats* (alimentação), são plataformas monitorizadas através de uma aplicação, onde são estabelecidas relações entre pares “*peer-to-peer*”, isto é, relações entre o prestador e o consumidor final.

Para efeitos da presente dissertação, focar-nos-emos nas plataformas de entrega ao domicílio, tomando como referência o muito conhecido exemplo da *Uber Eats*. Ora, esta

significativo nos modelos empresariais regulamentados e há muito estabelecidos em diversos setores estratégicos, como os transportes, o alojamento, a indústria da restauração, os serviços, o comércio a retalho e o setor financeiro”.

⁸ SILVA, CATARINA MARQUES DA; MENDONÇA, JORGE RIBEIRO, (2021), “Plataformas digitais nas vestes de empregador: os desafios da ‘uberização’ do trabalho”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano I, N.º 2, setembro de 2021, p. 303.

aplicação digital, que intermedeia a distribuição de refeições, permite que os consumidores recebam os seus pedidos de forma mais rápida e segura. O modelo adotado reflete a contínua expansão da economia digital, que abrange não apenas o transporte, mas também o setor alimentar e outros serviços, impulsionando a transformação das relações laborais e a estrutura do mercado de trabalho. Assim, em breves traços, para exercer as referidas funções de estafeta, é necessário registar-se e criar uma conta completa naquela plataforma. O estafeta deve manter os seus dados pessoais atualizados e a conta ativa, podendo ser exigida a atualização periódica de documentos e informações, como o número de cartão de crédito/débito. Uma vez ativada a conta, é iniciada a atividade como estafeta e o início da sessão é feito através de um nome de utilizador e de uma palavra-passe, sendo que, para receber os pedidos, coloca-se em estado de disponibilidade.

Quando aceita uma proposta de entrega da *Uber Eats*, o estafeta concorda em prestar aquele serviço de entrega em troca do pagamento da taxa de entrega proposta na aplicação. A partir do momento em que o estafeta faz *login* na aplicação, a plataforma fica a saber qual é a sua localização, através de um sistema de geolocalização, sendo aquela indispensável ao exercício da atividade e à atribuição dos pedidos dos clientes.

Nesta medida, estas plataformas permitem que seja mais fácil trabalhar em qualquer parte do mundo, sem necessidade de existir um local ou um horário pré-definido. A questão que se coloca é, terão estes trabalhadores os mesmos direitos e a mesma proteção jurídica comparativamente a um trabalhador “comum”?

Este modelo de trabalho apresenta inúmeras vantagens: promovem a inclusão, criando oportunidades de trabalho para pessoas que procuram maior flexibilidade e conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, dado que, não há horários de trabalho pré-definidos, o que permite uma maior autonomia e liberdade. Esta flexibilidade é particularmente vantajosa para os migrantes refugiados, dado que a dificuldade em obter autorizações de trabalho, o desconhecimento da língua local e a falta de reconhecimento das suas qualificações podem dificultar a integração no mercado laboral. Através deste modelo estes trabalhadores conseguem ganhar rendimentos de forma mais rápida e acessível, uma vez que, em muitos casos, as plataformas digitais não exigem processos de recrutamento formais nem qualificações específicas.

Apesar destas ofertas de trabalho prometerem autonomia, liberdade e flexibilidade aos estafetas para decidirem quando, onde e quantas horas pretendem trabalhar, também impõem desafios significativos no que diz respeito à proteção de direitos laborais, à prevenção da discriminação e à precaridade das condições de trabalho. Nestas formas de prestar trabalho há

muitos períodos não retribuídos, como o tempo de espera, que pode ser elevado. Existem ainda horários irregulares, que exigem disponibilidade permanente do trabalhador *on-line*.

As condições de trabalho são, muitas vezes, extremamente precárias, refletindo uma baixa qualidade de vida. A remuneração é instável e, em muitos casos, insuficiente para garantir um nível de vida digno. Além disso, a ausência de um vínculo formal significa que, quando deixam de ser necessários ou apresentam menor produtividade, podem ser facilmente excluídos da plataforma, sem aviso prévio nem qualquer forma de compensação, evidenciando a falta de controlo legal e de proteção social.

Outro fator que agrava a vulnerabilidade destes trabalhadores é a barreira linguística, que pode dificultar o acesso a oportunidades dentro da plataforma e comprometer a qualidade das interações. A dificuldade em compreender instruções, regulamentos ou mesmo as avaliações dos clientes pode levar a um desempenho penalizado pelo algoritmo, reduzindo a probabilidade de receber melhores pedidos e, conseqüentemente, afetando a sua estabilidade no trabalho. Apesar da elevada autonomia dos estafetas, isto pode afastá-los de uma verdadeira relação de trabalho subordinado, o que significa que não têm acesso aos mesmos direitos e benefícios que um trabalhador dependente.

Conforme escreve TERESA COELHO MOREIRA⁹ “*Não deve ser esquecido o que está contemplado no artigo 1.º da Declaração de Filadélfia - “o trabalho não é uma mercadoria” - “que possa ser vendida nos mercados ao preço mais baixo; os trabalhadores são seres humanos com direitos, necessidades e aspirações, não permitindo uma coisificação da pessoa humana e uma dissociação do trabalhador da prestação de trabalho.”*

Mostra-se essencial garantir que os trabalhadores destas plataformas tenham acesso a uma proteção social adequada e a condições de trabalho justas. O art.º 12-A do Código do Trabalho, que será abordado em detalhe mais à frente, surge precisamente como uma resposta a estes desafios, procurando enquadrar juridicamente o trabalho nas plataformas digitais.

⁹ 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.

3. O trabalho nas plataformas digitais em Portugal

Nos termos do disposto do art.º 1152º, do Código Civil (CC), contrato de trabalho “*é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta*”.

Mais, o art.º 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 jurídica.¹⁰

Já no art.º 1154.º, do CC, o contrato de prestação de serviços é definido como sendo aquele “*em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição*”.

Ora, do teor literal dos artigos acima transcritos emergem traços diferenciadores dos dois tipos contratuais. Vejamos, como nos ensina MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO:¹¹ a proximidade entre estas figuras contratuais exige um critério distintivo sólido. Com efeito, tanto no contrato de trabalho como na prestação de serviço existe uma atividade humana produtiva, geralmente remunerada, sendo possível que a mesma tarefa seja executada sob qualquer um destes regimes. No entanto, o que verdadeiramente distingue estas relações contratuais é a subordinação jurídica. Esta manifesta-se no poder do empregador de emitir ordens, diretivas e instruções sobre a prestação da atividade, incluindo a definição de como, quando e com que meios o trabalhador deve executar o seu trabalho. Assim, a subordinação jurídica assume-se como o critério determinante na qualificação da relação laboral, servindo como elemento diferenciador essencial entre os dois regimes.¹²

Assim, neste seguimento, reconhece-se a dificuldade de, em muitas situações, se aferir o carácter laboral ou não de algumas atividades, especialmente no contexto de plataformas digitais. O legislador português, consciente das dificuldades de prova direta da existência de

¹⁰ Para mais desenvolvimento sobre este tema: CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES, *Manual do Direito do Trabalho*, 4.ª ed., pp. 533 e ss.; RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, (2021), *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, 8ª ed., Almedina, Coimbra, pp. 19 e ss.

¹¹ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Delimitação do Contrato de Trabalho e Presunção de Laboralidade no Código do Trabalho - Breves Notas, Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: Presunção Legal e Método Indiciário*, 2.ª ed., Coleção Formação Inicial do CEJ, pp. 57-58.

¹² Assim mesmo referiu o Supremo Tribunal de Justiça “o elemento essencial para a distinção em concreto deve ser a subordinação, pois o tipo de prestação e a retribuição podem ser ambíguos e estar presentes de modo semelhante em ambos os contratos” em 26/09/1990 (publicado nos Acórdãos Doutrinários do STA, n.º348, pp. 1622-1626).

um vínculo laboral, estabeleceu no art.º 12.º do CT uma presunção de laboralidade, estabelecendo indícios que permitem aferir a existência de um contrato de trabalho.¹³

Através destes indícios, procuram, na situação real em apreço, os factos que normalmente andam associados à existência ou inexistência da subordinação jurídica, passando cada um desses factos a constituir um indício que militará a favor, ou contra, a dita subordinação. São eles: i) a realização da atividade em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado; ii) a propriedade dos equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencente ao beneficiário da atividade; iii) a observância pelo prestador da atividade de horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma; iv) a existência de pagamento, com determinada periodicidade, de uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma; v) o exercício, pelo prestador da atividade, de funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa. Posto isto, recai sobre o prestador da atividade o ónus de provar, pelo menos dois destes indícios¹⁴, sendo que, tratando-se de uma presunção *iuris tantum*, de acordo com o art.º 350.º do CC, cabe ao beneficiário ilidi-la com factos que provem o contrário.

Porém, estes indícios não conseguiam captar adequadamente as particularidades das relações laborais nas plataformas digitais, criando uma disparidade significativa entre trabalhadores tradicionais e trabalhadores digitais.

Há assim novas formas mais sofisticadas de controlo do trabalhador e de diferentes graus, por um lado há trabalhadores que estão objetivamente subordinados (como um trabalhador num escritório com deveres de comparência, assiduidade e pontualidade, atribuir-lhes um horário de trabalho, impedi-los de trabalharem para empresas concorrentes, etc.), mas por outro lado, temos trabalhadores com uma relação de trabalho com a entidade empregadora mais difusa, como um estafeta. Estas empresas conseguem desenvolver o seu negócio e usufruir

¹³ *Vd.* MOREIRA, TERESA COELHO, *op. cit.*, pp. 357 e ss. “Uma vez que, regra geral, de acordo com o art.342.º do CC, o ónus da prova da existência do contrato de trabalho recairia sobre o trabalhador, que tinha de provar a existência de retribuição, da prestação de uma atividade e dos factos que habilita o tribunal a concluir pela presença de subordinação jurídica. E, nos casos de dúvida, era muito frequente o recurso jurisprudencial ao chamado método indiciário, para conseguir decidir sobre a (in)existência de um contrato de trabalho. Para tal, o tribunal recorria a vários elementos indiciários como forma de testar a existência de uma situação de autonomia ou de subordinação na prestação de trabalho. Para tentar facilitar a prova, e seguindo a Recomendação da OIT, o legislador português estabeleceu no art.12.º do CT uma presunção da existência de contrato de trabalho, uma presunção de laboralidade. Esta presunção visa combater a dissimulação ilícita de relações de trabalho.”

¹⁴ Assim tem entendido a jurisprudência, veja-se a título de exemplo, o Acórdão do TRE (Proc.1135/20.9T8BJA.E1) de 30-06-2022. “Em suma, em face da presunção estabelecida pelo artigo 12.º do Código do Trabalho, ao reclamante da qualidade de trabalhador, basta-lhe apenas provar a verificação de, pelo menos, duas das situações previstas nas diversas alíneas do n.º 1 do preceito, para que beneficie da presunção de contrato de trabalho. “disponível em www.dgsi.pt.”

da respetiva mão de obra sem necessidade de recorrer a esses institutos tradicionais do Direito do Trabalho, provindos da era industrial.

A este propósito, o *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*¹⁵ reforça essa visão ao destacar a necessidade de adaptar o quadro legal às novas realidades laborais, para evitar desigualdades entre diferentes formas de trabalho. O documento sublinha que a legislação laboral deve proteger todos os trabalhadores, independentemente da forma como prestam a sua atividade, seja num ambiente tradicional ou através de plataformas digitais.

Na altura em que vigorava apenas o art.º 12.º do CT, esta lacuna legislativa era evidente, dada a crescente presença das plataformas digitais no mercado laboral. Esta insuficiência legislativa foi mais tarde confirmada por um relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2024, que destacou um crescimento significativo do trabalho em plataformas digitais, aumentando de 193 em 2010 para 1.070 em 2023¹⁶. Este aumento evidencia a necessidade de adaptar a legislação laboral para proteger os trabalhadores neste novo contexto.

Assim, se por um lado estes trabalhadores aparentam ter autonomia, por outro, a realidade demonstra que as plataformas exercem um controlo indireto sobre a sua atividade, através de algoritmos que distribuem tarefas, impõem critérios de desempenho e avaliam continuamente os trabalhadores. Deste modo, coloca-se a questão: a subordinação jurídica pode manifestar-se de formas não tradicionais, desafiando os critérios clássicos do Direito do Trabalho?

Neste contexto, torna-se evidente, que este mecanismo de presunção do contrato de trabalho, não está adaptado ao trabalho nas plataformas digitais, isto é, não tem em conta as características especiais da relação entre os estafetas e as plataformas, nomeadamente os novos mecanismos de controlo e subordinação algorítmica. Sem dúvida, houve a necessidade de atualizar os indícios de subordinação jurídica, previstos no art. º12.º do CT, de forma a ultrapassar os problemas emergentes das novas formas de trabalhar através das plataformas digitais.

A este respeito, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO defende também uma apreciação e valorização dos indícios tradicionais à luz das novas manifestações de subordinação jurídica.¹⁷

¹⁵ Livro elaborado pelo Governo português, no âmbito do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social, que teve como coordenadores científicos Teresa Coelho Moreira e Guilherme Machado Dray, disponível em <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3D%3DBQAAAB%2BLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAAA%3D>, (consultado pela última vez em 20/01/2025).

¹⁶ AMADO, JOÃO LEAL E MOREIRA, TERESA, “Plataformas digitais, qualificação do contrato e substituição de estafetas: a “bala de prata?”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n.º6, junho 2024, p.137.

¹⁷ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, (2019), *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II – *Situações Laborais individuais*, Almedina, Coimbra, p.49.

JOANA VASCONCELOS¹⁸, “*Não se trata, pois, de questionar ou de redefinir a noção da subordinação, de moda a conter nela estes novos casos, mas de repensar e reequacionar a/s forma/s por que a mesma se pode, em certos casos, exprimir- no que poderá implicar uma reformulação do elenco tradicional de indícios de subordinação, tendo presente que neste, como noutros domínios, não se podem resolver problemas de hoje com soluções de ontem*”.

Na mesma linha, JÚLIO GOMES “*não é tanto o método indiciário que se acha em crise, como antes alguns indícios tradicionais.*”¹⁹

Além destes autores, a jurisprudência começou a reconhecer que os critérios do art.º 12.º do CT não eram totalmente adequados para abranger as especificidades das relações laborais nas plataformas digitais. Como resposta a essa lacuna, o legislador português introduziu o art. º12.º-A do CT, estabelecendo um regime específico para este tipo de relações laborais, com novos critérios para aferir a subordinação jurídica.

¹⁸ VASCONCELOS, JOANA, *op.cit.*, p.10.

¹⁹ GOMES, JÚLIO, (2007), *Direito do Trabalho - Volume I - Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora.

4. Presunção de laboralidade nas plataformas digitais – o art. 12-A do CT

4.1 Agenda do Trabalho Digno

Através da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, diploma que aprovou a chamada “agenda do trabalho digno”, introduziu alterações no Código de Trabalho, assumindo-se, na exposição de motivos, que, tendo em conta que “(...)a pandemia veio acelerar tendências de mudança no âmbito da transição digital e da prestação de trabalho neste âmbito” sendo cada vez maior a relevância do trabalho prestado através de plataformas digitais, impõem-se “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”.

Nesta senda, 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”²⁰.

A medida mais relevante, no contexto da presente dissertação é, sem dúvida, a inclusão de uma presunção de contrato de trabalho própria da atividade prestada no âmbito de plataforma digital. O que se materializou através do aditamento, desde maio de 2023, ao Código do Trabalho, do Art. 12-A, com a epígrafe “Presunção do contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital”, prevendo, para o efeito, seis indícios específicos.

Em conformidade com a Proposta da Diretiva Europeia relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, tornou Portugal o primeiro ordenamento jurídico a ter uma presunção tão ampla, porque se aplica às plataformas de *crowdwork online* e de *crowdwork offline*.

²⁰ Disponível em:

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=121579> (consultado pela última vez a 22/02/2025).

4.2 Âmbito de Aplicação

O artigo 12.º-A do CT introduz um regime específico aplicável às relações de trabalho desenvolvidas através de plataformas digitais, estabelecendo uma presunção de laboralidade sempre que se verifiquem determinados indícios de subordinação jurídica.

O âmbito subjetivo desta norma aplica-se aos trabalhadores que prestam atividade através de plataformas digitais e que estejam numa situação de dependência face a estas. Ou seja, aplica-se a pessoas que utilizam aplicações ou *websites* para realizar tarefas, como motoristas de transporte, estafetas, prestadores de serviços técnicos, entre outros, desde que estejam sujeitas a um certo nível de controlo por parte da plataforma. O foco não está na atividade em si, mas na forma como esta é prestada e na relação entre o prestador e a plataforma.

Neste artigo, o legislador apresenta uma definição no n.º 2 como 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 de esse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios*”, algo que é criticado por João Leal Amado, segundo o autor “*(...) Compreende-se o esforço, ainda que como é sabido, definir seja incluir e excluir, o que pode revelar-se particularmente delicado e até perigoso quando estamos perante um fenómeno tão variado, complexo, dinâmico e mutável como é o das plataformas digitais.*”²¹

A norma aplica-se aos trabalhadores que prestam atividade sob a direção de uma plataforma digital, independentemente da designação contratual adotada pelas partes (n.º 3 do artigo). Esta disposição visa impedir que a mera qualificação formal do contrato prevaleça sobre a realidade fática da relação jurídica, garantindo que, se estiverem preenchidos certos critérios, a relação será presumida como laboral.

O n.º 5 reforça este aspeto ao esclarecer que a presunção abrange qualquer intermediário – pessoa singular ou coletiva- que atua entre a plataforma digital e o trabalhador. Assim, a norma não se limita a regular a relação direta entre o trabalhador e a plataforma, mas também se estende a entidades que, na prática, assumam um papel equiparável ao de empregador, mitigando estratégias que visam ocultar o vínculo laboral através da interposição de terceiros.

²¹ AMADO, JOÃO LEAL, "As plataformas digitais e o novo art. 12-A do Código do Trabalho Português: empreendendo ou trabalhando?", *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, n.º 2, pp. 294-312, abril/junho 2023.

Através deste n.º 5 a plataforma digital pode invocar que a atividade não é prestada diretamente perante a plataforma, mas sim através de um intermediário, que pode ser uma pessoa singular ou coletiva responsável por disponibilizar os serviços.

No entanto, o n.º 6 do artigo 12.º-A reforça que, mesmo existindo um intermediário, a presunção de laboralidade pode aplicar-se, não sendo esta figura um obstáculo à qualificação do vínculo como contrato de trabalho. Mais, que pode ser também o trabalhador a alegar que a sua relação de subordinação jurídica se estabelece com o intermediário. Em qualquer dos casos, a norma ressalva que é ao tribunal que compete determinar quem é a verdadeira entidade empregadora, assegurando que não há um esvaziamento da proteção laboral devido à utilização de estruturas empresariais complexas. A decisão judicial confere certeza sobre a relação jurídica, tanto para o trabalhador como para a plataforma/intermediário. Sem essa determinação, poderiam surgir situações de insegurança jurídica, em que nenhuma entidade assumisse o papel de empregador, deixando o trabalhador desprotegido.

Cabe assim ao tribunal decidir sobre duas questões: se há ou não um contrato de trabalho e quem é, afinal, a entidade empregadora em tal contrato. E seguindo Leal Amado *“Pelo exposto, parece que esta “presunção de laboralidade” se revela, afinal, como uma presunção bidimensional: objetiva, sobre a natureza do negócio (contrato de trabalho ou uma qualquer modalidade de contrato de prestação de serviço?), mas também subjetiva, sobre os próprios sujeitos do negócio (a contraparte do prestador da atividade é a plataforma digital ou um intermediário da plataforma, que nela opera disponibilizando os serviços através dos seus trabalhadores?)”*.²²

Uma vez identificado quem pode estar abrangido pelo artigo 12.º-A (âmbito subjetivo), é necessário determinar em que circunstâncias se verifica a presunção de laboralidade.

A norma não se aplica indiscriminadamente a todos os prestadores de atividade em plataformas digitais, mas apenas àqueles cuja relação com a plataforma preencha determinados indícios de subordinação. É aqui que entra o âmbito objetivo: os critérios que permitem qualificar a relação como subordinada.

Dessa forma, para que a presunção opere, não basta que o trabalhador atue através de uma plataforma digital (ou intermediário); é essencial que a sua atividade obedeça a certas condições que revelem uma efetiva dependência face à plataforma, limitando a sua autonomia e aproximando a relação da figura do contrato de trabalho. Estes indícios encontram-se enumerados no n.º 1 do artigo 12.º-A e não são cumulativos, bastando a existência de pelo

²² AMADO, JOÃO LEAL, *op. cit.*, p. 308.

menos dois para que a presunção opere²³. Estes indícios refletem elementos característicos da subordinação jurídica, nomeadamente:

- Fixação da retribuição ou definição dos seus limites máximos e mínimos pela Plataforma;
- Poder de direção e determinação de regras específicas por parte da plataforma digital, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;
- Controlo e supervisão da prestação da atividade pela plataforma digital, incluindo em tempo real, ou verificação da qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;
- Restrição da 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;
- Exercício de poderes laborais por parte da plataforma digital sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;
- Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por esta explorados através de contrato de locação.

Ao estabelecer estes requisitos, o legislador procurou garantir que a presunção não opera de forma automática, mas sim em situações onde existam indícios concretos de dependência e ausência de autonomia por parte do trabalhador.

4.3 Indícios de laboralidade

Em Portugal, já se registam decisões jurisprudenciais que incidem diretamente sobre a classificação dos trabalhadores ao serviço de plataformas digitais. No entanto, a maioria

²³ O artigo indica que devem reunir-se “algumas das (...) características”, o que nos leva a afirmar que devem reunir-se, pelo menos, duas das situações aí elencadas. Sobre este tema Ac.TRP, de 14/12/2017 (Proc.1694/16.0T8VLG.P1), disponível em: <https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/6d4910b1fa2da67d8025820c003d2061?OpenDocument> (consultado pela última vez em 26/01/2025).

mantém uma abordagem "tradicional", ou seja, considera-se verificado o vínculo laboral sempre que o empregador determine unilateralmente e de forma evidente as condições de execução da atividade, evidenciando um poder de direção e fiscalização.

Por outro lado, também existe jurisprudência que sustenta a qualificação da atividade como trabalho autónomo, que têm por base essencialmente os seguintes pressupostos: a sua liberdade na escolha das horas de disponibilidade; a sua liberdade para aceitar ou recusar as tarefas propostas; a retribuição determinada por tarefa e não em função do tempo despendido quanto à sua realização; a possibilidade de o estafeta se poder substituir, subcontratar e colaborar com diversas plataformas ou ser detentor de outro emprego; a propriedade pelo estafeta de instrumentos de trabalho necessários à realização da atividade, tais como telemóveis, bicicletas e motas; a inexistência de qualquer compensação pelas despesas ocorridas por força do desempenho da atividade do prestador.²⁴

Ora, é notória a variedade de respostas obtidas judicialmente, em parte explicadas pela heterogeneidade dos modelos de prestação de trabalho subjacentes às plataformas digitais.

A este respeito, partilhamos o entendimento que no modelo de trabalho em plataformas digitais, como a *Uber Eats*, há uma ilusão de autonomia para os trabalhadores, quando confrontados com a liberdade de aceitar ou recusar pedidos. No entanto, essa liberdade é aparente. Na prática atua o algoritmo, que é pré-definido de acordo com os propósitos, interesses e critérios da empresa, mas condiciona subtilmente as escolhas dos trabalhadores, que parecem pessoais e voluntárias - como aceitar ou recusar os pedidos - mas têm consequências automáticas que afetam a sua posição dentro da plataforma.

No fundo, a digitalização transformou a hierarquia tradicional num mecanismo de controlo invisível e automatizado, tornando mais difícil o reconhecimento de uma relação de subordinação nos moldes tradicionais do Direito do Trabalho.

Concretizando, e utilizando as palavras de António Monteiro Fernandes “(...)O algoritmo é cego, surdo e mudo. Não se dialoga com um algoritmo. A autoridade invisível a que esses trabalhadores se encontram vinculados reforça-se com a despersonalização do vínculo da subordinação. O grau de submissão que daí decorre pode inibir, em larga escala, a capacidade de reclamação dos profissionais envolvidos, no sentido de obterem o reconhecimento da qualificação laboral do seu estatuto jurídico.”

²⁴ GOMES, MARIA IRENE, “Direito do Trabalho e economia colaborativa – desafios de regulamentação”, p.405.

Esta perspetiva encontra suporte na jurisprudência recente, num acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães (TRG)²⁵ de 03-10-2024, que foi mais além e, a nosso ver, esta decisão é muito importante, porque veio demonstrar como o problema está, em determinar no que consiste a subordinação jurídica, em plena era digital, afastando-se da conceção clássica de subordinação.

Esta nova abordagem reconhece que a autonomia é, em muitos casos, apenas aparente e que a gestão algorítmica se apresenta como uma das manifestações mais evidentes de um controlo efetivo sobre a atividade dos trabalhadores.

Dado este enquadramento, importa agora analisar os indícios da presunção de laboralidade previstos no artigo 12.º-A do CT. Este artigo, introduzido para dar resposta às novas formas de organização do trabalho, estabelece uma presunção de existência de contrato de trabalho sempre que se verifiquem certos indícios de subordinação, cabendo à plataforma digital o ónus de provar o contrário, que será analisado no capítulo seguinte.

No contexto das plataformas digitais, a aplicação deste artigo tem sido um elemento fundamental para a requalificação das relações laborais, uma vez que permite enquadrar juridicamente situações em que a autonomia dos trabalhadores é, na prática, limitada por mecanismos de controlo indireto.

Ora, a **fixação da retribuição ou a definição dos seus limites máximos e mínimos pela plataforma digital** constitui um dos indícios relevantes para a aplicação da presunção de laboralidade prevista no artigo 12.º-A, n.º 1, alínea a) do CT.

Este critério reflete um dos principais elementos da relação de subordinação jurídica: o controlo remuneratório por parte da entidade empregadora. Tradicionalmente, num contrato de trabalho, é o empregador quem determina a retribuição do trabalhador, sendo esta característica essencial para distinguir um vínculo laboral de uma relação de prestação de serviços.

No contexto das plataformas de entrega de refeições como a *UberEats*, os estafetas são pagos em função de cada serviço prestado e depois de o terem realizado, independentemente do tempo que tenham estado previamente *online* na aplicação, ou entre a conclusão de uma entrega e a aceitação de um novo pedido. No entanto, este critério de pagamento não é, por si só, suficiente para afastar a existência de um contrato de trabalho. Com efeito, a retribuição dos estafetas não é livremente negociada, sendo definida essencialmente pela plataforma digital,

²⁵ Acórdão do TRG, de 03-10-2024 (Proc.2838/23.1T8VRL.G1), disponível em: <https://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/0339bb53e3c81d1b80258bb3003512c6?OpenDocument> (consultado pela última vez em 20/02/2025).

que fixa e decide os fatores que presidem à taxa de entrega e tem ampla margem de manobra na sua fixação (número do quilómetro, valor do quilómetro), exercendo um controlo significativo sobre o rendimento do trabalhador. Além disso, nos termos do artigo 261.º do CT, diz-nos que a retribuição de um trabalhador, pode ser calculada em função do tempo (retribuição certa), mas pode também ser calculada em função de outros fatores, designadamente em função do rendimento do trabalhador (retribuição variável). Assim, o facto de a remuneração ser calculada pelo serviço prestado não implica, necessariamente, a inexistência de um vínculo subordinado, uma vez que a plataforma continua a exercer um poder determinante sobre os critérios remuneratórios. Mais, se o trabalhador for considerado "independente" para efeitos fiscais, mas se estiver sujeito a regras rígidas e ao controlo da plataforma, pode, na verdade, ser um trabalhador subordinado, não sendo determinante a qualificação fiscal adotada pelas partes.

A este respeito, a jurisprudência tem reconhecido que, apesar de existir uma aparência de autonomia, a estrutura remuneratória imposta pelas plataformas reduz significativamente a liberdade de negociação dos estafetas. Tal como entendido no acórdão do TRG: "*A contribuição do estafeta é aparente pois pese embora possa indicar em alternativa uma outra taxa mínima (naturalmente superior a App) se o fizer deixará de receber as propostas de entrega da ré de valor inferior; sendo a negociação desigual por estas empresas disporem de toda uma "pool" de estafetas que logo aceitarão trabalhar por menos.*"

A alínea b) do n.º 1 do artigo 12.º-A do CT refere-se ao **poder de direção exercido pela plataforma digital**, concretizado na imposição de regras específicas ao prestador da atividade.

A doutrina²⁶ e jurisprudência maioritárias reconduzem a subordinação jurídica a uma característica típica da atividade laboral e à ideia de heterodeterminação da atividade. Assim, a subordinação traduz-se no poder de direção e disciplinar do empregador sobre o trabalhador, orientando a prestação da atividade conforme os seus interesses e exigências.

Porém, a subordinação jurídica não é um conceito rígido, mas sim flexível e adaptável consoante a evolução das relações laborais²⁷. Antigamente, a subordinação era vista de uma forma tradicional, em que o empregador dava ordens diretas ao trabalhador, que as cumpria sob pena de sanção. Hoje em dia, com as plataformas digitais, a subordinação pode manifestar-se

²⁶ Palma Ramalho, M. R. (2022). "Autonomia, ... ob. cit.

²⁷ Como referido no Ac. TRG, 03-10-2024, op. cit. "*Ainda antes da era do trabalho digital, a jurisprudência e a doutrina já sublinhavam que o peso e a relevância dos indícios variavam em função do tipo de atividade exercida, podendo ser sopesados de maneira diferente em situações que, por disparez que eram, assim justificavam tratamento diferenciado. Em atividades do setor industrial poderão ter peso determinante as instalações da fábrica, a maquinaria, a matéria-prima e até a observância de horário no local para onde todos se dirigem, mas já o mesmo não sucederá em atividades do setor terciário, mormente em serviços de gestão, de informática, de consultadoria, de tradução, de limpeza, de vigilância, etc...*".

de formas mais subtis, através de algoritmos, pontuações ou sistemas de incentivo e penalizações, tudo isso não parece ser um obstáculo decisivo à existência de subordinação jurídica, na nova e disruptiva realidade representada pelo chamado *crowdwork offline*, ou *work on demand via apps*.²⁸ Nessa perspetiva, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO²⁹ argumenta que o poder disciplinar pode ser um critério mais determinante para a qualificação da relação laboral. No contexto das plataformas digitais, esse controlo pode ser ainda mais rigoroso do que no trabalho tradicional, porque a plataforma monitoriza constantemente o desempenho do trabalhador por meio de algoritmos, sem necessidade de supervisão humana direta e sem custos adicionais. A qualquer momento, a plataforma pode condicionar as oportunidades de trabalho do estafeta ou condutor com base no seu desempenho, avaliações ou taxas de aceitação de pedidos, funcionando como um mecanismo disciplinar disfarçado.

Assim, ainda que o exercício do poder de direção se manifeste de forma distinta da tradicional, o essencial mantém-se: a plataforma determina unilateralmente as condições de execução da atividade e limita a autonomia do prestador, preenchendo, assim, este critério.

A supervisão e o controlo da prestação da atividade pelo operador da plataforma digital, seja em tempo real, seja através da verificação da qualidade do serviço prestado, nomeadamente por meios eletrónicos ou pela gestão algorítmica, constitui um dos indícios relevantes para a aplicação da presunção de laboralidade prevista no art.º 12.º-A, n.º 1, alínea c) do CT.

Este indício traduz-se na existência de mecanismos de monitorização contínua sobre a forma como o trabalhador executa a sua atividade, ainda que esses mecanismos não se expressem através de ordens diretas, como acontece numa relação de trabalho subordinado tradicional.

Há, sem margens para dúvidas, no exemplo da *UberEats* um circuito padronizado. É uma empresa que explora, através de plataforma digital, um negócio de recolha e entrega de mercadorias e dita as condições essenciais da sua execução. A possibilidade de escolha do percurso pelo estafeta, torna-se irrelevante, não colocando em causa as ordens explícitas do empregador, uma vez que, o trabalhador das sociedades terceirizadas e digitalizadas não tem o mesmo perfil do trabalhador da sociedade industrial. O que importa é que a estruturação rígida da prestação de serviço, gerida por algoritmos, condiciona fortemente a sua atuação, distinguindo-se do modelo tradicional de trabalho independente.

²⁸ Para mais desenvolvimentos MOREIRA, TERESA COELHO, (2023) *Direito do Trabalho na Era Digital*, 2.ª ed., Almedina, Coimbra.

²⁹ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, (2021). *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II (...)*. ob. cit. p. 57.

Partilhamos da opinião de António Monteiro Fernandes quando este diz que “*o trabalho que seja prestado dentro de um serviço organizado alheio pode ser indício de subordinação quando as condições essenciais de execução da atividade são determinadas unilateralmente pelo seu beneficiário, mormente quando cria e organiza o sistema de processamento do serviço (como no caso Uber Eats), quando o prestador não tem clientela própria, nem fixa livremente os preços e condições, quando a empresa tem a possibilidade de desligar o prestador da sua aplicação em determinadas situações ou de lhe tirar o acesso à conta em caso de incumprimento variados, tudo formas diferentes de uma autoridade invisível.*”³⁰

Esse controlo invisível manifesta-se, por exemplo, no uso de algoritmos para direcionar os estafetas para áreas de maior procura, oferecendo incentivos financeiros para que permaneçam ativos nessas zonas. Além disso, o sistema de geolocalização permite à plataforma acompanhar, em tempo real, o trajeto dos estafetas, fornecendo informações tanto para os clientes como para os restaurantes sobre o estado da entrega. Assim, ainda que os estafetas tenham alguma margem de escolha sobre o percurso, o controlo algorítmico influencia significativamente a sua atividade e limita a sua verdadeira autonomia.

Esta lógica é confirmada pela Ac. do TRG, que destacou a estrutura altamente padronizada do trabalho “*Ora, observa-se que todo o circuito produtivo está padronizado pela ré: inscrição na App pelos comerciantes, clientes, estafetas; oferta e procura de bens na App; distribuição dos pedidos de recolha e entrega aos estafetas pela ré na App; instalação de GPS na App para atribuir o serviço aos estafetas e para acompanhar as recolhas/entregas e para os clientes saberem os tempos de demora; fixação das taxas de entrega na App, processamento de pagamentos na App, etc... Todo este esquema produtivo resulta da direcção da ré.*”

Assim, a monitorização constante e a organização rígida do serviço evidenciam a existência de uma relação de subordinação, ainda que disfarçada por um modelo digitalizado e aparentemente autónomo.

A alínea d) prevê como indício de laboralidade a **restrição da autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho**, abrangendo aspetos fundamentais como a escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, a possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, a utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções e a escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma.

³⁰ FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, “Emprego na Era Digital: um novo conceito de trabalhador?”, *Estudos APODICT*, 9, pp. 243-245.

Nesta relação entre plataforma e estafeta inexistente liberdade negocial dos estafetas relativamente aos termos e condições dos serviços a prestar. Estamos perante uma contratação não negocial, com supremacia de uma das partes, o que não é próprio do trabalho autónomo que, por princípio, obedece a uma negociação paritária entre as partes.

No que respeita à organização do horário de trabalho, no Ac. TRG defende-se “*que este indício não se adequa ao tipo de atividade em causa nos autos, completamente dependentes dos pedidos aleatórios dos clientes, digamos que nem à ré conviria estar a pagar ao estafeta em função do tempo e da disponibilidade em “horas mortas”.*”

Este entendimento sugere que a ausência de um horário fixo pode não ser, por si só, um critério suficiente para afastar a subordinação. É necessário verificar se, na prática, a plataforma impõe mecanismos que condicionam a liberdade do estafeta na escolha dos períodos em que trabalha. Exemplos disso incluem: sistemas de incentivos que oferecem melhores remunerações em determinadas faixas horárias, criando uma pressão indireta para que os estafetas trabalhem nesses períodos; penalizações pela inatividade prolongada, como a diminuição da atribuição de pedidos ou a desativação da conta por longos períodos sem uso e ainda ranking de estafetas, onde aqueles que trabalham mais frequentemente e em horários de maior procura têm prioridade na atribuição de serviços. Estes elementos são confirmados no *Relatório da Intervenção - Plataformas Digitais*, publicado pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)³¹, que resultou de ações inspetivas realizadas em 2023 e onde se identificam práticas utilizadas pelas plataformas digitais que afetam diretamente a autonomia dos prestadores de serviços.

Deste modo, mesmo que os estafetas teoricamente possam escolher quando trabalham, se a plataforma impõe incentivos ou penalizações que, na prática, os forçam a estar ativos em determinados horários, isso pode configurar um indicador de subordinação dentro do critério da restrição da autonomia na organização do trabalho.

Relativamente à exclusividade e dependência económica, o facto de um estafeta trabalhar para duas ou mais plataformas (como a *Glovo* e a *Uber Eats*) não exclui automaticamente a existência de uma relação de trabalho subordinado. O essencial continua a ser a verificação de um efetivo controlo e integração na estrutura da empresa, independentemente de prestar serviços a terceiros.³²

³¹ Disponível em: <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf>, cons (consultável pela última vez a 2/02/2025).

³² MONTEIRO FERNANDES, ANTÓNIO, TEIXEIRA ALVES, LUÍSA, (2021), “Trabalho suportado em plataformas digitais, um ensaio de jurisprudência comparada”, *Questões Laborais*, n.º 58, p.42.

No que toca à faculdade de o prestador da atividade poder aceitar ou recusar qualquer pedido de entrega. Defendemos que importa analisar se, na prática, essa liberdade existe ou se mais uma vez, há incentivos ou penalizações que a limitam. É necessário apurar se o *modus operandi* da plataforma é exatamente esse ou se, na verdade, há formas mais sofisticadas e indiretas de controlo que condicionam as escolhas do trabalhador sem impor uma ordem explícita. Assim, o que parece ser uma opção voluntária pode, na realidade, esconder um controlo estrutural sobre o modo como a atividade é exercida.

Quanto à possibilidade de substituição ou subcontratação de outro estafeta para a realização da tarefa. A digitalização, sobretudo um modelo baseado em *crowd work*, permitiu que os trabalhadores fossem facilmente substituíveis. Se um estafeta não responder à chamada e não aceitar o pedido, será a própria plataforma que logo o substituirá por outro com igual valor.

Ademais, a possibilidade de o estafeta subdelegar as entregas a um “terceiro” pode criar uma aparência de autonomia, porque a substituição permitida pode ser apenas a que é feita a um outro estafeta já registado e vinculado na plataforma digital. Para a jurisprudência, no acórdão TRG não há dúvidas, uma vez que defendem que os estafetas: *“São ‘mercadoria fungível’, facilmente substituível, em que não faz qualquer sentido falar em exclusividade ou impossibilidade de subdelegação de tarefas. Se um estafeta não responder à chamada e não aceitar o pedido, será a própria plataforma que logo o substituirá por outro com igual valor. Ademais, a possibilidade de o estafeta subdelegar as entregas em suposto ‘terceiro’ é fictícia, não tendo qualquer peso enquanto indício de autonomia. Repare-se que a substituição permitida é apenas a que é feita em outro estafeta dito ‘Parceiro de entrega’ registado na plataforma, conforme ponto 5 al. o) do dito Contrato. Ou seja, em linguagem simples que se entende, um estafeta da EMP01... só pode ser substituído por outro estafeta da EMP01..., alguém que a ela já se encontra vinculado, e não por um terceiro. Mais uma subtileza contratual que cria aparência de autonomia.”*

Dessa forma, a existência de substituição nestes moldes não descaracteriza a relação de trabalho subordinado, pois não há uma verdadeira delegação de poderes por parte do prestador. Em vez de ser um sinal de autonomia, essa substituição limitada pode reforçar o controlo da plataforma sobre os trabalhadores.

Assim, devemos analisar casuisticamente a inserção de uma qualquer “cláusula de substituição” no contrato e questionar: A cláusula confere mesmo um direito ao prestador de atividade, no sentido de se fazer substituir por outrem? Ou confere-lhe, apenas, um direito de sugerir ou propor a substituição, que carece de ser aceite pelo beneficiário da atividade?

Tratando-se de uma cláusula que confere um genuíno direito de substituição, pode tal direito ser exercido a qualquer momento e por qualquer razão? Ou apenas o pode ser em casos em que o prestador de atividade esteja impedido de a realizar (em virtude de doença, por exemplo) e não já se e quando o prestador não esteja com vontade de a realizar? Quem pode ser escolhido, pelo prestador, como substituto? A escolha é livre? Há restrições, estabelecidas pelo beneficiário da atividade? Serão estas razoáveis ou, na prática, acabam por fazer com que a substituição seja uma possibilidade remota, quase académica?³³

Na alínea e) relativamente às **sanções impostas pelas plataformas digitais aos estafetas**, no relatório da ACT³⁴ é confirmado este indício, quando afirmam que um dos resultados a que chegaram com as inspeções foi que “*A plataforma tem o poder de sancionar os trabalhadores por uma pluralidade de condutas, como por exemplo: atrasos, ausências, más avaliações, períodos de indisponibilidade, recusa de pedidos, comportamentos contrários aos códigos de conduta da plataforma, penalizações na pontuação ou na avaliação, reduções ou penalizações nos pagamentos, ou nas zonas ou no tipo de serviço a prestar.*” E ainda “*sanções como: suspender temporária ou definitivamente a conta do estafeta; impedi-lo de aceder a determinada área geográfica ou de prestar atividade em certo “slot” horário mais movimentado.*”

Ao contrário de outros indícios que podem levantar discussão, a imposição de sanções por parte da plataforma é um claro reflexo do poder disciplinar típico de uma entidade empregadora. O facto de a plataforma decidir unilateralmente punir determinadas condutas demonstra um controlo efetivo sobre a atividade dos estafetas, não deixando margem para dúvidas quanto à presença deste critério de subordinação.

Por fim, como último indício, a alínea f) quanto aos **equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencerem à plataforma digital** ou serem por esta explorados através de contrato de locação.

Quanto ao próprio *software*, no caso das plataformas digitais de entrega, o *software* não é apenas um meio de ligação entre oferta e procura, mas sim a estrutura e instrumento central da atividade. Trata-se de um sistema altamente sofisticado que não só processa pedidos e organiza a distribuição das entregas, como também gere tempos de espera, define prioridades e

³³ AMADO, JOÃO LEAL; MOREIRA, TERESA COELHO, (2024), “As plataformas digitais, a presunção de laboralidade e a respetiva ilisão: nótula sobre o Acórdão da Relação de Évora, de 12/09/2024”, Observatório Almedina, disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2024/10/08/as-plataformas-digitais-a-presuncao/> (consultado pela última vez em 24/02/2025).

³⁴ *Relatório da Intervenção - Plataformas Digitais*, publicado pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), op. cit., p.22.

até influencia a atribuição de trabalho através de algoritmos. E em relação à propriedade do *smartphone* e a mochila serem do estafeta, são apenas características acessórias e secundárias.

E nesse seguimento, no Ac TRG: *“O meio de produção mais importante parece-me, portanto, a infraestrutura da ré constituída pelo software que esta detém e gere, anotando-se que a ré EMP02... não é uma mera intermediária tecnológica, mas uma empresa que, através da plataforma digital, explora um negócio de recolha e entrega de mercadorias, com um processamento de serviço que só é possível centralizar em si em razão de tal infraestrutura (software).”*

Mais, no relatório da ACT³⁵ conclui-se quanto a este indício que *“O equipamento essencial, ainda que imaterial, para o desenvolvimento da atividade, é a aplicação (APP), explorada pela plataforma (diretamente ou por empresa do grupo).”*

Deste modo, confirma-se que a plataforma não é um mero intermediário tecnológico, mas sim quem detém e controla a infraestrutura essencial para a prestação do serviço. O *software*, sendo o elemento central da atividade, reforça a subordinação do estafeta, preenchendo este indício de laboralidade.

4.4 Efeitos da presunção e inversão do ónus da prova

A presunção de laboralidade estabelecida no artigo 12.º-A do CT implica que, sempre que se verifiquem pelo menos dois dos indícios previstos no seu n.º 1, considera-se que existe um contrato de trabalho entre o estafeta e a plataforma digital. O trabalhador não tem de provar de forma exaustiva a subordinação, mas apenas apresentar elementos que permitam, *prima facie*, indiciar a existência de uma relação laboral.

Nos termos do n.º 9, este efeito tem como principal consequência a **qualificação automática da relação jurídica como uma relação de trabalho subordinado**, aplicando-se ao prestador de atividade os direitos e deveres inerentes a essa qualificação. Assim, na ausência de prova em sentido contrário, os trabalhadores das plataformas digitais passam a estar abrangidos pelo regime geral do contrato de trabalho, beneficiando de proteção 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*

³⁵ *Relatório da Intervenção - Plataformas Digitais*, publicado pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), op. cit., p.21.

discriminação”, mas desde que sejam compatíveis com a sua natureza da atividade desempenhada.

Com este mecanismo legal visa-se corrigir situações em que a prestação de trabalho aparenta ter carácter autónomo, mas na realidade preenche os requisitos típicos de uma relação de trabalho subordinado. Dessa forma, a presunção funciona como uma ferramenta de combate à precarização e ao fenómeno da "falsa prestação de serviços", evitando que as plataformas utilizem modelos contratuais atípicos para afastar a aplicação da legislação laboral.

Contudo, esta presunção não tem carácter absoluto, sendo *iuris tantum*, nos termos do art.º 350.º do CC. Assim, admite prova em contrário, conforme previsto no n.º 4 do art.º 12.º. A CT. A presunção inverte a responsabilidade, passando a competir à plataforma digital demonstrar que a relação estabelecida com o trabalhador não constitui um contrato de trabalho, mas sim um contrato de prestação de serviços ou outra forma contratual atípica, obrigando a plataforma a revelar informação interna e a desmontar a alegação de vínculo laboral, o que nem sempre será simples. Tal como afirmou já o Tribunal da Relação do Porto (TRP): “*Ora, a referida presunção transfere para o empregador o ónus de provar o contrário, ou seja, o ónus de provar que não se está perante um contrato de trabalho, prova esta que é naturalmente mais exigente do que a mera contraprova, esta destinada apenas a lançar a dúvida sobre a realidade do que se pretendia provar.*”³⁶

Com a **inversão do ónus da prova**, o legislador reconheceu que a obrigação de ilidir a presunção deve recair sobre a entidade que detém maior acesso às informações sobre a gestão da atividade—como os critérios de atribuição de tarefas, mecanismos de supervisão e imposição de sanções. Se a presunção *iuris tantum* não existisse, o trabalhador teria o encargo de provar sozinho a sua subordinação, o que seria extremamente difícil, uma vez que não tem acesso direto a informações essenciais sobre o funcionamento da plataforma. O empregador, por sua vez, poderia facilmente ocultar essas provas, nomeadamente no que toca às regras, decisões e funcionamento dos algoritmos que determinam a organização do trabalho.

Se o empregador não conseguir demonstrar estes factos, a presunção mantém-se e a relação jurídica será qualificada como um contrato de trabalho.

O n.º 8 consagra um regime de **responsabilidade solidária** entre a plataforma digital e o intermediário, estendendo-se ainda aos gerentes, administradores, diretores e sociedades que com estas se encontrem em relação de domínio ou grupo. Como já mencionado anteriormente,

³⁶ Acórdão do TRP de 14/12/2017, op.cit. disponível em: <https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/6d4910b1fa2da67d8025820c003d2061?OpenDocument> (consultado pela última vez em 22/1/2025).

muitas plataformas recorrem a terceiros para intermediar a relação com os trabalhadores, o que pode dificultar a atribuição de responsabilidades.

Com a responsabilidade solidária, todas estas entidades são corresponsáveis pelo pagamento dos créditos laborais emergentes do contrato de trabalho ou da sua cessação, bem como pelos encargos sociais e coimas decorrentes de infrações laborais. Na prática, este regime reforça a proteção dos trabalhadores ao garantir que, mesmo que o vínculo formal seja estabelecido com um intermediário, a plataforma digital que beneficia da sua atividade não pode eximir-se às suas obrigações. Ainda assim, a responsabilidade está delimitada a um período de três anos, assegurando um equilíbrio entre a tutela dos trabalhadores e a previsibilidade jurídica para as empresas, mitigando riscos de passivos indefinidos.

Ainda que a figura do intermediário possa levantar dúvidas quanto à sua adequação no modelo das plataformas digitais, a estipulação do n.º8 configura uma solução louvável, visto que alerta as plataformas para a necessidade de um intermediário idóneo e solvável³⁷ e, ao mesmo tempo, pretende impedir que estas utilizem intermediários como um escudo para fugir à presunção de laboralidade, atribuindo aos trabalhadores maior proteção, já que passam a dispor de mais garantias no momento de reclamar os seus direitos, podendo exigir os créditos laborais diretamente a qualquer uma das partes.

Outro efeito relevante da presunção de laboralidade encontra-se no **princípio da não discriminação**, previsto no n.º 7 do art.º 12-A do CT. Nos termos desta norma, a plataforma digital não pode impor termos e condições de acesso à atividade, incluindo na gestão algorítmica, que sejam mais desfavoráveis ou discriminatórios para os prestadores que tenham uma relação direta consigo, em comparação com aqueles que atuam através de intermediários.

Assim, vigora um princípio de igualdade de tratamento, garantindo que os trabalhadores contratados por intermediários beneficiam do mesmo nível de proteção conferido àqueles que têm uma relação direta com a plataforma. Além disso, quando conjugado com o n.º 8, este regime reforça a responsabilidade solidária, impedindo que os intermediários sejam usados como meio para precarizar as condições de trabalho. Desta forma, evita-se que as plataformas favoreçam os trabalhadores contratados diretamente em detrimento dos que operam por intermédio de terceiros.

Neste contexto normativo, importa questionar: não será melhor suprimir o intermediário? Não vem o intermediário desvirtuar a relação tipicamente de 3 partes³⁸?

³⁷ AMADO, JOÃO LEAL, *op. cit.*, p. 309.

³⁸ O prestador de serviço ou de atividade, a plataforma digital e o cliente final (o cidadão alimentado).

Desde logo, verifica-se que os indícios constantes das alíneas c), d) e e) do art.º 12.º-A serão de difícil prova quando aplicados à relação entre o intermediário e o estafeta, uma vez que a definição de regras de prestação do serviço, a supervisão direta da atividade e a restrição na escolha das entregas tendem a ser controladas pela própria plataforma e não pelo intermediário.

Por outro lado, os indícios previstos nas alíneas a) e f) do mesmo artigo poderão ser mais facilmente preenchidos quando aplicados à relação entre o intermediário e o estafeta. Com efeito, o intermediário pode fixar previamente o valor pago ao estafeta por entrega realizada ou aplicar uma tabela de tarifas, situação que permite considerar preenchido o indício da alínea a). Do mesmo modo, a alínea f) pode ser preenchida caso o intermediário disponibilize, explore ou ceda em regime de locação os instrumentos essenciais à atividade do estafeta, como bicicletas, motas ou mochilas térmicas, ainda que estes não lhe pertençam diretamente. E como sustentado no capítulo anterior, quanto à questão de saber se o conceito de instrumento essencial abrange também a própria aplicação digital, entendemos que a resposta deverá ser afirmativa, independentemente de quem o disponibiliza.

No entanto, embora o intermediário possa, em certos casos, gerir o acesso dos estafetas à aplicação e estabelecer algumas regras operacionais³⁹, o controlo efetivo da prestação da atividade do estafeta, a supervisão direta da mesma e as restrições na escolha das entregas continuam, na maioria dos casos, a ser determinados pela plataforma. Isto levanta dúvidas sobre a verdadeira natureza da relação de subordinação entre o intermediário e o estafeta, uma vez que o intermediário exerce um controlo limitado e apenas sobre aspetos operacionais, sem que isso constitua uma verdadeira relação de dependência.

Assim, com a possibilidade de preencher dois dos seis indícios, a presunção pode operar entre o intermediário e o estafeta. Ressalvando-se, contudo, a dificuldade na aplicação da alínea f) no que diz respeito ao software.

Neste sentido, importa refletir sobre a lógica subjacente à introdução da figura do intermediário neste modelo de relação laboral. A existência de um terceiro interveniente pode desvirtuar a relação entre a plataforma e o estafeta, dificultando a aplicação da presunção de laboralidade. Tal como refere TERESA COELHO MOREIRA⁴⁰ “*o que pode acontecer é termos*

³⁹ Por exemplo, pode decidir quem tem acesso ao trabalho, como o *software* é utilizado e até aplicar de regras de uso (como a exigência de um número mínimo de entregas ou restrições geográficas ou de horário, sem ter necessariamente controlo sobre o conteúdo das entregas) e da aplicação de taxas adicionais para cobrir custos operacionais, de gestão ou serviços prestados. O intermediário apenas utiliza o sistema para organizar os trabalhadores que gere, sem poder modificar a lógica de funcionamento da aplicação.

⁴⁰ Mais acrescenta: “ao colocar este ‘ou outra pessoa singular ou coletiva’, pode dificultar muito mais o estabelecimento da presunção”, in PÚBLICO, “Mudanças no Governo dificultam possibilidade de dar contrato a

alguém que trabalha numa plataforma digital e que é, ao mesmo tempo, pessoa singular ou coletiva e, por isso, a presunção aplicar-se-á à pessoa singular ou coletiva que ela própria criou.”

E ainda, o intermediário pode funcionar como uma entidade formalmente contratante, quando preenchidos os 2 indícios, mas sem um efetivo poder de controlo sobre o trabalho do estafeta, diluindo a responsabilidade da plataforma enquanto verdadeira entidade empregadora. Isto ocorre porque muitos dos elementos caracterizadores da subordinação – como a supervisão, a definição das condições de trabalho e a limitação da autonomia do trabalhador – continuam a ser estabelecidos pela plataforma.

Com efeito, questiona-se até que ponto a introdução do intermediário não representa uma forma de fragmentação da relação laboral, dificultando o reconhecimento de um vínculo de subordinação entre o estafeta e a plataforma.

Nos n.ºs 10 e 11 do artigo em análise, fixam-se cominações para o empregador que atue de forma dissimulada, ao contratar um prestador de atividade, de forma aparentemente autónoma, mas com características reais de contrato de trabalho, de maneira a desonerar-se de uma série de deveres e encargos. Assim, o legislador qualifica essa conduta como contraordenação muito grave, impondo **sanções** não só pecuniárias, mas também acessórias em caso de reincidência, como a privação de benefícios fiscais ou do direito de participar em concursos públicos, reforçando o carácter dissuasor da norma.

Além das sanções previstas nos números anteriores, o legislador **reforça a aplicabilidade da presunção de laboralidade no setor das plataformas digitais**. O n.º 12 esclarece que esta presunção se aplica expressamente às atividades desenvolvidas através de plataformas digitais, com especial incidência nas que são reguladas por legislação específica relativa ao transporte individual e remunerado de passageiros (TVDE), o que aponta para uma necessária revisão da Lei n.º 45/2018, tornando opcional, em vez de obrigatório, o papel do operador de TVDE. Com efeito, a chamada "Lei Uber" apenas previa a contratação do motorista por um intermediário (o operador de TVDE), deixando de fora a plataforma digital, como a *Uber*, e limitando a sua responsabilidade direta. Essa alteração legislativa permitiria um modelo mais flexível, em que a presunção de laboralidade se aplicaria diretamente à plataforma sempre que os critérios do artigo 12.º-A fossem preenchidos. No entanto, ainda que uma revisão da "Lei Uber" possa ser desejável para harmonizar o regime jurídico aplicável, esta disposição dissipa

trabalhadores das plataformas", 6 de julho de 2022, disponível em <https://www.publico.pt/2022/07/06/politica/noticia/mudancas-governo-dificultam-possibilidade-dar-contrato-trabalhadores-plataformas-2012557>, consultado a 25/01/2025.

quaisquer dúvidas sobre a sujeição deste setor ao regime jurídico da presunção, garantindo que os trabalhadores destas plataformas possam beneficiar da tutela conferida pelo direito do trabalho, independentemente de uma futura alteração legislativa.

Por fim, o legislador ao optar por inserir esta disposição no final da norma, em vez de incluir no âmbito de aplicação, pode refletir a intenção de reforçar a sua natureza como um efeito concreto da presunção de laboralidade, em vez de a tratar como uma delimitação prévia do seu alcance. Com isso, reforça-se a ideia de que a presunção de laboralidade se aplica a todas as plataformas digitais que preencham os critérios do art.º 12-A, sendo o setor do TVDE apenas um exemplo, e não um limite, da sua aplicabilidade.

5. Desafios Futuros

Os tribunais portugueses já tiveram oportunidade de se pronunciar sobre o regime jurídico aplicável ao trabalho prestado através de plataformas digitais. No âmbito da sua atividade fiscalizadora, a ACT realizou uma inspeção extraordinária a estas empresas, detetando indícios de irregularidades na qualificação jurídica das relações laborais. (art.º 15-A da Lei 107/2009).

Se a empresa concordar com a conclusão da ACT, o vínculo laboral é reconhecido e o trabalhador passa a ter os direitos associados a um contrato de trabalho. Se não reconhecer, a ACT remete para o Ministério Público (MP) que apresenta a ação em tribunal, com base nos relatórios da ACT, pedindo o reconhecimento do vínculo laboral entre os trabalhadores e a plataforma, com todas as consequências jurídicas que daí advêm.

Por outro lado, também o estafeta pode fazer-se representar por um advogado e avançar assim, com o processo de presunção de contrato de trabalho em plataformas digitais, ou por outro lado, pode pedir a ACT que inspecione a relação de trabalho e, se forem encontrados tais indícios e se o empregador reconhecer o vínculo, o processo é arquivado; caso contrário, ACT encaminha para o MP.

A jurisprudência tem divergido quanto à aplicação prática do art.º 12-A do CT, refletindo a ausência de um entendimento uniforme sobre a natureza jurídica do trabalho prestado no contexto digital. Enquanto alguns tribunais reconheceram a existência de uma subordinação jurídica, outros mantiveram a qualificação do vínculo como autónomo, sublinhando a flexibilidade e independência dos estafetas.

Os indícios previstos no art.º 12-A do CT são suficientes para captar a realidade da relação laboral nas plataformas. Contudo na prática, o problema está na interpretação e adaptação destes critérios a um modelo de gestão algorítmica, que impõe controlo de forma indireta, através de incentivos, penalizações e mecanismos de classificação (rankings, acesso prioritário, etc.).

Seria benéfico um aperfeiçoamento legislativo, não necessariamente com novos indícios, mas talvez com uma formulação mais explícita que esclareça como esses indícios devem ser avaliados à luz da subordinação algorítmica. Em particular, critérios como a organização do horário de trabalho e a autonomia na aceitação de tarefas poderiam ser clarificados para refletir que incentivos, penalizações e outros mecanismos indiretos de controlo, como os algoritmos que definem quais os trabalhadores que recebem mais pedidos ou que condicionam a escolha dos horários, configuram restrições à autonomia do trabalhador. Isso

evitaria que as empresas alegassem que, só porque não impõem um horário fixo ou permitem a recusa de pedidos, não existe relação de trabalho subordinado. Da mesma forma, o critério relativo aos instrumentos de trabalho poderia reconhecer expressamente o *software* e o sistema algorítmico como elementos centrais da atividade, evitando interpretações que levem em conta apenas a posse de bens físicos como a mochila e o *smartphone*.

Esta clarificação permitiria aos tribunais fundamentar as suas decisões de forma mais consistente, evitando a aplicação divergente da norma que poderia levar à coexistência de indivíduos com enquadramentos legais distintos na mesma situação laboral, o que resultaria um tratamento desigual na atribuição de benefícios e na proteção legal no âmbito laboral. A nível remuneratório, não lhes está assegurada uma retribuição mínima mensal, o subsídio de férias e o subsídio de Natal e o pagamento de trabalho noturno ou suplementar.

Ainda que muitas destas situações possam enquadrar-se num verdadeiro trabalho subordinado, coloca-se, de imediato, a questão de inquestionável relevo e que não tem sido tratada. Qual o regime que lhes será aplicável? É um contrato de trabalho. Mas que regras iremos aplicar? Para além das que constam do n.º9 do art.º12-A, torna-se necessária uma reflexão e adaptação como por exemplo, quanto a questões de horário de trabalho e de subordinação algorítmica. Porventura, nem todas as normas do CT se revelarão ajustadas em relação a estas novas formas de prestar trabalho, sendo necessário uma adaptação regimental, isto é, construindo um regime laboral próprio e ajustado às características destas novas formas de prestar serviços.

Citando JOÃO LEAL AMADO “(...) *de forma cautelosa, o legislador não deixa de acentuar que apenas se aplicarão as normas gerais, nesta sede, se as mesmas passarem no teste de compatibilidade com as especificidades desta atividade “plataformizada”. O legislador anuncia que, porventura, estamos a caminho de criar uma nova modalidade de contrato de trabalho, ou um novo contrato de trabalho especial: o contrato de trabalho com plataformas digitais (e/ou com os intermediários que nelas operem).*”⁴¹

Invoca-se assim, o surgimento de novos direitos laborais, tais como o direito à escolha do horário de trabalho, algo distante do trabalhador da sociedade industrializada, mas uma realidade do trabalhador das plataformas digitais. A consagração expressa deste direito impediria que a flexibilidade no horário de trabalho ficasse dependente da mera vontade da plataforma. Além disso, reforçaria a ideia de que a possibilidade de o trabalhador definir o seu próprio horário não é, por si só, incompatível com um vínculo laboral subordinado. Dito de

⁴¹ AMADO, JOÃO LEAL, *op. cit.*, pp. 310-311.

outro modo, o facto de um estafeta poder escolher quando trabalha não implica, automaticamente, que deva ser qualificado como trabalhador independente.

Creemos que importará abandonar a estrita fidelidade à visão tradicional da subordinação e enveredar por um caminho mais flexível e adaptado a novos tempos.

É sabido que o Direito do Trabalho foi pensado para relações mais estáveis e organizadas dentro de empresas tradicionais, assim como se organizam em sindicatos e negociam em conjunto melhores condições. Ora, na *gig economy*, os trabalhadores estão dispersos, trabalham sozinhos e muitas vezes nem conhecem outros trabalhadores da mesma plataforma.

A adaptação da legislação do trabalho para novas realidades, como o trabalho digital, pode ser um processo moroso e complexo. Nesse sentido, a negociação coletiva⁴² pode ser uma ferramenta mais célere e flexível, permitindo que as partes envolvidas – empregadores e trabalhadores – definam condições de trabalho mais ajustadas à nova realidade, numa função pré legislativa. Isto é, ao existir acordos coletivos que funcionam bem, estes podem servir de referência para o legislador ao criar uma regulamentação futura. Ao criar uma regulamentação coletiva, melhora-se as condições de trabalho e, com uma regulação específica, dotada de regras próprias, tudo se tornará mais transparente, contribuindo, assim, para a paz social.

⁴² Em Espanha foi celebrado uma convenção coletiva com grande impacto na área das plataformas digitais. Independentemente dos litígios existentes e das diversas ações inspetivas, foram as próprias empresas que optaram por alterar e autorregulamentar a situação, através da definição de regras claras e da garantia de direitos mínimos para os trabalhadores. Desta forma, por via da negociação coletiva, estas entidades procuraram solucionar a questão sem necessidade de uma intervenção estatal coerciva, que pudesse implicar a imposição de coimas, sanções ou outras medidas punitivas.

CONCLUSÃO

A digitalização impulsionou o surgimento da economia colaborativa, criando novas formas de organização do trabalho e expandindo significativamente a atuação das plataformas digitais.

A emergência das plataformas digitais representa um dos desafios mais complexos para o enquadramento jurídico laboral, mas, surgindo o Direito do Trabalho para a proteção da parte mais fraca da relação laboral, torna-se imperiosa a sua adaptação.

Hoje em dia, um trabalhador de plataformas digitais não está sujeito a um horário de trabalho, não tem de cumprir os tradicionais deveres de pontualidade e assiduidade, e de utilizar instrumentos de trabalho próprios. Tais características não podem ser vistas como um impedimento à qualificação do seu vínculo como sendo de trabalho subordinado. Temos assim trabalhadores das plataformas digitais com maior liberdade e autonomia na sua atuação, o que não afasta a necessidade de uma proteção mínima⁴³.

Ao contrário do que se propaga, estes trabalhadores não são “empresários” e donos do seu próprio negócio. Por outro lado, também não são trabalhadores nos moldes tradicionalmente conhecidos.

Assim, o balanço final, é que apesar do art.12º-A do CT contribuir para o acolhimento desta nova forma de prestar trabalho, não se ignoram as lacunas que ficam por suprir, nomeadamente uma eventual desadequação entre o regime previsto no Código do Trabalho, referente aos tempos de trabalho e a realidade prática deste tipo de trabalho.

Desta forma, para que o artigo 12.º-A do Código do Trabalho seja verdadeiramente eficaz, deve reconhecer expressamente esta nova forma de subordinação, indo além dos parâmetros tradicionais, eventualmente, com um conjunto de indícios mais amplo e concreto.

Para além disso, a análise jurisprudencial realizada evidencia a persistência de decisões divergentes na qualificação da relação jurídica entre plataformas e prestadores de serviço, o que reforça a importância de critérios normativos mais objetivos. Até que a jurisprudência se uniformize na interpretação e aplicação das normas legais atendíveis nesta matéria, irão subsistir diferentes realidades. E note-se que nas ações em causa apenas se reconheceu a existência dos contratos de trabalho, não tendo existido pronúncia quanto ao regime jurídico aplicável a tais contratos.

⁴³ **Vd.** MOREIRA, TERESA COELHO E GONÇALVES, MARCO CARVALHO, *op. cit.*, p. 399

Como também referimos, há assim a necessidade de construir um regime laboral próprio e ajustado às características destas novas formas de prestar trabalho. Contudo, há uma forte resistência em acomodar esta nova figura de relação laboral, pois os donos das plataformas terão de passar a a ver reduzido o seu lucro para acolherem os direitos de quem lhes presta o serviço, pessoas sem as quais as plataformas não subsistiriam. Do ponto de vista dos consumidores, o reconhecimento de um vínculo laboral facilitaria a responsabilização da empresa quando o serviço prestado não corresponde às expectativas. No caso da negociação coletiva, esta representa um caminho de promoção do diálogo social e da participação efetiva dos representantes dos trabalhadores.

Conforme tudo exposto, é de aplaudir o avanço legislativo com a criação do Art.12º-A do CT; contudo, é preciso visitar a lei, adequá-la e ainda construir um regime laboral próprio e adaptado às particularidades destas novas modalidades de prestação de serviços.

BIBLIOGRAFIA

ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho. (2023). Relatório da Intervenção - Plataformas Digitais. Disponível em <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf>, consultado a 2/02/2025.

AMADO, JOÃO LEAL, 2023, "As plataformas digitais e o novo art. 12-A do Código do Trabalho Português: empreendendo ou trabalhando?", *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 89, n.º 2, pp. 294-312.

AMADO, JOÃO LEAL; MOREIRA, TERESA COELHO (2024), *As plataformas digitais, a presunção de laboralidade e a respetiva ilisão: nótula sobre o Acórdão da Relação de Évora, de 12/09/2024*, Observatório Almedina. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2024/10/08/as-plataformas-digitais-a-presuncao/>, consultado a 20/02/2025.

AMADO, JOÃO LEAL; MOREIRA, TERESA, 2024, "Plataformas digitais, qualificação do contrato e substituição de estafetas: a 'bala de prata?'", *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n.º 6, junho, p. 137.

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*. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0356>, consultado a 16/02/2025.

CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES, 2007, *Direito do Trabalho, I*, Coimbra Editora, Coimbra.

CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES, 2020, *Manual do Direito do Trabalho*, 4.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra.

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO (2022), "Emprego na era digital: um novo conceito de trabalhador?", *Estudos APODIT 9*, disponível em <https://livraria.aafdl.pt/pt/estudos-apodit/1284-estudos-apodit-trabalho-na-era-digital-que-direito-work-in-a-digital-era-legal-challenges-9789726297697.html> pp. 243-245, consultado a 24/02/2025).

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO; TEIXEIRA ALVES, LUÍSA, 2021, “Trabalho suportado em plataformas digitais. Um ensaio de jurisprudência comparada”, *Questões Laborais*, n.º 58, Jan/Jun, p. 42.

FERNANDES, MARIA IRENE (2023), *Direito do Trabalho e economia colaborativa – desafios de regulamentação*, Repositório da Universidade do Minho. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/86110>, consultado a 15/02/2025.

GOMES, JÚLIO, 2007, *Direito do Trabalho - Volume I - Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora.

MTSSS, *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*, Lisboa, GEP/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação (DSATD), disponível em <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3D%3DBQAAAB%2BLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAA%3D>, consultado a 20/01/2025.

Martinez, Pedro Romano, 2015, *Direito do Trabalho*, 7.^a ed., Almedina, Coimbra.

MOREIRA, TERESA COELHO *et alii* (2022), *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*. Disponível em <http://www.gep.mtsss.gov.pt>, consultado a 09/01/2025.

MOREIRA, TERESA COELHO, 2023, *Direito do Trabalho na Era Digital*, 2.^a ed., 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, pp. 341-360.

PARLAMENTO EUROPEU (2017), *Proposta de Resolução do Parlamento Europeu sobre uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa (2017/2003(INI))*. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0203>, consultado a 20/01/2025.

PÚBLICO, (2022) "Mudanças no Governo dificultam possibilidade de dar contrato a trabalhadores das plataformas", disponível em <https://www.publico.pt/2022/07/06/politica/noticia/mudancas-governo-dificultam-possibilidade-dar-contrato-trabalhadores-plataformas-2012557>, consultado a 25/02/2025.

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*, Vítor Pereira das Neves (coord.), Almedina, Coimbra, pp. 57-58.

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, 2021, *Tratado do Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*, Almedina, Coimbra.

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, 2022, “Autonomia, subordinação jurídica e dependência económica no trabalho em plataformas digitais (breves reflexões)”, *Estudos APODIT* 9, disponível em <https://livraria.aafdl.pt/pt/estudos-apodit/1284-estudos-apodit-trabalho-na-era-digital-que-direito-work-in-a-digital-era-legal-challenges-9789726297697.html>, consultado a 25/02/2025.

SILVA, CATARINA MARQUES DA; MENDONÇA, JORGE RIBEIRO, 2021 , "Plataformas digitais nas vestes de empregador: os desafios da ‘uberização’ do trabalho", *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano I, N.º 2, p. 303.

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 VII Colóquio sobre Direito do Trabalho.

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

JURISPRUDÊNCIA

Acórdão da Relação de Évora, de 30/06/2022, Processo 1135/20.9T8BJA.E1, consultável: <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão da Relação de Guimarães, de 03/10/2024, Processo 2838/23.1T8VRL.G1, consultável: <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão da Relação do Porto, de 14/12/2017, Processo 1694/16.0T8VLG.P1, consultável: <http://www.dgsi.pt/>

Supremo Tribunal de Justiça, Acórdão de 26 de setembro de 1990, *Acórdãos Doutriniais do STA*, n.º 348, pp. 1622-1626.