

ESCOLA DE LISBOA DA FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE CATÓLICA
PORTUGUESA



CATÓLICA
FACULDADE
DE DIREITO

ESCOLA DE LISBOA

**A ARTICULAÇÃO DA PRESUNÇÃO DE LABORALIDADE DO ARTIGO 12.º-A CT
COM O REGIME JURÍDICO DA LEI N.º 45/2018: A PROBLEMÁTICA DO
OPERADOR DE TVDE.**

BEATRIZ SILVEIRA FRANÇA AGUIAR

MESTRADO FORENSE

Sob coorientação do Professor Doutor João Leal
Amado e orientação do Mestre António Nunes
de Carvalho.

Lisboa, março de 2025.

ESCOLA DE LISBOA DA FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE CATÓLICA
PORTUGUESA



CATÓLICA
FACULDADE
DE DIREITO

ESCOLA DE LISBOA

**A ARTICULAÇÃO DA PRESUNÇÃO DE LABORALIDADE DO ARTIGO 12.º-A CT
COM O REGIME JURÍDICO DA LEI N.º 45/2018: A PROBLEMÁTICA DO
OPERADOR DE TVDE.**

BEATRIZ SILVEIRA FRANÇA AGUIAR

MESTRADO FORENSE

Sob coorientação do Professor Doutor João Leal
Amado e orientação do Mestre António Nunes
de Carvalho.

Lisboa, março de 2025.

Abreviaturas

- CC – Código Civil
- CT – Código do Trabalho
- GPS – *Global Positioning System*
- TVDE – Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados

Palavras-chave

Presunção de laboralidade, Lei *Uber*, plataformas digitais, subordinação jurídica, operador de TVDE.

Índice

Abreviaturas	3
Palavras-chave	4
Introdução	6
1. A revolução tecnológica: economia colaborativa ou crowdwork?	7
1.1. O problema da qualificação e a conceção clássica de Trabalho	8
1.2. A atividade dos motoristas de transporte de passageiros em veículos descaracterizados	11
2. Análise legislativa: a Lei n.º 45/2018 e o art. 12.º-A do CT	14
2.1. Aspetos principais da Lei Uber	14
2.2. O afastamento entre o motorista e a plataforma digital	18
2.3. Aspetos introdutórios sobre a Presunção da Laboralidade dos artigos 12.º e 12.º-A do Código do Trabalho	19
2.4. Autonomia vs. Subordinação: sobre a bidimensionalidade do significado atribuído ao trabalho	20
2.5. Os fundamentos da Presunção da Laboralidade: a indisponibilidade do tipo	23
2.6. Análise ao artigo 12.º-A do Código do Trabalho	28
3. Análise complementar à jurisprudência recente	35
CONCLUSÃO	42
Referências bibliográficas	43
Jurisprudência e Legislação Consultada	45

Introdução

As últimas décadas foram marcadas por uma revolução tecnológica que gerou impactos profundos em várias esferas. Entre as inovações, destaca-se, para este estudo, o crescimento do trabalho em plataformas digitais, como aquele que se ocupa do transporte de passageiros ou da entrega de mercadorias. Essas novas dinâmicas laborais suscitaram novos debates jurídicos, uma vez que a relação entre prestadores e plataformas digitais não se enquadra nos moldes tradicionais do trabalho subordinado, ao mesmo tempo que não configura, na totalidade, como trabalho autónomo.

É sob este pano de fundo que se insere a presente dissertação, que tem como tema a análise do artigo 12.º-A do Código do Trabalho, de epígrafe “*Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital*”. Esta norma apresenta um carácter bidimensional: primeiro, propõe-se a identificar a existência de um contrato de trabalho entre a plataforma digital e o prestador da atividade; em seguida, visa determinar qual a entidade que deve ser considerada empregadora. É precisamente sob esta perspetiva bidimensional que este estudo se desenvolverá.

De forma a definir o objeto desta pesquisa, nos centramos na atividade dos motoristas de plataformas digitais, como a *Uber* e a *Bolt*. Por esse motivo, torna-se necessária a análise complementar da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, conhecida como Lei Uber. Esta norma estabelece o regime legal do transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica.

A articulação entre esses diplomas legais levanta desafios interpretativos e práticos, tendo em vista que a Lei Uber introduziu a figura do operador de TVDE, com o objetivo de criar um modelo de intermediação que afastou, formalmente, a relação direta entre motoristas e plataformas digitais. Esta realidade gera dúvidas quanto à sua compatibilidade com o regime do artigo 12.º-A. Nesse sentido, a presente dissertação procurará responder à seguinte questão central: **Como se articula a presunção de laboralidade do artigo 12.º-A com o regime jurídico de transporte de passageiros da Lei n.º 45/2018?**

1. A revolução tecnológica: economia colaborativa ou *crowdwork*?

Nas últimas décadas, as acelerações do progresso tecnológico reconfiguraram de forma substancial os paradigmas sociais e económicos. Ao tornarem-se parte integrante da rotina, os *smartphones* dissolveram a fronteira entre o ambiente digital e o chamado “mundo real”, de forma que se fundiram numa só realidade vivida. Mais do que simples dispositivos de comunicação, eles alteraram o modo como as sociedades consomem, produzem e se relacionam.

Uma das principais consequências da revolução tecnológica é o aprofundamento do fenómeno da globalização. Embora se manifeste de forma multidimensional, este processo incide sobretudo em três esferas: a económica; a social; e, a política. É neste contexto que emerge a economia colaborativa, impulsionada pela conectividade global e pela crescente presença das tecnologias digitais no quotidiano. Esse novo modelo de negócio assenta numa lógica de consumo distinta, segundo a qual não é necessário possuir um bem para dele usufruir¹.

De forma geral, o termo *economia colaborativa* refere-se a um modelo de intercâmbio de bens e serviços, normalmente mediado por plataformas digitais, que permite a partilha, a reutilização e a rentabilização de recursos. Esse modelo tem sido associado a práticas de consumo mais racionais e sustentáveis, ao incentivar o uso eficiente dos bens em vez da aquisição de novos. Além disso, cria oportunidades para que indivíduos obtenham rendimentos adicionais através da disponibilização temporária de recursos que, de outro modo, permaneceriam ociosos².

Embora plataformas como a *Glovo* e a *Uber* sejam frequentemente associadas à economia colaborativa, essa classificação é controversa. Ora, essas plataformas não promovem, de facto, a partilha entre pares (*peer-to-peer*)³, característica central dessa economia. Em vez disso, operam segundo lógicas empresariais convencionais, baseadas na intermediação de serviços com fins lucrativos. Assim, o uso do termo revela-se, em grande medida, indevido, servindo como estratégia para conferir legitimidade social a

¹ GOMES (2023), p. 402

² GONÇALVES (2023), pp. 70–71.

³ KUMMEL E RITZEL (2023), pp. 16-17.

modelos de negócio que, na prática, reproduzem relações económicas tradicionais, mas agora mediadas por tecnologias digitais.

Transportando-nos para a perspetiva do prestador - no caso da *Uber*, o motorista, e, no caso da *Glovo*, o estafeta - pensamos que essas atividades são mais bem enquadradas naquilo que se denomina *crowdwork*. Esse esquema económico pode ser definido como uma intermediação digital do trabalho. No *crowdwork*, as empresas atribuem tarefas que antes eram tradicionalmente realizadas por empregados contratados a uma vasta e indefinida rede de trabalhadores externos cadastrados em uma plataforma digital. Essa estrutura fragmentada impede que os trabalhadores tenham uma visão global do processo produtivo do qual fazem parte, o que dificulta a visualização e o reconhecimento da sua inserção em uma organização empresarial, gerando a falsa impressão de autonomia.

O modelo de *crowdwork* assenta numa relação triangular composta por três principais atores: os prestadores, que realizam a atividade ou serviço; os utilizadores, que são os destinatários finais dessa prestação; e as plataformas digitais, que funcionam, como intermediárias tecnológicas entre os dois primeiros⁴. Parece-nos, porém, que as plataformas digitais não apenas conectam os utilizadores aos prestadores, mas também exercem controlo sobre a execução da tarefa, de forma que desempenham um papel central nessa dinâmica.

1.1.O problema da qualificação e a conceção clássica de Trabalho

Tem se observado que, normalmente, ao cadastrarem-se nas plataformas digitais, os prestadores celebram com a empresa detentora destas um contrato de prestação de serviços, ao invés de um contrato de trabalho. É diante desta relação formal de prestação de serviços que se situa o debate sobre a qualificação dessas atividades. De facto, difícil é definir os seus contornos, tendo em vista que o Trabalho, em sua aceção jurídica, em muito está associado a uma conceção clássica, tradicional.

⁴ Segundo o partilhado pela Agenda Europeia para a Economia Colaborativa, elaborada pela Comissão Europeia em 2016, “São três as categorias de intervenientes na economia colaborativa: (i) os prestadores de serviços que partilham os ativos, os recursos, a disponibilidade e/ou as competências – podem ser particulares que oferecem serviços numa base esporádica (...) ou prestadores de serviços que atuam no exercício da sua atividade profissional (...); (ii) os utilizadores desses serviços; e (iii) os intermediários que – através de uma plataforma em linha – ligam prestadores de serviços e utilizadores, facilitando as transações recíprocas”. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0271_PT.html

É inegável que o trabalho está presente na vida humana desde a Antiguidade Clássica, muito embora, ser quase unanimemente considerado que o Direito do Trabalho nasceu, apenas, no final do século XIX. No entanto, foi cerca de um século antes, quando o capitalismo se instalou na Revolução Industrial, que se constituíram suas bases embrionárias.

Foi pela primeira vez no século XVIII que a atividade humana passou a ser apenas um fator de produção submetido às regras do mercado, gerando tensões entre a classe empregadora e a classe operária. Assim, consolidou-se o que ficou conhecido como a "Questão Social", circunstância impulsionante do desenvolvimento do Direito do Trabalho. Segundo PINHEIRO (2006), as primeiras respostas à Questão Social surgiram na legislação operária. Essas leis, de proteção dos trabalhadores mais débeis, tinham como destinatários, os trabalhadores das indústrias. Do que é possível concluir que o Direito do Trabalho, como hoje é conhecido, se inspira no Direito Operário.

A partir desse contexto organizacional fabril, diversos pressupostos laborais surgiram e passaram a definir a relação entre trabalhadores e empregadores. Esse modelo de organização era caracterizado por uma rígida hierarquia dentro das fábricas, onde todo o trabalho era prescrito em função das necessidades de produção. O processo de trabalho estava concentrado nas instalações e os trabalhadores estavam subordinados às máquinas e ferramentas de propriedade dos empregadores.

Esse modelo estrutural de organização pode ser, ainda hoje, verificado em vários artigos do Código do Trabalho. O art. 128.º, n.º 1, alínea g) estabelece, por exemplo, que, cabe ao trabalhador “*velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador*”. Essa norma reflete o pressuposto de que em uma relação de subordinação laboral os objetos de trabalho pertencem ao empregador.

Para além disso, durante a Revolução Industrial, foram introduzidas as primeiras regras sobre duração do trabalho, tendo em vista a fixação de limites máximos de trabalho e mínimos de descanso. Atualmente, o Código do Trabalho delimita essas matérias por meio de normas como a do art. 203º, que fixa o máximo de 40 horas semanais, e a do art. 210.º, que determina os casos em que se pode ultrapassar os limites do período normal de trabalho. Todas estas normas têm como objetivo alcançar o equilíbrio entre o tempo de

trabalho e de descanso, preocupação que surgiu, de facto, das condições adversas vivenciadas pelos operários fabris.

Outro exemplo da herança jurídica deste período é o direito de organização coletiva e sindical, que surgiu em resposta aos conflitos entre trabalhadores e empregadores na época. Essa demanda por representação e proteção dos direitos operários se consolidou na legislação laboral e se encontra refletida hoje nos arts. 440.º e seguintes do CT, que asseguram o direito à participação em estruturas coletivas, como sindicatos, a todos os trabalhadores.

É inegável que, desse contexto, surgiram importantes princípios e pressupostos laborais que o decurso do tempo não os desgastaram, mas na verdade reforçaram sua imprescindibilidade. No entanto, o Trabalho na sociedade contemporânea apresenta novos moldes que, em muitos âmbitos, não se encaixam nos tradicionais. Assim sendo, urge a necessidade de transformação dos postulados laborais, com a finalidade de garantir a universalidade⁵ do Direito do Trabalho.

Nas palavras de MOREIRA (2023),

Há uma verdadeira mudança do modelo antropológico em que assentou o Direito do Trabalho e, até, de um novo Direito do Trabalho, na medida em que estamos perante uma mudança que não é apenas estrutural, mas, sobretudo, e principalmente, funcional, no sentido de que mudou profundamente a forma de concretizar a prestação laboral. Esta situação implica uma mudança capital e um redimensionamento do Direito do Trabalho, já não tanto em sentido de alteração da sua extensão ou volume, mas mais num processo de revisão do seu âmbito de abrangência, da sua intensidade e do grau que deve ser adotado na sua regulamentação, podendo falar-se de uma *nova dimensão da sua disciplina*. (p.33)

⁵ Por universalidade do Direito do trabalho, entende-se o artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, que estabelece no n.º 1 que “*Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções política ou ideológicas, têm direito*”. Direito, esse, que é composto pelo disposto nas alíneas a) a f) que se seguem, mas que pode se resumir ao reconhecimento da dignidade da pessoa humana no contexto laboral.

1.2.A atividade dos motoristas de transporte de passageiros em veículos descaracterizados

Diante desse quadro de transformação do trabalho, releva para este estudo a análise à atividade dos motoristas de transporte de passageiros em veículos descaracterizados. A observação deste fenómeno permite identificar como os elementos clássicos do Trabalho se apresentam (ou se esbatem) na prática e de que modo o direito tem respondido aos seus desafios. A análise desta realidade em concreto – que ganha destaque no cenário português com a atuação de plataformas como a *Uber* – servirá como base empírica para refletirmos sobre os limites e as possibilidades do enquadramento jurídico atual frente a essas mutações.

O trabalho na plataforma funciona segundo a seguinte lógica: i) os motoristas recebem chamadas para o transporte do passageiro de acordo com a sua *geo-localização*, por meio de avisos que surgem em uma aplicação móvel; ii) nessa chamada, são exibidos dados sobre a distância a que se encontram do possível passageiro, o valor atribuído ao serviço, tendo em vista o preço base inicial, o custo fixo, o valor da viagem por minuto e por quilómetro que será percorrido. Em casos em que a demanda por viagens é muito alta, é também calculado aquilo que a empresa denomina *preço dinâmico*; iii) após a aceitação da viagem, por parte dos motoristas, eles devem se deslocar até o passageiro e o transportar ao seu destino final; e, iv) após a conclusão da viagem, os passageiros são convidados a avaliarem o motorista na aplicação, seguindo uma pontuação que varia entre uma a cinco estrelas. Esse sistema de avaliação tem caráter bidirecional, o que significa que os trabalhadores também realizam a avaliação dos passageiros que transportam.⁶

Essa plataforma de transporte de passageiros foi fundada em 2009 por Garrett Camp e Travis Kalanic no estado da Califórnia, nos Estados Unidos. Inicialmente, a empresa oferecia um serviço de transporte de luxo na cidade de São Francisco, mas, rapidamente, a plataforma se popularizou e expandiu os locais de atuação, estando atualmente presente em mais de 70 países. A *Uber*, ao expandir seus negócios, promovia o trabalho na sua plataforma como uma oportunidade para os cadastrados obterem uma

⁶ O cálculo da “nota” atribuída aos motoristas (e visível para os passageiros), é uma pontuação média com base nas suas últimas 500 viagens. Esta avaliação afeta a posição dos trabalhadores na plataforma, de forma que, motoristas com notas altas podem ter acesso a benefícios, enquanto aqueles que apresentam notas baixas podem ser penalizados e, até mesmo, desativados da empresa.

renda complementar, sem sugerir que esta pudesse se transformar na sua principal fonte de sustento. A mensagem transmitida era que essa atividade de transporte tratar-se-ia de uma forma temporária de reforçar os rendimentos, sem compromisso de longo prazo ou vínculo contínuo com a plataforma.

Basta ler o que a empresa dispõe em seu site oficial⁷ :

“Defina o seu próprio horário. É livre de decidir. Pode conduzir com a aplicação Uber a qualquer hora do dia ou da noite. Adeque o horário de condução à sua vida, não o contrário. Aumente os seus rendimentos ao seu ritmo. Quanto mais conduzir, mais poderá receber.”

A Uber não é a única plataforma de *crowdwork* que atua na área do transporte descaracterizado de passageiros, a seguir ao seu sucesso, diversas outras plataformas surgiram com o mesmo mote. Quinze anos depois da sua fundação, encontram-se no mercado outras semelhantes, como a *Cabify* e a *Bolt*, que operam sob condições muito parecidas e fornecem a mesma tipologia de serviço.

A proliferação de plataformas transformou significativamente não só o mercado de transporte de passageiros, como também a forma como as próprias plataformas são usadas pelos seus prestadores. O que se observou, principalmente após a Pandemia mundial vivida em 2019, é que a atividade que serviria como uma forma de obter renda extra, tornou-se a única ou a principal forma de os trabalhadores auferirem seus rendimentos. Nesse sentido, manifestam-se os resultados de um inquérito *online* levado a cabo pela Comissão Europeia⁸, em 2019, o qual demonstrou que mais de 10% dos trabalhadores portugueses tinham como única ou principal fonte de rendimento o auferido pelo trabalho nas plataformas digitais. Os dados indicaram que Portugal ocupava a terceira posição no *ranking* dos países europeus onde essa forma de trabalho era mais comum, ficando atrás apenas do Reino Unido e da Espanha⁹.

⁷ Disponível em: <https://www.uber.com/pt/pt-pt/drive/>

⁸ Comissão Europeia. *Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers*. Publications Office of the European Union. 2019. Disponível em: http://ec.europa.eu/jrc/em/publication/digitallabour-platforms_europe-numbers-profiles-and-employment-status-platform-workers.

⁹ Apesar da relevância dos dados apresentados pelo inquérito da Comissão Europeia, é de se destacar a sua defasagem temporal de cinco anos. Entre 2019 e o presente, a pandemia de Covid-19 provocou mudanças substanciais no panorama laboral, afetando, em especial, o trabalho em plataformas digitais. Embora os dados de 2019 já evidenciem uma preocupante dependência económica a esse tipo de trabalho, a ausência

Como é sabido, no Direito do Trabalho, a doutrina e a jurisprudência têm consagrado o entendimento que condiciona a existência da laboralidade, dentre outros factores, à conceção clássica de subordinação. No entanto, por tudo exposto acerca dos elementos característicos do *crowdwork*, essa dogmática se releva cada vez mais ineficaz na aferição dessas situações, uma vez que estão localizadas na fronteira entre as conceções clássicas de trabalho autónomo e de trabalho subordinado.

atualização e sistematização dessas informações em Portugal dificulta a obtenção de um panorama realista e contemporâneo sobre a questão. Estudos recentes em Ciências Sociais, como o realizado por Nuno Boavida e António Brandão Moniz (2022), intitulado "*Perfil e representação de trabalhadores de plataformas digitais em Portugal*", tornam-se, assim, imprescindíveis para complementar as análises jurídicas sobre a temática.

2. Análise legislativa: a Lei n.º 45/2018 e o art. 12.º-A do CT

Na tentativa de regular e qualificar a atividade, em Portugal, é de se destacar dois normativos: a Lei n.º 45/2018 e o art. 12.º-A do CT (introduzido no Código por meio da Reforma de 2023, pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril). A seguir, nos ocuparemos da análise, em maior detalhe, da Lei n.º 45/2018, e, em seguida, do art. 12.º-A do CT.

2.1. Aspectos principais da Lei *Uber*

A Lei n.º 45/2018, determina o regime jurídico da atividade de transporte de passageiros por via de plataformas digitais. A introdução desta Lei ao ordenamento jurídico português estabeleceu novos importantes conceitos jurídicos, como o de “*utilizador de plataforma eletrónica*”, “*motorista de transporte em veículo caracterizado a partir de plataforma eletrónica*”, “*plataformas eletrónicas*” e “*operadores de plataformas*”. No entanto, a verdadeira novidade, de extensões práticas significativas, foi a criação da figura do “*operador de TVDE*”.

De acordo com o normativo legal, o operador de TVDE é a pessoa coletiva que desenvolve a atividade de transporte individual remunerado de passageiros, sendo diferente do motorista, embora podendo se confundir com ele, é sempre diferente da plataforma digital. O operador de TVDE é quem formalmente presta o serviço de transporte individual de passageiros, tendo em vista que, a lei limita o cadastro à plataforma aos operadores de TVDE. Por outras palavras, para que o motorista exerça a atividade, ele deve se relacionar com um operador cadastrado na plataforma, ou, então, se tornar o próprio operador de TVDE¹⁰.

A este respeito, o artigo 2.º, n.º 1 da Lei prevê que “*A atividade de operador de TVDE é exercida em território português pelas **pessoas coletivas que efetuem transporte individual remunerado de passageiros**, nos termos e condições previstos na presente lei.*” (grifos nossos). Complementa o n.º 3 da mesma norma que

A prestação de um serviço de TVDE inicia-se com a aceitação, por um **motorista ao serviço de um operador**, de um pedido de transporte entre dois pontos submetido por um ou mais **utilizadores** numa **plataforma eletrónica** e termina

¹⁰ MENDONÇA e SILVA (2021), pp. 314-315.

com o abandono pelo utilizador desse veículo, depois de realizado o transporte para o destino seleccionado, ou por qualquer outra causa que implique a cessação de fruição do veículo pelo utilizador (grifos nossos).

Do disposto neste artigo é possível identificar quatro atores que compõem o serviço em causa: i) a plataforma eletrónica; ii) o operador de TVDE; iii) o motorista; e, iv) o utilizador do serviço. De forma que o motorista está ao serviço do operador de TVDE, que, enquanto pessoa coletiva, estabelece relação direta com a plataforma digital, e, esta, intermedia o contato entre o motorista e o utilizador. Dessa estrutura identificam-se dois atores intermediários: o operador de TVDE; e, a plataforma digital.

Relativamente ao papel intermediário da plataforma digital, não surgem dúvidas, visto que denota da mera observação factual que ela intermedia o contato entre motoristas e utilizadores. No entanto, é curioso o papel intermediário atribuído ao operador de TVDE, visto que ele inverte a estrutura usual desse tipo de serviços que, até a promulgação da Lei *Uber*, estruturava-se de forma triangular. Se compararmos a estrutura instituída pela Lei n.º 45/2018 com o modelo anterior à sua promulgação – ou até mesmo com a lógica ainda hoje adotada no trabalho em plataformas de entrega de mercadorias – torna-se evidente que, tradicionalmente, quem se relacionava de forma direta com a plataforma digital era o prestador. Trata-se de uma verdadeira estrutura triangular, na qual a plataforma conecta, de um lado, o prestador (motorista ou estafeta), e, de outro, o utilizador final.

A inserção desse novo intermediário – o operador de TVDE – afasta-se, por um lado, da forma de organização real e normalmente adotada nessa atividade, rompendo com o modelo triangular direto entre plataforma, prestador e utilizador. Por outro lado, essa cadeia de intermediação advém de uma regulação que a proliferação desta atividade exige. De facto, o crescimento exponencial do número de motoristas, a dependência económica desses face ao operador de plataforma e a consolidação dessa atividade como ocupação principal de muitos desses prestadores tornam evidente que já não se trata de um arranjo informal ou transitório, mas de uma verdadeira forma de organização produtiva.

A exigência legal de uma relação com um operador licenciado pode ser interpretada como um reconhecimento indireto de que a atividade deixou de ter natureza meramente complementar, ou esporádica na vida do prestador, a regulação demonstra que se assumiu a relevância dessa atividade no panorama jurídico contemporâneo.

Contudo, ao invés de enfrentar a realidade da relação existente entre motorista e plataforma digital, a legislação optou por um caminho contraintuitivo ao instituir uma figura intermédia que não reflete o vínculo real e afasta a possibilidade de existir, sequer, uma relação contratual direta entre motorista e plataforma. Nesse sistema, o operador de TVDE atua como uma entidade formal, cuja função principal parece ser a de absorver os encargos legais, sem participar efetivamente da dinâmica de controlo e gestão da atividade. Nesse modelo, cria-se uma falsa estrutura de *outsourcing*, também chamada de terceirização, que nesse caso mascara a possível subordinação existente entre motorista e plataforma.

A chamada terceirização no Brasil, em Portugal, *outsourcing*, na linguagem corrente é muitas vezes entendido como a contratação, por parte de uma empresa, de uma outra entidade para a execução de determinadas atividades que, embora necessárias ao desenvolvimento da atividade económica da contratante, elas não integram o seu *core business*. Por sua vez, segundo Tribunal da Relação de Coimbra¹¹:

O *outsourcing* consiste, no seu essencial, na transferência para o exterior da empresa (ou no seu desempenho por outras entidades), de atividades que vinham sendo desenvolvidas por ela própria ou eram por si diretamente geridas. Na presença de *outsourcing* não há, à partida, vínculos laborais que prendam os trabalhadores da entidade prestadora à entidade servida.

Muito se discute, com destaque à doutrina brasileira, se o *outsourcing* pode se dar quanto à atividade principal da empresa contratante ou só quanto à atividade acessória. Apesar da relevância do debate, nos escusamos do mesmo, tendo em vista, em parte, fugir do âmbito deste trabalho. Contudo, um ponto de encontro dessa discussão com a nossa

¹¹ RC, Ac. 24-11-2023, Mário Rodrigues da Silva. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/daef40e3d6d72f5780258aa5004eabf7?OpenDocument>, sob o n.º 442/20.5T8FIG.C1

temática de estudo é a subordinação. Daquilo que se vê nos Tribunais portugueses, quando em causa um falso *outsourcing*, é que importa a análise da verificação de uma relação de subordinação entre o prestador e a empresa contratante, o que trataremos mais a frente.

De toda forma, essa circunstância remete ao que critica CARELLI (2012)¹², para quem a intermediação de mão de obra disfarçada de *terceirização* atua como um mecanismo de precarização das funções, já que se mantém o poder diretivo nas mãos de quem não figura formalmente o empregador. Nessa estrutura, o trabalhador continua subordinado aos módulos superiores da cadeia, mas seu vínculo jurídico é formalmente deslocado para um terceiro. Sendo importante pontuar que esse vínculo não é necessariamente laboral.

Nesse sentido, tem-se o artigo 10.º, n.º 2, parte inicial, que especifica que é ao operador de TVDE que o motorista presta serviços diretamente. O n.º 10.º do artigo ainda prevê que a relação entre o motorista e o operador de TVDE é regulada por um contrato escrito, que pode ser contrato de trabalho ou de prestação de serviços.

Fazendo-se valer das palavras de AMADO e MOREIRA (2021)¹³ “(e este é um ponto absolutamente decisivo para se compreender o alcance desta norma): a lei refere-se apenas ao vínculo contratual existente entre o operador de TVDE e o motorista; a lei não se refere ao vínculo contratual entre o operador de plataforma eletrónica e o motorista, porque **parte do princípio de que este vínculo contratual não existirá**” (grifos nossos).

Ainda que a norma não reconheça esse vínculo direto entre o motorista e a plataforma, esta última assume algumas responsabilidades que podem ser associadas àquelas do empregador. Conforme se observa nos artigos 13.º e 20.º da Lei, as plataformas são obrigadas a monitorar o tempo de trabalho dos motoristas e garantir que não ultrapassam os limites máximos de jornada. Além disso, o artigo 14.º impõe a ela a obrigação de assegurar o cumprimento contínuo das exigências legais para o exercício da atividade. Caso haja descumprimento por parte dos operadores de TVDE, motoristas ou veículos, a plataforma deve bloquear o acesso aos seus serviços.

¹² p. 159

¹³ pp. 392

2.2.O afastamento entre o motorista e a plataforma digital

Como já referido, a criação da figura do operador de TVDE teve como consequência um afastamento jurídico entre o motorista e a plataforma digital. Tendo em vista que, a relação contratual, que pode vir a existir para o motorista, só seria possível entre ele e o operador de TVDE.

Acreditamos que este afastamento pode ser ainda interpretado como uma suposta tentativa de o legislador satisfazer os desejos da plataforma, por meio da facilitação e simplificação da natureza jurídica dos seus serviços, distanciando-a do papel de empregador. Isto é consequência de o legislador ter optado por introduzir um sistema de regulação “*full package*”, que limitou, em muito, a interpretação legislativa.

Apesar de a Lei ter criado intermediários em excesso no cenário jurídico, ela não reflete a realidade material deste tipo de serviço de transportes de passageiros. Neste sentido, há de se pensar na possibilidade de o motorista constituir pessoa coletiva, seja com conhecidos ou familiares seus, seja através de sociedade unipessoal, para se tornar operador de TVDE¹⁴. Diante dessa possibilidade, o motorista, enquanto pessoa coletiva operador de TVDE, jamais poderia vir a celebrar um contrato de trabalho consigo mesmo, nem mesmo com a plataforma digital, já que, sendo necessariamente pessoa coletiva, o vínculo estabelecido não poderá ser o laboral. Disso conclui-se que, a *Uber*, assim como outras empresas que fornecem essa tipologia de serviço, estão duplamente afastadas do vínculo laboral, por um lado, pela impossibilidade jurídica natural de o estabelecer com o operador de TVDE e, por outro lado, pela impossibilidade legal de o estabelecer com o motorista.

A questão tornou-se ainda mais problemática após o surgimento do artigo 12.º-A do CT, de epígrafe “*Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital*”. Tal normativo deu o verdadeiro primeiro passo para o reconhecimento do Trabalho em plataformas digitais, sendo a primeira norma portuguesa a fazer menção ao contrato de trabalho no domínio dos serviços que emergem do *crowdwork*. No entanto, esta presunção de laboralidade, aplicada ao contexto do trabalho de transporte de passageiros em veículos

¹⁴ AMADO e MOREIRA (2021), p. 395.

descaracterizados, levanta algumas dificuldades, tendo em vista a estrutura jurídica criada pelo legislador na Lei n.º 45/2018.

2.3. Aspectos introdutórios sobre a Presunção da Laboralidade dos artigos 12.º e 12.º-A do Código do Trabalho

Segundo o “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021” (pág. 62), uma das principais linhas de reflexão que deveriam ser tidas em consideração para a transformação do Direito do Trabalho na era digital era

Criar uma presunção de laboralidade adaptada ao trabalho nas plataformas digitais, para tornar mais clara e efetiva a distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, sublinhando que a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como o facto de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital.

Sob este plano de fundo, surge, na Proposta de Lei n.º 15/XV, o artigo 12.º-A¹⁵, de epígrafe “*Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital*”, que especifica a presunção de laboralidade do artigo 12.º do CT, uma vez pensada para situações típicas de trabalho. A elaboração de uma norma direcionada a situações específicas de trabalho, em contrapartida ao já estabelecido no artigo 12.º do CT, fez-se necessário, tendo em vista, exatamente, os novos contornos do trabalho na era digital. O que se deu, tendo em vista a inadequação dos pressupostos¹⁶ da típica presunção de laboralidade em comparação com as novas formas de trabalhar por meio de plataformas digitais.

Curioso é que um ano depois, em 2024, o Parlamento Europeu aprovou a Diretiva do Trabalho em Plataformas Digitais. Nas palavras de Elisabetta Gualmini, deputada

¹⁵ Depois aditado ao Código do Trabalho, a partir do ano de 2023, por via do artigo 13.º da Lei n.º 13/2023 que aprovou a Agenda do Trabalho Digno.

¹⁶ Como a necessária propriedade dos instrumentos de trabalho pelo empregador, a existência de um horário de trabalho fixo e o pagamento de retribuição certa.

européia e relatora da Diretiva, com a sua transposição para os ordenamentos internos, o falso trabalho por conta própria será corrigido e o verdadeiro trabalhador por conta própria será devidamente protegido.

A Diretiva 2024/2831 impõe aos Estados-Membros o estabelecimento de uma presunção ilidível de laboralidade, além disso, entre o conteúdo dos 32.º artigos que a compõem destaca-se a urgência de se garantir transparência relativa aos sistemas automatizados de monitorização e de tomadas de decisão (arts. 7.º a 15.º) e a proteção contra o despedimento sem justa causa (art. 23.º). Os Estados-Membros têm até o dia 2 de dezembro de 2026 para transpor a Diretiva, entretanto, parece-nos que o legislador português se adiantou neste sentido com a elaboração do art. 12.º-A.

A fim de compreender as delimitações desse artigo e, portanto, proceder à interpretação desta norma, organizamos este estudo em três momentos: um primeiro, que se centra em nos aprofundar nos conceitos de autonomia e subordinação - fundamentais para o mecanismo da presunção de laboralidade; um segundo, em que buscamos compreender os fundamentos da presunção de laboralidade; e, um terceiro, em que passamos, recolhidas as bases necessárias, à análise aprofundada do artigo 12.º-A do CT.

2.4. Autonomia vs. Subordinação: sobre a bidimensionalidade do significado atribuído ao trabalho

A presunção de laboralidade surge como uma solução aos problemas da fraude e da qualificação do contrato de trabalho, seja nos casos em que as prestações se enquadram em uma zona cinzenta (de difícil determinação da existência de trabalho subordinado ou trabalho autónomo), seja naqueles casos em que há uma propositada ocultação da existência de trabalho subordinado (circunstância comumente chamada de “falsos recibos verdes”).

Como se sabe, o Trabalho, objeto da legislação laboral é o caracterizado pela subordinação. De forma que é traçada, uma linha que delimita as duas distintas realidades, por um lado, se tem o contrato de trabalho regulado imperativamente pelos esquemas normativos da legislação laboral e, por outro lado, o contrato de prestação de serviços,

ou, o trabalho autónomo, regulado pelas normas do Código Civil¹⁷ (doravante designado CC).

É assente na doutrina e na jurisprudência que a diferença entre os contratos de trabalho e de prestação de serviços encontra-se alicerçada em dois elementos: o primeiro, o próprio objeto do contrato; e, o segundo, a natureza da relação entre as partes. Enquanto o contrato de trabalho tem como objeto a prestação de certa atividade e é demarcado por uma relação de subordinação entre as partes, o contrato de prestação de serviços tem como objeto a obtenção de um resultado concreto, enquanto situado em uma relação de autonomia entre as partes.

A fim de compreender a diferença entre as situações, importa-nos ater, não só à diferença técnico-jurídica entre essas duas tipologias contratuais, mas também, e sobretudo, à articulação dos conceitos de subordinação e autonomia às circunstâncias do trabalho.

Partindo-se disso, consideramos natural que toda interpretação legal evoque uma perquirição de cariz etimológico. Assim, faz sentido nos ocuparmos primeiro da bidimensionalidade dos conceitos por trás do *trabalho*, isto é, da **subordinação** e da **autonomia**. O vocábulo "subordinação" deriva do latim *subordinatio*, *-onis*, que denota os sentidos de "submissão, sujeição e delegação". Por sua vez, o termo "autonomia" tem origem no grego antigo *autonomos*, composto por *auto* ("de si mesmo") e *nomos* ("lei"), significando "aquele que institui as próprias leis".

Neste sentido, o trabalhador subordinado é aquele que presta serviço em um negócio que não lhe pertence, enquanto, o trabalhador autónomo é aquele que conduz a sua própria atividade empresarial, como o próprio termo já sugere¹⁸. De acordo com CARELLI (2020) p.101, o empregado é necessariamente integrado a um negócio alheio, sendo "utilizado" nesse contexto, enquanto o trabalhador autónomo conduz a sua

¹⁷ Fazendo-se valer das palavras de XAVIER (2020) p. 345, "*trata-se de contratos civis de prestação de serviço, nos quais «uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição» (art. 1154.º do C.Civil)*".

¹⁸ Sobre esta temática, releve CARELLI (2020), pp. 93-106 em "*O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei*" que explora e analisa uma visão restrita dos conceitos de subordinação e autonomia circunscritos ao trabalho em plataformas digitais.

atividade profissional de forma independente, de forma a gerir diretamente o seu próprio negócio.

O trabalhador subordinado presta serviços de forma contínua, estando sujeito à direção e à dependência do empregador, que, por sua vez, é responsável sobretudo por assumir os riscos da atividade e supervisionar a execução dos serviços. Em contrapartida, o trabalhador autónomo não tem sua atividade dirigida por terceiros. Dessa forma, estamos de acordo que a autonomia no trabalho pode ser observada a partir de dois aspetos essenciais: (1) o trabalhador organiza e gerencia o próprio negócio; e (2) administra a execução do trabalho no âmbito dessa atividade.

O primeiro aspeto impõe ao trabalhador autónomo desenvolver sua atividade económica da forma que considere melhor para atingir os fins do empreendimento, o que implica que ele próprio fixe as condições dos contratos que celebra, inclusivamente, definindo um preço para o seu serviço e a forma como recebe a retribuição. Adicionalmente, é completamente livre para decidir para quem presta serviços, sob quais condições, os prazos e os meios. Em contrapartida, o segundo aspeto relaciona-se à inexistência da *heterodireção*. A definição do conceito é assente na doutrina e se relaciona ao facto de o trabalhador autónomo deter a liberdade de definir o próprio ritmo de trabalho e de organizar e distribuir as tarefas, podendo inclusive delegá-las a terceiros da sua escolha.

Pensamos que a síntese dessas ideias é confirmada pelo disposto no artigo 11.º do CT, que, ao fundamentar-se nas principais características do conceito de subordinação, define contrato de trabalho como: “(...) *aquele pelo qual uma pessoa singular se **obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas***” (grifos nossos). Do exposto, defendemos que a distinção entre trabalho subordinado e autónomo é essencial para a correta qualificação jurídica de uma atividade como laboral, sendo este, precisamente, o tema que circunscreveu o desenvolvimento do instituto da presunção de laboralidade no ordenamento jurídico português.

2.5. Os fundamentos da Presunção da Laboralidade: a indisponibilidade do tipo

É amplamente reconhecido na ciência jurídica que o processo de atribuição de um enquadramento jurídico a uma realidade concreta se designa por “qualificação”. Este mecanismo assenta na premissa de que a qualificação jurídica apenas pode ser realizada quando são determinados os elementos integrantes dos tipos legais. Nesse contexto, a qualificação transita necessariamente entre dois planos: o conceitual, que estabelece os parâmetros normativos, e o material, que se refere à verificação dos factos concretos.

Nessa linha, o artigo 349.º do CC determina que as “*presunções são as ilações que a lei ou o julgador tira de um facto conhecido para firmar um facto desconhecido*”. Diferentemente das tarefas que envolvem a subsunção, típicas do preenchimento de conceitos rígidos que dependem da presença de todos os seus elementos essenciais, a qualificação contratual exige uma abordagem mais flexível¹⁹. Esta envolve conclusões graduais, baseando-se em comparações entre realidades que nunca são completamente idênticas. Tal se deve ao facto de a qualificação aplicar tipos jurídicos compostos por estruturas dinâmicas, que incluem elementos variáveis cuja presença pode ou não ser verificada.

Contudo, XAVIER (2020)²⁰, muito discutiu se a presunção de laboralidade é uma verdadeira presunção. De acordo com o autor, a definição jurídica de presunção do art. 349.º do CC se trata de um mecanismo probatório, isto é, que se restringe à matéria de facto. No entanto, como mais a frente veremos, as presunções de laboralidade não se limitam à comprovação de factos, pois envolvem juízos valorativos sobre conceitos jurídicos complexos e, muitas vezes, abstratos.

Concordamos com o autor ao dizer que essas presunções não correspondem exatamente à definição do art. 349.º CC, configurando antes um auxílio ao juiz na qualificação da relação, ao oferecer indícios típicos que tendem a configurar a existência de um contrato de trabalho. Adicionalmente, é de se referir que a prova da existência de

¹⁹ PARREIRA (2004)

²⁰ pp. 362-366.

uma relação de subordinação é, muitas das vezes, difícil, pelo que parece que o legislador também tentou facilitar a demonstração dos pressupostos.

O art. 12.º pretende assim facilitar ao trabalhador a demonstração judicial que lhe cumpra para se privilegiar da tutela das normas de trabalho, comprovando a existência de um contrato de trabalho, e, ainda, uma função no plano probatório de facilitação para o prestador de serviço da demonstração da relação de trabalho.²¹

A qualificação do contrato de trabalho por meio da presunção da laboralidade é tarefa da competência exclusiva dos tribunais, o que significa que, tem de ser expressamente declarado o contrato, como sendo de trabalho, em sede de ação judicial. Perante essa presunção legal, o julgador tem uma menor margem de ponderação, devendo, apenas, se posicionar entre a realidade e o preenchimento dos requisitos da presunção. Estes requisitos encontram-se previstos nas alíneas dos arts. 12.º e 12.º-A e constituem objeto da prova necessária por quem pretende invocar a presunção – o trabalhador.

O instituto da presunção de laboralidade surge, logicamente, como solução à problemática da qualificação do contrato de trabalho, mas não só. Para além das situações onde é tênue a diferença entre o trabalho subordinado e o trabalho autónomo - estritamente uma questão de *qualificação* contratual – deparamo-nos frequentemente com o fenómeno da ocultação do contrato de trabalho. A ocultação se dá quando uma das partes busca afastar o regime laboral, que de ordem pública, foi instituído com o intuito de beneficiar a outra parte. Essa circunstância revela-se quando uma das partes contratantes (geralmente o empregador) busca evitar a aplicação do regime jurídico do contrato de trabalho e, fazendo-se valer da sua posição negocial forte, obtém com facilidade o consentimento do trabalhador para afastar esse regime mediante a celebração de um contrato com denominação e aparência formal distintas²².

²¹ XAVIER (2020), p.365.

²² XAVIER (2020), p. 350.

Por outras palavras, considerando que a existência de uma situação de subordinação basta para a aplicação direta das normas laborais, observa-se essa recorrente tentativa de se escapar da correta qualificação do trabalho como subordinado. Essas situações, de fuga da aplicação do Direito do Trabalho, ocorrem, sobretudo, pela propositada incorreta titulação do escrito contratual²³. O ordenamento jurídico, contudo, não admite que tais expedientes se imponham, pautando-se no princípio da prevalência da substância sobre a forma, mas não só²⁴.

Este princípio associa-se no Direito Civil especialmente à interpretação e à qualificação de negócios jurídicos, com particular incidência em casos de simulação e de fraude à lei. A doutrina destaca, nesse âmbito, a relevância de privilegiar a substância sobre a forma com a finalidade de evitar simulações ou negócios cuja verdadeira natureza é mascarada. Quando se fala em ocultação do contrato de trabalho, a presunção da laboralidade assenta, de certa forma, neste princípio, contudo, não completamente, já que essa situação não se confunde com a simulação ou com a qualificação viciada do negócio por erro, que têm em seu âmago o intuito de enganar terceiros.

A ocultação não se trata, portanto, de uma questão que se resume à vontade das partes, razão pela qual a solução para a problemática, isto é, a presunção de laboralidade, não se funda unicamente no princípio da prevalência da substância sobre a forma. Na realidade, é, sobretudo, a natureza injuntiva da legislação laboral que sustenta a solução, como se explora à frente. Assim sendo, o Ordenamento Jurídico prevê a invalidade das qualificações que visam contornar a aplicação imperativa das normas que regem as relações de trabalho.

Não sendo, portanto, uma situação que reside na vontade das partes, como é a simulação e o erro, a solução da presunção da laboralidade reside, complementar e fundamentalmente, na *indisponibilidade do tipo*. Fazendo-se valer das palavras de XAVIER (2020)²⁵

²³ Esses são os casos em que a nomenclatura usada para titular o Contrato celebrado entre as partes é outra, que não “Contrato de Trabalho”. Geralmente, utiliza-se a qualificação “Prestação de Serviços” para encobrir reais contratos de trabalho.

²⁴ XAVIER (2020), p. 350.

²⁵ p.351

Ora, entende-se geralmente que o Ordenamento permite ao juiz integrar as situações reais no quadro conceitual do contrato de trabalho, desconsiderando manipulações constantes do título escrito do contrato. Os tribunais têm procurado evitar situações de fraude, não se sentindo vinculados à qualificação contratual constante do título que documenta o contrato. É em face da factualidade apurada que o juiz deve qualificar uma relação de atividade como de trabalho, tendo agora a ajuda de critérios expressos como os do art. 12.º.

Diante do exposto, pode-se concluir que a indisponibilidade do tipo se relaciona ao caráter imperativo da aplicação da legislação laboral em sua globalidade, quando esteja em causa um Contrato de Trabalho. Do que se retira que, a aplicação das normas de Direito do Trabalho tem caráter de *injuntividade unidirecional*, ou seja, as partes de um Contrato de Trabalho não podem acordar afastarem-se do escopo do ordenamento jurídico laboral. O que significa que, apesar de as normas laborais, individualmente observadas, serem, em sua maioria, de caráter relativamente imperativo, a aplicação do Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico, é *absolutamente imperativa*.

Assim sendo, concordamos com a doutrina defendida por XAVIER (2020)²⁶, quando afirma que parece resultar dessa ideia de que o princípio da imperatividade do tipo “contrato de trabalho” só se aplica aos casos em que a situação de laboralidade é nítida ou segura. Apesar disso, para garantia de uma uniformidade da aplicação desta norma, fez-se necessário a criação de indícios certificantes para identificação da situação de laboralidade. A criação desses critérios reflete-se nas cinco alíneas do n.º 1 do artigo 12.º, que dispõem:

1 - Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características:

a) A atividade seja realizada em **local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado**;

²⁶ XAVIER (2020), pp. 345-377.

- b) Os **equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencam ao beneficiário** da atividade;
- c) O **prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação**, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) Seja **paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa** ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;
- e) O **prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia** na estrutura orgânica da empresa.

Assim sendo, o legislador optou por consagrar na lei os indícios mais usuais para a identificação de uma nítida e segura situação de trabalho subordinado. Os quais podem ser resumidos em: i) lugar certo do trabalho; ii) propriedade dos instrumentos de trabalho; iii) horário de trabalho; iv) retribuição; e, v) o exercício de poder de direção. Por outro lado, a doutrina e a jurisprudência, têm aceitado outros critérios indiciários, tais como, a existência de poder disciplinar e o maior grau de importância da atividade em si mesma, em detrimento do seu resultado.

Apesar dessa presunção operar em função de indícios legalmente definidos, em nada se confunde com o método indiciário que o julgador pode se socorrer, e se socorreu até o Código do Trabalho de 2003, para a qualificação do contrato de trabalho em sede de ação judicial. A verdade é que a presunção de laboralidade surgiu no CT de 2003 como solução a uma problemática que sempre existiu, de forma que, antes deste instituto, os tribunais portugueses já eram alvo de ações que visavam a qualificação do contrato de trabalho e, para tal, faziam-se valer do método indiciário.

O método indiciário impunha ao trabalhador o ônus de comprovar integralmente os elementos indiciários da existência do contrato de trabalho – tarefa que, na prática, se revelava repleta de obstáculos. Essa dificuldade origina-se do disposto no n.º 1 do artigo 342.º do CC, que estabelece "*àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado*".

Contudo, com a introdução da presunção de laboralidade, conforme previsto no artigo 12.º do CT, passou a vigorar uma dinâmica diferente relacionada ao ônus da prova. Sendo assim, compete inicialmente ao trabalhador demonstrar a existência de pelo menos

dois dos critérios indiciários do art. 12.º, n.º 1, assim demonstrada, a presunção de laboralidade é ativada, invertendo o ônus da prova para o empregador, que deverá, então, comprovar que não existe um contrato de trabalho.

Essa inversão do ônus da prova representa uma alteração significativa em relação ao método indiciário anterior, no qual o trabalhador arcava com toda a carga de prova. A natureza *iuris tantum* da presunção permite ao empregador refutar os indícios apresentados, demonstrando que, mesmo diante deles, a relação não se configura como um vínculo de natureza laboral. Assim, a presunção de laboralidade foi concebida para facilitar a prova da existência de um contrato de trabalho, uma tentativa de corrigir as assimetrias do sistema anterior. Nas palavras de AMADO (2013)

de certa forma, esta presunção representa uma simplificação do método indiciário tradicional, visto que, como ponto de partida, ela dispensa o intérprete de proceder a uma valoração global de todas as características pertinentes para a formulação de um juízo conclusivo sobre a subordinação. (p.159)

Seguindo os mesmos passos, o legislador propôs a *especialização* do instituto com a criação do art. 12.º-A, que, aditado ao Código do Trabalho como uma norma de cariz especial, mantém o núcleo essencial da presunção de laboralidade, agora voltada para o trabalho em plataformas digitais.

2.6. Análise ao artigo 12.º-A do Código do Trabalho

O artigo 12.º-A começa por delimitar os seus sujeitos, dispondo no n.º 1 que das suas determinações “*presume-se a existência de contrato de trabalho (...) na relação entre prestador de atividade e a plataforma digital*”. Essa disposição é considerada inovadora e posicionou o Direito do Trabalho português como pioneiro nessa matéria, tendo sido o primeiro ordenamento jurídico europeu a reconhecer legalmente a existência da relação jurídica direta entre o prestador da atividade e a plataforma digital.

De seguida, das alíneas a) a f) do n.º 1, a norma passa a elencar os seis critérios indiciários que, na verificação de ao menos dois deles, presume-se a laboralidade. Deles derivam indiretamente as características definidoras do trabalho em plataformas digitais, sendo resumidas ao que se segue:

- a) A retribuição é fixada pela plataforma digital;
- b) A plataforma digital exerce poder de direção (quanto à forma, conduta ou prestação da atividade);
- c) A plataforma digital controla e supervisiona a atividade (seja em sentido literal, fazendo uso de mecanismos GPS de controlo de localização do prestador, seja por meio da verificação da qualidade da atividade prestada);
- d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho (podendo incidir sobre a escolha do horário de trabalho, a aceitação ou recusa de tarefas ou a escolha dos clientes);
- e) A plataforma exerce poder disciplinar sobre o prestador (podendo desativar a sua conta segundo critérios definidos pela própria plataforma); e,
- f) Os equipamentos de trabalho pertencem à plataforma digital.

A seguir, no n.º 2, tem-se a definição jurídico-laboral de *plataforma digital*: a pessoa coletiva que, mediante a utilização de meios eletrónicos — tais como sítios da Internet ou aplicações móveis —, presta ou disponibiliza serviços à distância, a pedido de utilizadores, cuja execução envolve, de forma necessária e essencial, a organização de trabalho remunerado. Tal trabalho pode ser desempenhado tanto em ambiente virtual quanto em localização física específica, desde que subordinado a um modelo de negócio e a uma marca distintivos.

O n.º 3 da norma, por sua vez, consagra o princípio da primazia da realidade sobre a forma, ao estabelecer que a aplicação das disposições legais previstas no n.º 1 independe da designação atribuída pelas partes ao vínculo jurídico estabelecido, assegurando, assim, que a qualificação da relação não seja subvertida por meras construções terminológicas. Em consonância com as linhas gerais características do art. 12.º, o número 4 prevê a possibilidade de se ilidir a presunção de existência da laboralidade, nos termos gerais do direito, caso a plataforma digital demonstre que o prestador de serviços atua com efetiva autonomia, não estando submetido ao controlo, poder de direção ou poder disciplinar por parte da entidade contratante.

Apesar de a norma, inicialmente, delimitar o alcance desta presunção de laboralidade associando à figura do empregador a plataforma digital, o n.º 5²⁷ deste artigo permite que a plataforma invoque a sua ilegitimidade processual e substantiva ao alegar que existe, entre ela e o prestador, um terceiro intermediário, que afiguraria o verdadeiro empregador na relação presumidamente laboral. Podemos ver na redação dessa alínea uma tentativa, por parte do legislador, de articular a aplicação da Lei n.º 45/2018 à presunção de laboralidade do artigo 12.º-A, uma vez que, a norma, até ao seu n.º 5, impossibilita que esta presunção seja aplicada aos casos dos motoristas de TVDE. Essa impossibilidade deriva, juridicamente, da inexistência de qualquer tipo de relação direta entre o motorista (enquanto pessoa singular) e a plataforma digital, realidade jurídica ficcionada pela Lei n.º 45/2018.

A aplicação do brocardo “**Fictio iuris non est ubi veritas**” (“A ficção jurídica não existe onde há verdade”) revela-se particularmente pertinente no contexto dos trabalhadores motoristas de plataformas digitais, especialmente quando analisamos os restantes números do artigo 12.º-A.

O n.º 6 ilustra bem esta problemática, ao determinar que, na presença de intermediários (como os operadores de TVDE), cabe ao tribunal decidir quem é a entidade empregadora: a plataforma digital; ou, o intermediário. Embora esta disposição pareça assegurar a aplicação presunção à globalidade das situações de trabalho em plataformas, ela revela, ao nosso ver, uma contradição.

Veja-se a circunstância de o próprio motorista se constituir como pessoa coletiva e assumir o papel de operador de TVDE, o tribunal pode reconhecer, por via do n.º 6, a plataforma digital como empregadora, o que estaria em consonância com o princípio da primazia da realidade. Contudo, quando o motorista está vinculado a um terceiro nas vestes de operador de TVDE, o tribunal pode considerar este operador como empregador, e não a plataforma digital. Esta diferenciação pode resultar em decisões divergentes para situações de trabalho essencialmente idênticas, sobretudo ao falarmos sobre trabalhadores de uma mesma plataforma digital.

²⁷ “A plataforma digital pode, igualmente, invocar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.”

Essa possível diferenciação, ao nosso entender, injustificada evidencia como a ficção jurídica criada pela Lei pode afastar-se da verdade factual. O operador de TVDE, uma figura criada pela Lei n.º 45/2018, é colocado no papel de empregador, ainda que, na prática, a plataforma digital exerça controlo efetivo sobre as condições de trabalho. A plataforma é, assim, a verdadeira empregadora, mas a lei permite que essa realidade seja obscurecida por estruturas formais. O brocardo “*Fictio iuris non est ubi veritas*” nos reforça a necessidade de os tribunais privilegiarem a realidade material sobre as construções legais, garantindo que a verdade dos factos prevaleça sobre as ficções jurídicas que distorcem a estrutura dessas relações laborais.

É certo que, ao depender a decisão do juiz, não se encontra impedido deparar-se com situações em que, apesar da existência de um intermediário, seja a plataforma digital considerada o empregador. Compartilhamos da ideia de Amado (2023)²⁸ que essa presunção de laboralidade tem carácter bidimensional: por um lado, é objetiva, centrando-se na qualificação da natureza do negócio, e, por outro, é subjetiva, ocupa-se da relação entre os próprios sujeitos. Contudo, é certo que a consagração do n.º 6 possibilita a existência dessas decisões divergentes, e, a sua possibilidade por si só já configura questão de interesse para os estudiosos do Direito do Trabalho.

De forma complementar, o n.º 8 do artigo determina que, ainda que o tribunal conclua que o empregador é o intermediário, isso não isenta a plataforma digital de responder solidariamente pelos créditos laborais. Nesse sentido, importa recordar o disposto nos arts. 512.º a 533.º do CC sobre as obrigações solidárias.

Segundo essas normas, a obrigação é solidária quando a relação jurídica é constituída por mais do que um devedor, de forma que cada um deles responde pela totalidade da prestação. Destaca-se que, na responsabilidade solidária os devedores têm responsabilidades iguais, ou seja, não há ordem para a cobrança. Na realidade jurídico-laboral isso significa que, apesar de o intermediário ser declarado empregador em sede judicial, a plataforma digital não estará isenta de responder solidariamente pelos créditos laborais (aqueles valores que, uma vez cessada a relação de trabalho, têm de ser pagos ao trabalhador, como as férias não gozadas e o subsídio de Natal).

²⁸ p. 308.

Ora, a escolha do legislador pela responsabilidade solidária ao invés da responsabilidade subsidiária (que imporá à plataforma digital responder pela dívida, apenas, em segunda linha, ou seja, caso o empregador entrasse em incumprimento) não pode ser considerada involuntária. Como se observa nos artigos 101.º e 334.º do CT, a figura da responsabilidade solidária pelos créditos laborais não surgiu no contexto dos trabalhadores de plataformas digitais, é, na verdade, instituto que acompanha a evolução do Direito do Trabalho português desde o CT de 2003²⁹.

Por sua vez, no Código do Trabalho em vigor, o art. 101.º, n.º 3 consagra um regime especial de responsabilidade solidária pelos créditos laborais, direcionado às situações de pluralidade de empregadores, enquanto o art. 334.º estabelece um regime geral que não se aplica, apenas, a essas circunstâncias³⁰.

As diferenças que residem entre essas normas são visíveis nas suas redações, veja:

- 1- O art. 101.º, n.ºs 1 e 3 dispõem que “*o trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns*”, de forma que “*os empregadores são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho, cujo credor seja o trabalhador ou terceiro*”.
- 2- Enquanto o art. 334.º prevê que “*por crédito emergente de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, vencido há mais de três meses, respondem solidariamente o empregador e sociedade que com este se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, nos termos previstos nos artigos 481.º e seguintes do Código das Sociedades Comerciais*”.

Apesar das diferenças, também é possível encontrar um elo comum que sustenta as duas soluções normativas: **entre os devedores solidariamente responsáveis, existe, certamente, uma ligação**. Curioso é pensar que a solução invocada pelo art. 12.º-A surge, talvez, inspirada por este contexto jurídico, apesar de, entre o operador de TVDE e a plataforma digital, não existir propriamente uma relação de participações recíprocas, nem de domínio ou de grupo, menos ainda de estruturação organizativa comum.

²⁹ Veja-se, por exemplo, o anterior art. 92.º, n.º 3 do CT de 2003.

³⁰ CÍLIA (2022), pp. 189-218.

A lógica da responsabilidade solidária no tocante ao artigo 12.º-A, porém já utilizada nesses outros institutos jurídicos laborais, reflete uma tentativa de adaptação dessa ferramenta a um contexto complexo, como o das plataformas digitais. No entanto, essa adaptação não ocorre sem ruídos, especialmente pela ausência de uma verdadeira relação de coordenação ou subordinação entre o operador de TVDE e a plataforma digital, o que torna a aplicação da norma menos intuitiva.

Sendo assim, e, como tivemos a oportunidade de discorrer, importa-nos recordar que a relação existente entre o operador de TVDE e a plataforma digital é, sobretudo, de caráter intermediário. Trata-se de uma relação jurídica ficcional, que não existiria nesses moldes se não fosse o Direito³¹. Assim sendo, parece difícil não concordar com a reflexão posta por AMADO (2023) a respeito disso:

Não deixa de ser curioso que a inversão não é verdadeira, isto é, a plataforma digital responde solidariamente com o intermediário quando o contrato for celebrado por este com o trabalhador, mas o intermediário já não responde solidariamente com a plataforma digital na hipótese de o contrato de trabalho ser celebrado por esta. (...) dando o mesmo legislador sinais de que, em última análise, quem aqui detém o poder decisório e, quiçá, o músculo financeiro é, sempre, a plataforma, quem quer que assuma a contratação dos trabalhadores em causa. (p.309)

O excerto destacado revela uma assimetria na aplicação da responsabilidade solidária, o que reforça a percepção de que a plataforma digital ocupa, de facto, uma posição central nessa relação de trabalho. Essa centralidade levanta questionamentos

³¹ É certo que grande parte dos cenários e relações que rodeiam a vida humana contemporânea não tomariam os contornos que têm se não fosse a sua regulação jurídica. Contudo, é necessário distinguir dois fenômenos provenientes da atuação do Direito: a regulação e a criação normativa. O primeiro deles parte de uma realidade material pré-existente, a qual é submetida ao exercício de definição de limites jurídicos, enquanto o segundo surge a partir do próprio Direito e, por meio dele, introduz novas realidades normativas no mundo material. No âmbito do trabalho em plataformas digitais, não é preciso ir longe para identificar essa dinâmica; basta observar a realidade existente antes da Lei Uber. A figura do operador de TVDE não era de caráter vinculativo, ou seja, um terceiro, intermediário da relação entre motorista e plataforma, poderia até existir, mas não era condição necessária para que um motorista se inscrevesse na plataforma. Com a Lei, o Direito não apenas regulamentou uma prática já existente, mas também criou uma figura jurídica, reconfigurando as relações laborais e contratuais no setor.

quanto à coerência do regime jurídico proposto, uma vez que a figura do operador de TVDE funciona como mecanismo de diluição de responsabilidades, advindo da criação uma camada de intermediação que, na prática, dificulta a tutela transversal dos direitos desses trabalhadores.

Retomando à análise do artigo, destaca-se o disposto no n.º 12, que prevê: “*A presunção prevista no n.º 1 aplica-se às atividades de plataformas digitais, designadamente as que estão reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica*”. Embora antes já se pudesse intuir a aplicação da presunção de laboralidade aos motoristas destas plataformas, foi com nesse momento que o legislador consolidou de forma inequívoca a sua aplicabilidade.

Apesar do esclarecimento do legislador sobre a aplicação da presunção quando em causa o regime do trabalhador de TVDE, pouco ficamos elucidados sobre como articular esses regimes. Isso se deve, sobretudo, ao facto de a Lei Uber ter impossibilitado a existência de relação direta entre a plataforma digital e o motorista, como já tivemos a oportunidade de analisar. Por outro lado, desde logo, no n.º 1, o art. 12.º-A prevê que a presunção, em primeira linha, é pensada para a plataforma exercer o papel do empregador.

Na prática, a inexistência dessa relação direta entre motorista e plataforma levanta questões relevantes. Sem a possibilidade de se determinar esse vínculo, a aplicação da presunção de laboralidade encontra-se envolta em incertezas, sendo o operador de TVDE uma figura que mais confunde do que esclarece. Ao invés de simplificar o quadro normativo, essa intermediação acrescenta camadas à interpretação da lei, criando um cenário no qual o reconhecimento de direitos e a responsabilização tornam-se um desafio, se não para o legislador, certamente para os trabalhadores.

Em qualquer caso, fica claro que o artigo 12.º-A apela para uma revisão da Lei, no entanto, enquanto isso não se concretiza, resta a dúvida: **como articula-se a presunção da laboralidade na circunstância do trabalhador de TVDE?**

3. Análise complementar à jurisprudência recente

Como temos reforçado ao longo desse estudo, a aplicação da presunção de laboralidade aos motoristas de TVDE suscita temas que ultrapassam o sentido literal do art. 12.º-A do CT, centralizando-se como o nosso objeto de estudo. Com a finalidade de explorar de forma transversal a problemática, parece-nos adequado perceber como o instituto jurídico tem sido abordado nos tribunais portugueses. Nesse sentido, esta secção centrará sua análise na jurisprudência recente desenvolvida em Portugal, no entanto, deparamo-nos com um empasse: até o momento, os casos tratados pelos nossos juízes se circunscrevem aos trabalhadores estafetas, já não aos motoristas.

A atividade do estafeta consiste na recolha e entrega de mercadorias, a começar por um pedido que é acionado por meio de uma aplicação móvel, associada à empresa operadora da plataforma digital. Após o cadastro na aplicação, assim como os motoristas, os estafetas recebem as informações sobre o local de recolha e de entrega, e comprometem-se a realizar o percurso.

É certo que existem diferenças entre a atividade de trabalho e o contexto legal a que estão circunscritos os estafetas e os motoristas de TVDE. Contudo, acreditamos que os critérios e argumentos jurídicos adotados nas decisões que envolvem os estafetas nestes acórdãos podem oferecer uma direção para o contexto específico dos motoristas de TVDE.

Nesse sentido, importa compreender como a presunção de laboralidade tem sido compreendida e aplicada pelos Tribunais nacionais, de forma a analisarmos a sua adequação ao contexto do *crowdwork*. Sob esse pano de fundo, cabe análise crítica sobre as posições assumidas pela jurisprudência portuguesa, a fim de se tentar encontrar algum Norte, primeiro, na qualificação jurídica dessa nova forma de se manifestar o trabalho subordinado e, depois, compreender como isso pode complementar o estudo aqui a proposto.

Assim sendo, faz sentido começar pelo Acórdão proferido em setembro de 2024 da Relação de Évora³², o qual decidiu por não reconhecer a existência de um contrato de trabalho celebrado entre estafeta e plataforma digital, apesar de ter presumido a existência da laboralidade pela verificação de três características enunciadas no art.12.º-A. Isso se deu pela empresa ter logrado ilidir a presunção através da prova dos seguintes factos: são os estafetas que escolhem quando querem prestar a atividade; eles detêm liberdade de recusar a prestação; podem escolher o meio de transporte a utilizar; têm a possibilidade de desligar a geo-localização durante o percurso; e, podem se fazer substituir por outro prestador.

Por se impor uma necessária mudança de perspetiva para analisar os novos contornos assumidos pela subordinação nessas relações, compreende-se que os argumentos relativos à liberdade na gestão do tempo de trabalho e na escolha do meio de transporte utilizado, podem ser facilmente enfraquecidos. Recordamos, nesse sentido, que a própria presunção do art. 12.º-A surge como uma resposta à transformação daquelas clássicas características da subordinação. Assim, esses elementos clássicos que se associam à subordinação naturalmente não assumem os mesmos contornos de antes, de forma que configura, inclusive, característica natural do trabalho em plataformas digitais a inexistência de período de trabalho bem definido e a utilização de instrumentos de trabalho cujo proprietário não é o empregador. Contudo, tornou-se particularmente decisivo³³ no caso a possibilidade de o prestador poder fazer-se substituir.

Ora, temos dúvidas se a possibilidade de substituição do prestador nesses casos é completamente incompatível com a natureza *intuitu personae* do contrato de trabalho, como defendeu o Tribunal. É certo que cláusulas contratuais que permitam a substituição devem ser cuidadosamente analisadas. No entanto, é de se questionar que tantas outras características tradicionais do contrato de trabalho – como a gestão do tempo de trabalho, a verificação do poder de direção nas vestes clássicas ou o dever de exclusividade do

³² RE, Ac.12-09-2024, João Luís Nunes. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/d4e60484606f31d480258ba80030dc79?OpenDocument>, sob o n.º 3842/23.

³³ AMADO e MOREIRA (2024).

Por outro lado, merece destaque positivo outro Acórdão³⁷ de fevereiro de 2025, agora, da Relação do Porto, que demonstrou uma compreensão mais adequada do conceito de subordinação jurídica a essa realidade. Apesar de não ter sido considerada aplicável a presunção de laboralidade do art. 12.º-A por razões que dizem respeito à temática da aplicação da lei no tempo, o Tribunal reconheceu a existência de um contrato de trabalho fazendo uso do método indiciário.

A Relação levou em consideração circunstâncias como: o facto de o estafeta não possuir clientes próprios; inserir-se numa organização produtiva externa; não assumir os riscos económicos de ganhos ou perdas do negócio; ter a sua remuneração definida pela plataforma; ser monitorado em tempo real por meio de sistemas de geo-localização; e, por fim, estar sujeito ao poder sancionatório da plataforma, que inclui a possibilidade de desativação da sua conta. Assim, em conformidade com o Acórdão, cremos que “*a subordinação nesta era digital deve ser encarada de forma mais flexível e adaptada a esta nova realidade tecnológica, distanciando-se do modelo fordista tradicional*”.

Em sentido semelhante, tem-se o Acórdão da Relação de Lisboa³⁸ de dezembro de 2024, que decidiu pela existência de contrato de trabalho celebrado entre estafeta e plataforma digital. Diferentemente dos outros Acórdãos, nesse surge a figura do parceiro de frota da plataforma digital. Este intermediário, ao contrário do operador de TVDE, não é obrigatório para que o estafeta possa atuar, mas é bastante usual, especialmente por auxiliar o prestador no registo da aplicação móvel, assim como, na disponibilização de veículo para o transporte. Nesse caso, verificou-se que o parceiro era responsável pelos pagamentos dos estafetas e pela formalização do vínculo e gestão documental para o registo na plataforma digital. No entanto, apesar da intermediação, constatou-se que a plataforma é quem exercia elevado grau de controlo sobre a atividade dos prestadores, sendo ela a definir as regras e os procedimentos a serem seguidos.

³⁷ RP, Ac. 03-02-2025, Sílvia Saraiva. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/a20bf0f172a1d2d080258c35003a9638?OpenDocument>, sob o n.º 367/24.

³⁸ RL, AC. 05-12-202, Sérgio Almeida. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/364891df2227319780258bf7003bf2aa?OpenDocument>, sob o n.º 4306/23.

Acompanhamos que a atividade do parceiro de frota, em semelhança ao do operador de TVDE

Se restringe à cooperação e facilidade de relação entre estafetas e a plataforma digital, no que respeita ao seu acesso, registo e uso. Os termos da sua atuação como parceiro de frota são os que a ré plataforma eletrónica define, sem qualquer possibilidade de negociação da sua parte. Cinge-se a viabilizar o registo do estafeta, a organizar a transferência dos valores pagos pelas entregas que este realiza, pelo que se limita a prestar-lhe um serviço, sendo como prestação de serviços que a relação mantida com o mesmo deve ser qualificada (...).

Da análise realizada à alguma jurisprudência sobre a temática, é de se concluir que a aplicação da presunção de laboralidade do art. 12.º-A merece cuidado e atenção por parte do jurista e do julgador. Sendo um instituto recente, é natural que a sua aplicação ainda remonte ao que por décadas se entendeu por subordinação jurídica e seus elementos caracterizadores. No entanto, importante é acompanhar a cronologia dos institutos, compreender a sua razão de ser e adaptar a aplicação do Direito a essas novas roupagens.

Relativamente ao caso dos motoristas de TVDE, pensamos que o produzido pela jurisprudência recente complementa as conclusões que antes já tínhamos chegado com esse estudo. No entanto, ainda nos resta uma dúvida: como se deve articular a existência do operador de TVDE às disposições do art. 12.º-A?

Para além da necessária adequação do conceito de subordinação à realidade do trabalho em plataformas digitais, tendo como norte as disposições do art. 12.º-A e suas inspirações, é também preciso adaptar as circunstâncias uma vez criadas pela Lei *Uber* a essas transformações jurídicas. Como anteriormente pontuamos, a figura do operador de TVDE trata-se de uma ficção legal que não há verdadeira relevância prática. A figura, que se enquadra como falso *outsourcing*, mascara a relação de subordinação que poderia existir, naturalmente, entre o motorista e a plataforma digital. Adicionalmente, o normativo surgiu antes do art. 12.º-A do CT, que mudou radicalmente o contexto jurídico do trabalho em plataformas digitais, pelo que se encontra de certa forma desatualizado.

Ora, apesar de o normativo ter tentado assegurar que as situações adstritas à Lei n.º 45/2018 estivessem abrangidas por suas determinações, pensamos que acabou por criar diferenciações injustificadas na aplicação da presunção de laboralidade entre os motoristas de TVDE e os demais trabalhadores inseridos no contexto das plataformas digitais. Assim, defendemos que, até a revisão legal dessa Lei, a aplicação do art. 12.º-A às situações criadas por ela merecem interpretação crítica.

Parece que a bidimensionalidade do art. 12.º-A só gera conflitos com a Lei n.º 45/2018 quando está em causa a sua dimensão subjetiva, ou seja, ao propor identificar a entidade empregadora. É precisamente ao tentar articular-se com a Lei *Uber* a possibilidade de o operador de TVDE ser considerado empregador que reside o cerne da problemática.

Entendemos que são múltiplas as circunstâncias que podem suscitar dificuldades, a primeira delas, o caso de o motorista constituir pessoa coletiva e tornar-se o próprio operador de TVDE. Nessas situações, entendemos ser imperioso o princípio da primazia da realidade, de forma que o trabalhador não pode ser impedido de ter declarada a plataforma digital como empregadora, pelo facto de ser, também ele, pessoa coletiva. Estando o motorista nessas circunstâncias e verificando-se os critérios indiciários de laboralidade, não existe na realidade material qualquer figura intermédia que o afaste da real relação de subordinação. Assim sendo, para esses casos, consideramos que o julgador deve decidir que a plataforma digital ocupa é a entidade empregadora.

Adicionalmente, é possível prever uma segunda situação que pode vir a gerar dúvidas, nomeadamente, o caso de se verificar indícios de laboralidade entre o motorista e o operador de TVDE, quando este for um terceiro. Nesses casos, defendemos que a decisão pelo operador de TVDE como empregador é contraintuitiva, tendo em vista tratar-se de uma figura ficcional criada pela Lei, a qual, prevê-se, não ter poderes de: i) gestão algorítmica; ii) influenciar na desativação do motorista da plataforma; iii) determinação, em primeira linha, do preço atribuído ao serviço; e, iv) atribuição de tarefas.

No entanto, o operador pode deter outros poderes análogos, como o estabelecimento da remuneração final a ser recebida, a determinação de um horário de trabalho e a monitorização da atividade. Apesar disso, resta-nos claro que é a plataforma

digital que tem influências mais fortes sobre a atividade do prestador, sendo ela que, em primeira linha, possibilita a prestação, estabelece as regras da atividade, determina os preços e estabelece o contato entre motorista e utilizador, não podendo nos esquecer que é sempre a plataforma que tem a última palavra sobre a desativação da conta do motorista da aplicação móvel.

Em vias de conclusão, considerando as situações apontadas e as nuances das relações laborais estabelecidas no âmbito das plataformas digitais, acreditamos que é imprescindível a adoção de uma perspectiva contemporânea, e adaptada às novas realidades, do conceito de subordinação. Urge essa necessidade sobretudo no caso dos motoristas de transporte de passageiros em veículos descaracterizados, em que a estrutura relacional criada pela Lei n.º 45/2018 pode ocultar a verdadeira natureza dessas relações, muitas vezes marcadas por evidente subordinação entre prestador e plataforma digital.

CONCLUSÃO

Com base no que foi apresentado, podemos afirmar que a interação entre o regime jurídico introduzido pela Lei n.º 45/2018 e a presunção de laboralidade, prevista no artigo 12.º-A do Código do Trabalho, suscita diversos desafios. Esse estudo permitiu identificar que, embora a nova presunção de laboralidade tenha representado um avanço relevante no reconhecimento jurídico do trabalho nas plataformas digitais, a existência da figura do operador de TVDE, criada pela Lei *Uber*, gera uma problemática ao introduzir um intermediário cuja função prática muitas vezes não reflete a realidade laboral vivenciada pelos motoristas de TVDE.

A análise empreendida demonstrou que a figura do operador de TVDE constitui uma ficção jurídica que torna difícil aceitar a sua qualificação com entidade empregadora. Ficou claro que as empresas operadoras de plataformas digitais mantêm controlo significativo sobre as condições de trabalho, de forma que o princípio da primazia da realidade revela que, verificados os critérios indiciários da laboralidade, dever-se-ia qualificá-las diretamente como empregadoras.

Enquanto a Lei n.º 45/2018 não for alvo de revisão para eliminação dessas ambiguidades, é imperativo que os operadores do direito adotem uma interpretação e aplicação crítica do instituto da presunção de laboralidade. Os tribunais, em particular, devem privilegiar uma abordagem que leve em consideração a adaptação das características da subordinação aos novos modelos de trabalho dependente.

Adicionalmente, espera-se que esta dissertação sirva como convite à ampliação dos estudos sobre o Trabalho na realidade contemporânea. O esforço investigativo é fundamental não só para aprimorar a interpretação e aplicação dos normativos que aqui se examinou, como também para fomentar a adaptação progressiva do Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico, às novas realidades laborais. Acreditamos existir a *luz no fim do túnel* e que há esperança para a evolução do Direito alinhado com as necessidades emergentes da sociedade digital.

Referências bibliográficas

AMADO, João Leal, 2009, «Presunção de laboralidade: nótula sobre o art.º 12.º do novo Código do Trabalho e o seu âmbito temporal de aplicação», in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 82, CEJ/Coimbra Editora, jan.–abr., pp. 159 e ss.

AMADO, João Leal, 2023, «As plataformas digitais e o novo art. 12.º-A do Código do Trabalho português: entendendo ou trabalhando?», in *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 89, n.º 2, pp. 294–312. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/221575/2023_amado_joao_plataformas_digitais.pdf

AMADO, João Leal, e Teresa Coelho MOREIRA, 2021, «A Uber, o motorista e o cliente: três ou quatro? A propósito de uma decisão do Supreme Court do Reino Unido», in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, vol. 1, n.º 2, pp. 121–151. Disponível em: https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2021/08/RIDT2_10.pdf

AMADO, João Leal, e Teresa Coelho MOREIRA, 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, 8 de outubro. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2024/10/08/as-plataformas-digitais-a-presuncao/>

AMADO, João Leal, e Teresa Coelho MOREIRA, 2024a, «Estafetas: a presunção, a ilisão e o equívoco da substituição», Observatório Almedina, dezembro. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2024/12/02/estafetas-a-presuncao-a-ilisao-e-o-equivoco-da-substituicao/>

CARELLI, Rodrigo de Lacerda, 2012, *Terceirização como intermediação de mão de obra*, LTr, Rio de Janeiro.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda, 2020, «O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei», *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região*, vol. 66, n.º 102, pp. 93–106.

CÍLIA, Dina Cochicho, 2022, «Considerações sobre a responsabilidade solidária de sociedades em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo no Código do Trabalho», in *Revista do Ministério Público*, n.º 170, abril–junho, pp. 189–218.

GOMES, Maria Irene, 2023, «Direito do Trabalho e economia colaborativa – desafios de regulamentação» in *Economia colaborativa*, Anabela Gonçalves (coord.), UMinho Editora, Braga, p. 402.

GONÇALVES, Anabela, 2023, «Enquadramento político-internacional da economia colaborativa» in *Economia colaborativa*, Anabela Gonçalves (coord.), UMinho Editora, Braga, pp. 70–71.

LOBO XAVIER, Bernardo da Gama, 2020, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.^a ed., Rei dos Livros, Lisboa.

MOREIRA, Teresa Coelho, 2023, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, Coimbra.

PARREIRA, Isabel Ribeiro, 2004, «Qualificação do contrato de trabalho e presunção legal: notas para a interpretação e aplicação do artigo 12.º do Código do Trabalho» in VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho (Separata), Almedina, Coimbra.

PINHEIRO, Paulo Souza, 2006, «O Direito do Trabalho ao Longo da História: Dealbar e Evolução de um Novo Ramo do Direito», in *Journal of Business and Legal Sciences: Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, n.º 8, pp. 271–301.

RITZEL, Guilherme Sebalhos, e Marcelo Barroso KÜMMEL, 2023, «Desemprego e novas tecnologias: espaço aberto para o trabalho mediante plataformas digitais: o caso dos motoristas de aplicativo no Brasil», in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n.º 4.

SILVA, Catarina Marques Ferreira da, e Jorge Ribeiro MENDONÇA, 2021, «Plataformas digitais nas vestes de empregador: os desafios da “uberização” do trabalho», in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano 1, n.º 2, pp. 301–338.

