



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# **A Presunção de Laboralidade na *Gig Economy***

## **O Caso dos Estafetas das Plataformas Digitais**

Maria Inês Azevedo Correia

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2025





UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# **A Presunção de Laboralidade na *Gig Economy***

## **O Caso dos Estafetas das Plataformas Digitais**

Orientadora: Ana Teresa Ribeiro

Maria Inês Azevedo Correia

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2025

*Ao meu porto de abrigo, a minha casa:  
a minha família.*

*Nada na vida deve ser temido, somente compreendido.  
Agora é hora de compreender mais para temer menos.*

Marie Curie

## Agradecimentos

A redação desta dissertação demonstrou ser um percurso penoso, mas bastante interessante e desafiante. Contudo, e como em quase tudo na vida, nada é alcançado sem sacrifício e sem o apoio daqueles de quem mais gostamos. Assim, só me resta agradecer a todos aqueles que celebram comigo as conquistas da vida.

Desejo agradecer, em primeiro lugar, os meus pais pelo carinho e paciência intermináveis. À minha mãe, por ser a minha adulta *premium* e me ajudar com todos os meus devaneios e dúvidas existenciais. Ao meu pai, por ensinar-me a aventurar e explorar tudo o que de bom a vida traz.

Aos meus amigos que, ainda que não estando presentes diariamente, me apoiam sem reservas e me incentivam a ser a melhor versão de mim mesma.

Não podia deixar de agradecer também à minha equipa de logística, por todos os momentos diários de risada e descontração pura. Obrigada por acreditarem em mim e tornaram os meus dias mais leves e divertidos.

Por fim, à minha orientadora, por toda a disponibilidade e preocupação que demonstrou comigo nestes últimos meses.

## Resumo

Na presente dissertação pretendemos abordar e enquadrar o trabalho desenvolvido em plataformas digitais, no ordenamento jurídico português. Mais concretamente, propomos a analisar o caso dos estafetas, determinando se estes possuem um contrato de trabalho ou um contrato de prestação de serviços. Para tal, iremos examinar o regime constante da Diretiva aprovada relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, bem como regime jurídico português nesta sede. A questão fulcral do presente trabalho será a discussão sobre a redação e eficácia da presunção de laboralidade redigida neste âmbito.

**Palavras-Chave:** contrato de trabalho, contrato de prestação de serviços, subordinação jurídica, plataformas digitais, presunção de laboralidade.

## Abstract

In this dissertation, we aim to address and contextualize work carried out through digital platforms within the Portuguese legal framework. More specifically, we intend to analyze the case of delivery couriers, determining whether they are bound by an employment contract or a service provision contract. To this end, we will examine the provisions of the recently approved Directive on improving working conditions in platform work, as well as the relevant Portuguese legal regime. The central issue of this study will be the discussion surrounding the wording and effectiveness of the presumption of employment established in this context.

**Keywords:** employment contract, service provision contract, legal subordination, digital platforms, presumption of employment.

## Índice

Introdução .....	8
I – A economia de plataforma e o seu impacto no mundo laboral.....	10
II – A natureza do vínculo contratual dos trabalhadores das plataformas digitais – implicações práticas.....	14
III – A presunção de laboralidade .....	20
1. A Diretiva da União Europeia relativa às condições de trabalho nas plataformas digitais .....	20
2. O aditamento do artigo 12.º-A ao CT, com a Agenda do Trabalho Digno .....	30
3. A conformidade do direito nacional com a Diretiva da União Europeia.....	37
4. O caso dos estafetas das plataformas digitais.....	39
Conclusão .....	44
Bibliografia.....	47
Webgrafia.....	52

## **Lista de Siglas e Abreviaturas**

Art(s). – Artigo(s)

Al(s). – Alínea(s)

CC – Código Civil, aprovado pelo DL n.º 47344/66, de 25 de novembro, com as suas sucessivas alterações

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CRCSPSS – Código dos Regimes Contributivos do Sistema Providencial da Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, com as suas sucessivas alterações

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as suas sucessivas alterações

DL – Decreto-Lei

N.º – Número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

Séc. – Século

SS – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TFUE – Tratado de Funcionamento da União Europeia

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

UE – União Europeia

## Introdução

A controvérsia existente em relação à natureza do vínculo contratual estabelecido entre um estafeta e a plataforma digital em que este se encontra conectado impulsionou-nos na escolha pelo presente tema. De facto, a qualificação desta relação tem sido um assunto que tem, recentemente, inspirado várias decisões dos Tribunais portugueses, nem todas no mesmo sentido.

Também a nível europeu a questão da qualificação do vínculo dos estafetas tem-se colocado, motivo pelo qual a União Europeia entendeu que seria benéfica a criação de uma Diretiva que regulasse alguns aspetos do trabalho em plataformas digitais. Serão analisadas com detalhe, no presente trabalho, as presunções de laboralidade presentes no art. 12.º-A do CT, bem como no art. 5.º da Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais.

Assim, começaremos por analisar as novas formas de trabalho trazidas pela inovação tecnológica que se tem sentido nos últimos anos. De facto, a inovação tecnológica trouxe consigo a criação das mais diversas aplicações informáticas para o telemóvel, que servem de base ao desenvolvimento de certos trabalhos. Um desses trabalhos é o caso dos estafetas da Glovo e UberEats que serão analisados no presente trabalho.

No capítulo seguinte, pretendemos demonstrar a diferença que a qualificação do vínculo traz para os estafetas destas plataformas. Assistimos a uma dicotomia muito vincada entre prestador-trabalhador, que acarreta tratamentos jurídicos muito distintos. Este segmento pretende explorar, portanto, estas diferenças práticas de tratamento.

O terceiro e último capítulo diz respeito à presunção de laboralidade estabelecida no âmbito do trabalho em plataformas digitais. Este capítulo encontra-se subdividido em quatro partes, de forma a melhor se conseguir compreender o problema em mãos.

A primeira parte versa a análise, detalhada, dos capítulos I e II da Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, ou seja, a Diretiva n.º 2024/2831. Aqui serão analisados temas como a noção de trabalhador e a pertinência da criação de uma presunção de laboralidade, com o alcance atribuído pela mesma.

No segundo subcapítulo é examinado, alínea a alínea e n.º a n.º, o art. 12.º-A do CT. Este preceito veio introduzir, no ordenamento jurídico português, uma presunção de laboralidade neste âmbito. É ainda feita uma análise crítica à sua redação.

O subcapítulo subsequente explicita se o direito nacional se encontra, ou não, em conformidade com a Diretiva mencionada.

O último ponto explora o caso dos estafetas das plataformas digitais, demonstrando o impacto que a presunção tem no seu regime. Para tal, socorremo-nos da doutrina, bem como da jurisprudência, nacional e europeia.

## I – A economia de plataforma e o seu impacto no mundo laboral

O Direito do Trabalho é um ramo jovem<sup>1</sup>, que visa a tutela das relações de trabalho subordinado. Este ramo do Direito surgiu, tardiamente, na sequência da Revolução Industrial do séc. XVIII<sup>2</sup>. Perante a massificação da contratação para o trabalho fabril, constatou-se que a regulação destas relações não estava a ser efetuada da melhor maneira. De facto, estes contratos eram regidos pelo direito civil<sup>3</sup>, com tudo o que de injusto poderia de aí advir, dado que a aplicação do princípio da autonomia privada<sup>4</sup> no mundo laboral levava a grandes desigualdades fáticas entre trabalhadores e empregadores<sup>5</sup>.

Estas assimetrias tornaram-se evidentes na segunda metade do séc. XIX, num fenómeno que ficou conhecido como *questão social*<sup>6</sup>. Tendo a autonomia privada funcionado sem qualquer interferência, os empresários ofereciam terríveis condições de trabalho e salários muito baixos aos seus trabalhadores<sup>7</sup>. Perante tais injustiças, tornou-se necessária a criação de legislação a respeito destes contratos<sup>8</sup>, com vista, em primeira linha, à proteção dos trabalhadores<sup>9</sup>. Contudo, a proteção é apenas conferida, ainda hoje e em regra, aos trabalhadores subordinados e não a todas as pessoas que exercem uma profissão<sup>10</sup>. Desta forma, torna-se essencial a qualificação da relação jurídica em causa, de forma a saber que direitos e obrigações impendem sobre as partes.

Atualmente, o mundo laboral apresenta novos e importantes desafios em termos regulamentares e de definição da relação contratual. Surge, na década de 90 do séc. passado, a chamada *economia de plataforma*<sup>11</sup>. Esta consiste num modelo de negócio que tem a utilização de uma plataforma digital no seu núcleo. Uma plataforma digital pode ter as mais variadas funções, desde permitir a entrega de uma determinada refeição em casa dos clientes, a solicitação da montagem de um móvel, o aluguer de bicicletas elétricas, entre outras. Como afirmam JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA<sup>12</sup>,

---

<sup>1</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, 2020, p. 45 e JOÃO LEAL AMADO, at al., 2023, p. 20.

<sup>2</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, 2020, p. 45.

<sup>3</sup> JOÃO LEAL AMADO, at al., 2023, p. 21.

<sup>4</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, 2020, p. 46 e JOÃO LEAL AMADO, at al., 2023, p. 21-22.

<sup>5</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, 2023, p. 31.

<sup>6</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, 2020, p. 47 e JOÃO LEAL AMADO, at al., 2023, p. 22.

<sup>7</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, 2020, p. 47 e JOÃO LEAL AMADO, at al., 2023, p. 21-22.

<sup>8</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, 2023, p. 46-47.

<sup>9</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, 2020, p. 47-48.

<sup>10</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, 2023, p. 21.

<sup>11</sup> CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2024, p. 12.

<sup>12</sup> JOÃO LEAL AMADO E TERESA COELHO MOREIRA, 2024c, p. 137.

“qualquer atividade pode ser plataformizada”. Pegando no exemplo da plataforma Uber: trata-se de uma aplicação para o telemóvel que permite que um utilizador requisite o transporte de um ponto a outro. Por outro lado, qualquer pessoa, mediante o cumprimento dos requisitos contratuais e legais, pode inscrever-se na aplicação para aí trabalhar como motorista. O motorista é pago de serviço em serviço, sendo que tem a opção de trabalhar as horas que quiser, quando quiser e se quiser. Pode também recusar-se a aceitar o pedido proposto pela plataforma.

As aplicações informáticas neste domínio têm estado, desde o seu surgimento, num crescimento exponencial. É difícil apurar um n.º concreto de plataformas existentes à data de hoje. Contudo, através da base de dados *Crunchbase*, a OIT<sup>13</sup> apurou que, em 2010, existiam 193 plataformas, sendo que, em 2023, este valor ascendia já aos 1070, a nível mundial. Em 2020, as plataformas de táxi e de entregas correspondiam já a pouco mais de 60% de todas as existentes<sup>14</sup>. É estimado que entre 154 e 435 milhões de pessoas, trabalhem em plataformas digitais<sup>15</sup>. Note-se, ainda, que 92% das plataformas ativas na UE, em 2021, estabeleciam contratos de prestação de serviços com os seus trabalhadores<sup>16</sup>. De acordo com a Comissão Europeia<sup>17</sup>, estima-se que em 2021 o n.º de pessoas a trabalhar em plataformas digitais na UE, mais do que uma vez por mês, era de 28,3 milhões de pessoas. Prevê-se que esse n.º suba para 43 milhões, em 2025.

Dentro do universo da *economia de plataforma*, é importante fazer uma distinção, entre *economia colaborativa* e *gig economy*. Para ANNA GINÈS I FABRELLAS<sup>18</sup>, *economia colaborativa* é entendida como o modelo que utiliza plataformas digitais para que os usuários possam trocar, alugar ou comprar bens e serviços subutilizados. Por exemplo, o OLX, enquanto plataforma de compra, venda e/ou troca de bens subutilizados, pode ser qualificado como pertencendo à *economia colaborativa*. ADRIÁN TODOLÍ SIGNES e MACARENA HERNÁNDEZ BEJARANO<sup>19</sup>, por seu turno, afirma que apenas os bens podem ser subutilizados, mas já não os serviços, pelo que, sempre que falamos de prestação de serviços, esta caberá no conceito de *gig economy*.

Para ambos os autores, a *gig economy* é vista como o modelo de negócio que oferece serviços a troca de um preço. A Uber, TaskRabbit e Glovo são exemplos de

---

<sup>13</sup> CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2024, p. 17.

<sup>14</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2021, p. 47.

<sup>15</sup> CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2024, p. 20.

<sup>16</sup> EUROPEAN COMMISSION, 2021a, p. 30.

<sup>17</sup> EUROPEAN COMMISSION, 2021b, p. 96.

<sup>18</sup> ANNA GINÈS I FABRELLAS, 2021, p. 21-29.

<sup>19</sup> ADRIÁN TODOLÍ SIGNES e MACARENA HERNÁNDEZ BEJARANO, 2018, p. 27-29.

plataformas pertencentes à *gig economy*. Estes modelos de negócio comportam três grandes intervenientes<sup>20</sup>: os que solicitam a prestação de serviços, mais concretamente, o consumidor e o comerciante; o prestador de serviço; e a plataforma digital, que funciona como intermediária, juntando a oferta à procura.

No presente trabalho serão apenas abordadas as plataformas digitais que recaem no âmbito da *gig economy*. Dentro desta, podemos ainda subdividir, de acordo com VALERIO DE STEFANO<sup>21</sup> e TERESA COELHO MOREIRA<sup>22</sup>, em *crowdwork online* e *offline*. *Crowdwork online* refere-se ao trabalho realizado de forma online, através das plataformas digitais, e que pode ser realizado por qualquer pessoa do mundo, havendo uma concorrência verdadeiramente global. Por outro lado, *crowdwork offline* consiste no trabalho realizado a nível local, à chamada, onde a concorrência já não é global. Um exemplo deste modelo traduz-se no caso de uma empresa decidir fazer um questionário ou uma sondagem porta a porta, remunerando aqueles que responderem aos mesmos<sup>23</sup>. Dentro do *crowdwork offline* podemos falar do *work on-demand via apps*, em que é utilizada uma plataforma digital para interligar os intervenientes. Trata-se, por exemplo, do trabalho realizado pelos motoristas, onde são contratados, via plataforma digital, para um trajeto de cada vez<sup>24</sup>. Em ambas as situações de *crowdwork*, trata-se de trabalhos incertos, que apenas existem quando um utilizador requisita o serviço.

Na presente dissertação pretende-se abordar as plataformas que se enquadram no conceito de *crowdwork offline*, mais concretamente, na noção de *work on-demand via apps*, onde se pretende analisar a relação existente entre os prestadores da atividade e as plataformas digitais de entrega. Este é um tema que, atualmente, tem sido muito discutido na jurisprudência, bem como na comunicação social<sup>25</sup>. De acordo com o jornal digital ECO, a 19 de dezembro de 2024 existiam já 69 decisões de primeira instância e 15 de Tribunais de segunda instância. Atualmente, este n.º já é maior. Note-se que as decisões não são todas congruentes, havendo sentenças em ambos os sentidos, pelo que se pode considerar esta uma questão polémica. Também a nível doutrinal nacional, ainda não

---

<sup>20</sup> ADRIÁN TODOLI SIGNES e MACARENA HERNÁNDEZ BEJARANO, 2018, p. 28 e DEOLINDA MEIRA, 2023, p. 165.

<sup>21</sup> VALERIO DE STEFANO, 2016, p. 1.

<sup>22</sup> TERESA COELHO MOREIRA, 2023, p. 46-48.

<sup>23</sup> <https://medium.com/@RossAlTejada/crowdsourcing-in-the-offline-world-e3c736be451>, consultado a 27 de março de 2025.

<sup>24</sup> ANNA GINÈS I FABRELLAS, 2021, p. 15-16.

<sup>25</sup> <https://eco.sapo.pt/2024/12/19/maioria-das-sentencas-tem-dado-razao-as-plataformas-e-negado-contrato-a-estafetas/>, consultado a 02 de janeiro de 2025.

existem muitas opiniões publicadas a este respeito, ainda que tenham vindo a surgir algumas.

Como já vimos, o direito do trabalho apenas se vai aplicar no caso de estarmos perante verdadeiras relações laborais entre os estafetas e as plataformas. Não se tratando de contratos de trabalho, mas sim de contratos de prestação de serviços, e não existindo qualquer proteção legal específica, a autonomia privada poderá levar a desfechos semelhantes aos ocorridos no séc. XIX. Trata-se de um binómio de *tudo ou nada*.

## II – A natureza do vínculo contratual dos trabalhadores das plataformas digitais – implicações práticas

O art. 11.º do CT 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”. O art. 1152.º do CC oferece uma noção semelhante. No fundo, trata-se de um conceito composto por três elementos: a prestação de uma atividade a outrem; a remuneração derivada da mesma; e a subordinação jurídica<sup>26</sup>.

Ora, atendendo a estes três critérios, à primeira vista, poderíamos ser tentados a achar que a qualificação de um contrato como sendo de trabalho seria fácil. Contudo, isso nem sempre se verifica. De facto, há um contrato em especial que, atendendo às suas características, se pode assemelhar a um contrato de trabalho. Falamos do contrato de prestação de serviços. O contrato de prestação de serviços surge definido no art. 1154.º do CC como “aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição”.

Salvo algumas exceções, o Direito do Trabalho apenas vai regular os vínculos contratuais que satisfaçam os três requisitos mencionados atrás. O objeto de um contrato de trabalho traduz-se na atividade do trabalhador. Esta pode ser de qualquer tipo, desde trabalhos manuais a trabalhos intelectuais. Ao contrário das relações de trabalho autónomo, esta obrigação de prestação de atividade é uma obrigação de meios e não de resultado<sup>27</sup>, ainda que possa existir uma certa contaminação entre elas.

LUÍS MENEZES LEITÃO<sup>28</sup> afirma que, também num contrato de trabalho, o resultado é relevante, atendendo ao princípio da boa-fé presente no art. 126.º, n.º 1, do CT. E, além disso, um advogado com um contrato de prestação de serviços, apenas se obriga, em regra, a uma obrigação de meios, não se vinculando a atingir um determinado resultado. Assim, constatamos que a distinção entre estas duas obrigações não é nem necessária, nem suficiente para diferenciar os contratos.

Segundo JÚLIO DE ALMEIDA COSTA<sup>29</sup>, a obrigação de meios existe quando o devedor “se prometeu apenas empregar os seus bons ofícios”, mas sem assegurar que o

---

<sup>26</sup> JOÃO LEAL AMADO, at al., 2023, p. 85.

<sup>27</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ, 2023, p. 297-298.

<sup>28</sup> LUÍS MENEZES LEITÃO, 2023, p. 123.

<sup>29</sup> MÁRIO JÚLIO DE ALMEIDA COSTA, 2009, p. 695.

mesmo se produza. Por outro lado, segundo JOÃO ANTUNES VARELA<sup>30</sup>, a obrigação de resultado ocorre quando “o devedor, ao contrair a obrigação, se compromete a garantir a produção de certo resultado em benefício do credor”. Ou seja, o trabalhador subordinado apenas se obriga a realizar uma determinada prestação, não correndo sobre ele o risco de o resultado vir a ser frustrado<sup>31</sup>. Por exemplo, um lojista obriga-se a atuar da melhor forma possível para vender os seus produtos e contribuir para o bom funcionamento da loja. Contudo, não se obriga a, ativamente, vender os seus artigos. No caso de estarmos perante um contrato de prestação de serviços, onde existe uma obrigação de resultado, o art. 795.º, n.º 1, do CC afirma-nos que o risco corre por conta do prestador.

Para ser qualificado como contrato de trabalho é também necessário que a atividade prestada tenha como contrapartida uma remuneração. O art. 273.º do CT estipula, inclusive, a obrigação de ser verificado um limite mínimo de retribuição mensal, atualmente fixado, para Portugal Continental, nos 870 euros, de acordo com o art. 3.º do DL n.º 112/2024. À realização de trabalho não remunerado dá-se o nome de trabalho voluntário e, como tal, não cai no âmbito de incidência subjetiva das leis laborais.

O elemento-chave para podermos distinguir o vínculo como laboral ou de prestação de serviços é a subordinação jurídica, tal como estipulam a doutrina<sup>32</sup> e a jurisprudência<sup>33</sup>. A subordinação jurídica traduz-se na “posição de sujeição do trabalhador ante o empregador, corresponsiva do poder que este último detém sobre aquele, de conformar o respetivo comportamento, dentro da esfera laboral, podendo mesmo sancioná-lo, em caso de incumprimento”<sup>34</sup>. Havendo subordinação, trata-se de um contrato individual de trabalho. Não existindo subordinação, mas sim autonomia, é um contrato de prestação de serviços.

A subordinação jurídica, em primeira análise, pressupõe que a atividade seja prestada a outrem, ou seja, ao empregador. Existe uma alienabilidade da força de trabalho<sup>35</sup>, pelo que o produto resultante do mesmo vai pertencer ao empregador e não ao trabalhador. Em segundo lugar, esse empregador tem os poderes, de acordo com os arts. 97.º, 98.º e 99.º do CT, de direção, disciplinar e regulamentar, respetivamente. Assim,

---

<sup>30</sup> JOÃO DE MATOS ANTUNES VARELA, 2015, p. 73.

<sup>31</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, 2023, p. 141-142.

<sup>32</sup> Por exemplo, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, 2020, p. 364-365 e PEDRO ROMANO MARTINEZ, 2023, p. 294.

<sup>33</sup> Por exemplo, o acórdão do STJ, de 10 de novembro de 2021, relatado por Paula Sá Fernandes. Disponível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>34</sup> JOÃO LEAL AMADO, at al., 2023, p. 88.

<sup>35</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ, 2023, p. 147-148.

pode o empregador dar ordens e instruções concretas ao trabalhador, devendo-lhe, este, obediência. Em caso de desobediência ou violação de deveres laborais, o empregador está incumbido do poder de punir disciplinarmente o infrator.

Para averiguarmos se existe ou não subordinação jurídica temos de compreender em que é que este conceito se traduz, ou seja, em que situações práticas é que podemos constatar que existe um poder de controlo e direção por parte do empregador. Um dos indícios nesse sentido é o local de trabalho: se a prestação é desenvolvida na empresa ou em local definido pelo empregador, em regra, trata-se de um contrato de trabalho. Também a existência de um horário de trabalho pré-definido pela entidade empregadora permite indiciar pela existência de um contrato de trabalho. A pertença dos instrumentos de trabalho ao empregador, a remuneração fixada periodicamente e não à tarefa e o pagamento de subsídios de Natal e de férias levam-nos a considerar que o contrato é de trabalho. Note-se que esta trata-se sempre de uma análise que deve ser feita casuisticamente, atendendo à realidade do caso concreto<sup>36</sup>.

No caso específico dos estafetas das plataformas digitais, a sua situação acaba por cair na fronteira entre o binómio trabalhador-prestador. Trata-se de prestadores que exercem a sua atividade apenas quando requisitados pelos utilizadores, pelo que não recebem uma remuneração periódica. Além disso, possuem veículos e outros instrumentos, como as mochilas de transporte e telemóveis, próprios<sup>37</sup>. No entanto, a plataforma consegue, com recurso a algoritmos, sancionar os seus estafetas, seja porque têm várias notas negativas atribuídas pelos utilizadores, seja porque não cumpriram com as regras estabelecidas pela aplicação. Estes estafetas podem também nomear outra pessoa para os substituir, bem como têm a liberdade para trabalhar se, quando e onde quiserem<sup>38</sup>.

Mas, ainda que exista esta liberdade, MARIA IRENE GOMES afirma que a mesma é ilusória<sup>39</sup>. ANNA GINÈS I FABRELLAS<sup>40</sup> explicita que os trabalhadores, ainda que podendo trabalhar se e quando quiserem, são sancionados pela plataforma caso não cumpram os requisitos estabelecidos pelo algoritmo. De facto, os estafetas com maior tempo de conexão, maior aceitação de pedidos, menor rácio de rejeição e melhor qualificação

---

<sup>36</sup> O acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 08 de outubro de 2015, relatado por Ana Luísa Geraldês, salienta que a presença destes indícios permite indiciar pela presença de um contrato de trabalho. Acórdão disponível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>37</sup> ANNA GINÈS I FABRELLAS, 2021, p. 43.

<sup>38</sup> JOÃO LEAL AMADO, 2024c, p. 156.

<sup>39</sup> MARIA IRENE GOMES, 2023, p. 419.

<sup>40</sup> ANNA GINÈS I FABRELLAS, 2021, p. 106.

atribuída pelos clientes têm preferência em relação a franjas horárias mais concorridas, bem como na atribuição de mais tarefas. Na hipótese de as plataformas já não escolherem estes critérios de preferência, a verdade é que o trabalhador terá sempre de exercer a sua atividade, se pretender obter um mínimo digno de retribuição<sup>41</sup>.

Esta preferência atribuída a alguns estafetas acarreta desigualdades, na medida em que permite que os menos assíduos, pelos mais variados motivos, não tenham direito a tantos pedidos. No fundo, os estafetas “sem preferência” apenas conseguem aceder a pedidos caso outros “com preferência” os recusem. É uma forma da própria plataforma sancionar os seus prestadores, impedindo-os de atingirem receitas mais interessantes.

São diversas as razões pelos quais os estafetas podem não aceitar tantos pedidos como, por exemplo, o facto de terem outro emprego. Assim, podemos constatar que existe uma predileção pelos prestadores a tempo inteiro em detrimento aqueles a tempo parcial completamente injustificada. Um raciocínio semelhante se pode fazer em relação àqueles que se ausentam por motivos familiares. O facto de estarem ausentes faz com que, quando voltarem, tenham perdido essa “preferência”.

A qualificação destes estafetas como prestadores de atividade tem a consequência de os impedir de aceder aos direitos (e deveres) laborais, ficando desprotegidos a diversos níveis. Não têm direito a férias, nem aos subsídios de férias e de Natal. Não conseguem aceder à contratação coletiva, nem aos direitos coletivos, como a greve. Não estão salvaguardados pelo princípio constitucional consagrado no art. 53.º da CRP, onde se estipula a proibição de despedimentos *ad nutum*. São prestadores com um vínculo bastante precário<sup>42</sup>, na medida em que, para além de não conseguirem aceder aos direitos laborais, apenas exercem a sua atividade quando são “chamados” pela plataforma digital.

MARIA IRENE GOMES<sup>43</sup> questiona se será necessário a criação de normas laborais específicas para estes trabalhadores, ou se as normas laborais gerais já são por si suficientes. Um exemplo deste direito específico seria a liberdade dos estafetas de escolherem o seu horário de trabalho<sup>44</sup>.

A Autora questiona ainda se, independentemente da qualificação, não lhes deveria ser dada uma proteção mínima que inclua direitos fundamentais e direitos laborais básicos. O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho<sup>45</sup> estipula precisamente que se deve

---

<sup>41</sup> MARIANA MAGALHÃES e MARIA MALTA FERNANDES, 2023, p. 72.

<sup>42</sup> MARIA IRENE GOMES, 2023, p. 404.

<sup>43</sup> MARIA IRENE GOMES, 2023, p. 407 e 408.

<sup>44</sup> MARIA IRENE GOMES, 2023, p. 410.

<sup>45</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL, 2022, p. 173-174.

garantir uma proteção social adequada, mesmo nos casos em que a relação de trabalho não é de trabalho dependente. As alterações feitas ao regime do prestador economicamente dependente com a Agenda do Trabalho Digno pretenderam, ainda que insatisfatoriamente, conferir esta proteção. MARIA IRENE GOMES<sup>46</sup> contempla ainda a hipótese de ser criada, por via legislativa, uma categoria de terceiro género, entre o trabalhador subordinado e o trabalhador independente.

Em regra, a aplicação das regras de Direito do Trabalho apenas se impõe àqueles contratos que se qualificam como contratos de trabalho. Contudo, existe um outro conjunto de situações, não laborais, onde se vão utilizar estas leis. Falamos aqui de situações equiparadas a contratos de trabalho: os prestadores de serviços economicamente dependentes do beneficiário da atividade.

Na verdade, existe um conjunto de prestadores que, ainda que não estando juridicamente sujeitos às ordens e instruções de um empregador e, como tal, não tendo um verdadeiro contrato de trabalho, se encontram economicamente dependentes de um beneficiário. Falamos aqui de situações como a de um produtor de maçãs, em nome próprio, que vende a totalidade da sua produção a uma só mercearia. Ainda que não exista qualquer subordinação jurídica, na prática, o agricultor encontra-se dependente economicamente do beneficiário da atividade. Sem a compra das maçãs, o agricultor não teria meios de subsistência. Tal como afirma LUÍS MENEZES LEITÃO<sup>47</sup>, por vezes, estes prestadores encontram-se numa posição de maior inferioridade, comparativamente com as relações de trabalho subordinado. A esta realidade, dá-se, tradicionalmente, o nome de trabalho para-subordinado<sup>48</sup>. O mesmo autor considera-as uma “terceira via entre a subordinação e a independência”<sup>49</sup>.

Tendo em vista a proteção destes prestadores, o legislador português pretendeu submetê-los a um tratamento semelhante, em alguns pontos, dado aos trabalhadores. Assim, através do art. 10.º do CT, atribuiu-lhes direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, segurança e saúde no trabalho, bem como, desde 2023, a aplicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalhadores e representação pelas estruturas de representação coletiva de trabalhadores. Devemos depreender, tal como

---

<sup>46</sup> MARIA IRENE GOMES, 2023, p. 413.

<sup>47</sup> LUÍS MENEZES LEITÃO, 2023, p. 146.

<sup>48</sup> LUÍS MENEZES LEITÃO, 2023, p. 146.

<sup>49</sup> LUÍS MENEZES LEITÃO, 2023, p. 146.

explicitam MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO<sup>50</sup> e ANA LAMBELHO<sup>51</sup>, que, uma vez que o legislador optou por enumerar os regimes aplicáveis, todos os outros se encontram excluídos. Fica, contudo, excepcionado o regime da reparação devida por acidentes de trabalho e doenças profissionais, que também é relevante no trabalho para-subordinado, por força do art. 4.º, n.º 1, al. c), do preâmbulo do CT. Estes prestadores têm também alguma proteção em matéria de parentalidade, por força do n.º 3 do art. 10.º do CT.

O art. 10.º, n.º 2, do CT, conjuntamente com o art. 140.º do CRCSPSS, explicita que se deve entender como economicamente dependente, aquele prestador que possui um beneficiário que detém mais de 50% do valor total da sua atividade. Note-se, contudo, que existe algum debate doutrinal sobre se esta remissão configura um conceito fechado ou, por outro lado, uma presunção daquilo que se entende por economicamente dependente<sup>52</sup>.

Ora, supondo que os estafetas das plataformas digitais não possuem um contrato de trabalho, então estes serão qualificados como prestadores de serviço. No caso de um beneficiário (por exemplo a Glovo ou a UberEats) deter mais de 50% do valor total da atividade, então estarão sujeitos a este regime. É importante notar que, apesar de ficarem protegidos em determinadas matérias, continuam desprotegidos em relação a vários aspetos fundamentais, tais como a proibição do despedimento. A sujeição destes estafetas a este regime, não resolve os maiores problemas de precariedade que lhes são associados.

---

<sup>50</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, 2023, p. 113.

<sup>51</sup> ANA LAMBELHO, 2014, p. 447-448.

<sup>52</sup> ANA TERESA RIBEIRO e MILENA DA SILVA ROUXINOL, 2025, p. 363.

### III – A presunção de laboralidade

#### 1. A Diretiva da União Europeia relativa às condições de trabalho nas plataformas digitais

A Diretiva n.º 2024/2831 é uma diretiva da União Europeia relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, publicada a 23 de outubro de 2024. Anteriormente, a Comissão Europeia apresentou uma proposta de Diretiva<sup>53</sup> a 09 de dezembro de 2021 e, em dezembro de 2022, o Parlamento Europeu emitiu um relatório<sup>54</sup> onde sugeriu algumas modificações.

A CDFUE, no seu artigo n.º 31, estabelece que “todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas”. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no capítulo II, princípio 5, também confere aos trabalhadores o mesmo direito. Com base nestes ideais, o Parlamento Europeu e o Conselho procuraram a criação de uma Diretiva que melhorasse, precisamente, as condições de trabalho dos trabalhadores das plataformas digitais. Ora, a falta de regulamentação, e o facto de se tratar de relações com contornos distintos dos tradicionais, permitiu que muitas plataformas classificassem os seus trabalhadores como prestadores de serviços. Com uma legislação clara, será possível estipular a qualificação do vínculo que estes estafetas realmente possuem e melhorar a sua qualidade de vida.

Para melhor compreendermos o escopo da Diretiva, temos de explicitar quais as plataformas digitais visadas pela mesma. A Comissão, a este respeito, distingue dois tipos de plataformas digital<sup>55</sup>: plataformas digitais financeiras e plataformas de trabalho digitais. As primeiras são definidas como aquelas que conectam clientes com negócios que emprestam dinheiro, arrendam bens e/ou vendem mercadoria, tal como a Amazon ou o eBay. As segundas, que são aquelas abordadas pela Diretiva, referem-se às que ligam clientes a pessoas para desempenho de projetos ou atividades, tais como a TaskRabbit e a Uber. Dentro das plataformas de trabalho digital podemos subdividir entre plataformas

---

<sup>53</sup> <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/platform-work-eu/>, consultado a 27 de março de 2025.

<sup>54</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0301\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0301_PT.html), consultado a 27 de março de 2025.

<sup>55</sup> EUROPEAN COMMISSION, 2021b, p. 33.

de *crowdwork online* e *offline*, sendo que o instrumento legal se vai aplicar a ambas as situações, conforme podemos constatar no art. 2.º, n.º 1, al. a), subalínea iii), da Diretiva.

A Diretiva, no seu artigo 2.º, n.º 1, al. a), define o termo “plataforma de trabalho digital”. Esta é retratada como uma pessoa singular ou coletiva que presta um serviço à distância, através de meios eletrónicos, que utiliza sistemas automatizados de monitorização ou de tomada de decisão. Para além disso, o serviço é prestado a pedido de um destinatário e implica que o trabalho seja feito a título oneroso. Trata-se, portanto, de um conceito bastante amplo que abrange o *crowdwork online* e *offline*.

Este instrumento legal tem como finalidade a realização de três grandes objetivos. Por um lado, pretende garantir que os trabalhadores das plataformas tenham o seu vínculo corretamente classificado e, como tal, estabeleceu uma presunção de laboralidade no seu art. 5.º Por outro lado, visa aumentar a transparência nos processos de gestão algorítmica, impossibilitando que os trabalhadores estejam a ser julgados com base em regras que desconhecem, e protegê-los contra decisões automáticas. Por fim, propõe-se a melhorar a transparência e a rastreabilidade do trabalho nas plataformas, de forma que as autoridades competentes consigam garantir o cumprimento das regras aplicáveis em matéria de condições de trabalho e proteção social.

ANTONIO ALOISI, SILVIA RAINONE e NICOLA COUNTOURIS<sup>56</sup> defendem que a proposta de Diretiva era insatisfatória para regular o trabalho em plataformas. De facto, a proposta não regulava aspetos importantes desta relação, tais como o tempo de trabalho ou o acesso à contratação coletiva. Quando os Autores emitiram tal opinião, a Diretiva ainda não tinha sido aprovada, contudo, podemos constatar que as objeções apontadas continuam a subsistir na versão final.

Imaginando que um determinado vínculo é classificado como sendo de trabalho, quais são regras relativas aos tempos de trabalho? A cada cinco horas de trabalho são obrigados a ter uma hora de descanso, tal como estipula o art. 213.º, n.º 1, do CT? Passa a plataforma a ter direito a estipular um horário de trabalho, aplicando-se o art. 212.º do CT? A entrada e saída constante de trabalhadores também dificulta bastante a união dos mesmos. Relativamente à contratação coletiva é difícil que os trabalhadores destas plataformas se juntem, pois, por um lado, não têm forma de contactar com os outros, uma vez que não existe um local de trabalho fixo; por outro lado, as plataformas são tão diversas que pode tornar complicada a luta por melhores condições de trabalho. Os

---

<sup>56</sup> ANTONIO ALOISI, SILVIA RAINONE e NICOLA COUNTOURIS, 2023, p. 5.

interesses socioprofissionais dos estafetas, certamente não seria os mesmos dos trabalhadores, por exemplo, da TaskRabbit.

Mesmo ao nível dos outros instrumentos legais, a OIT<sup>57</sup> considerou que existem diversas lacunas normativas quando falamos da economia de plataforma. Por exemplo, considerou-se que existe falta de regulamentação no que toca à questão de saber se o tempo em que o estafeta se encontra no restaurante à espera do pedido é ou não considerado tempo de trabalho. Outra questão que é levantada é quando a relação entre a plataforma e as pessoas que nela trabalham é transfronteiriça. Também aqui, a OIT considerou haver uma falta de uniformização que dificulta a aplicação da lei.

O art. 4.º da Diretiva estabelece que os Estados-Membros devem assegurar a correta determinação do estatuto profissional dos trabalhadores das plataformas, inclusivamente através da aplicação da presunção legal do art. 5.º Este art. determina que a relação contratual entre uma plataforma e o trabalhador se presume como uma relação de trabalho desde que existam indícios de direção e controlo por parte da plataforma. Cabe aos Estados-Membros a transposição desta norma para o direito nacional, formulando uma presunção de laboralidade eficaz nos seus ordenamentos jurídicos. Em Portugal, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, também conhecida como Agenda do Trabalho Digno, veio introduzir o art. 12.º-A do CT, que será estudado mais à frente. Note-se que a Diretiva só é aprovada posteriormente, pelo que não se trata de uma transposição formalmente dita.

Importa, contudo, salientar que a transposição da Diretiva é obrigatória para todos os Estados-Membros. Por outro lado, a Recomendação n.º 198 da OIT, que estabelece uma presunção de laboralidade para qualquer tipo de atividade, é apenas facultativa. Existe, portanto, uma diferença de tratamentos. Parece-nos que o legislador europeu tomou uma atitude mais arrojada em benefício da proteção dos trabalhadores das plataformas.

As presunções legais vêm reguladas no art. 349.º e ss do CC e são definidas como “ilações que a lei ou o julgador tira de um facto conhecido para firmar um facto desconhecido”. Ou seja, no caso das presunções de laboralidade, se o prestador provar factos que a presunção considera indiciarem controlo e direção, então presume-se que existe uma relação laboral entre as partes. O art. 5.º, n.º 2, da Diretiva estipula que os Estados-Membros devem criar uma presunção ilidível.

---

<sup>57</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2023.

Ora, existem presunções de dois tipos: ilidíveis e inilidíveis<sup>58</sup>. As presunções ilidíveis são aquelas mais comuns em Direito do Trabalho, onde, na sequência do estipulado no art. 350.º, n.º 2, do CC, é admitida prova em contrário. No caso das presunções de laboralidade, mesmo que se prove as características de subordinação, é sempre possível que a outra parte conteste, apresentando argumentos que demonstram que o vínculo é de prestação de serviços. As presunções inilidíveis são, por outro lado, aquelas que não admitem prova em contrário.

A presunção de laboralidade tem como finalidade a facilitação da qualificação do vínculo contratual, sendo que deve ser sempre invocada pelo prestador. Cabe depois ao presumido empregador a tarefa de refutação, ou seja, assistimos, a uma inversão do ónus da prova<sup>59</sup>.

A presunção de laboralidade, sendo ela uma presunção ilidível, vai ser mais ou menos forte consoante a quantidade de possíveis argumentos de refutação por parte do empregador<sup>60</sup>. No fundo, quanto mais amplo for o conceito de trabalhador, menos possibilidades existem de refutação, na medida em que torna mais difícil alegar (e provar) que não estão cumpridos os requisitos da definição legal.

O art. 2.º, n.º 1, al. d), da Diretiva define trabalhador de plataforma como “qualquer pessoa que trabalha em plataformas digitais que tem um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho, ou que se possa determinar que têm um contrato de trabalho ou relação de trabalho, tal como definidos pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça”.

Note-se que, a UE não apresenta uma definição única de trabalhador<sup>61</sup>. São vários os instrumentos legais que se referem aos trabalhadores, mas, a noção de trabalhador neles usada não é necessariamente a mesma. Para conseguirmos compreender verdadeiramente a noção de trabalhador para efeitos da Diretiva em análise, temos de nos socorrer da jurisprudência do TJUE, nomeadamente da interpretação dada ao art. 45.º do TFUE, ou seja, a liberdade de circulação dos trabalhadores, dentro da UE. Aqui, o julgador vai construindo o conceito de trabalhador subordinado, para estes efeitos.

---

<sup>58</sup> JOSÉ BRANDÃO PROENÇA *at al*, 2023, p. 1014, comentário ao art. 350.º do CC.

<sup>59</sup> ANTONIO ALOISI, SILVIA RAINONE e NICOLA COUNTOURIS, 2023, p. 12.

<sup>60</sup> ANTONIO ALOISI, SILVIA RAINONE e NICOLA COUNTOURIS, 2023, p. 12.

<sup>61</sup> CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, 2018, p. 17; MARTIN RISAK e THOMAS DULLINGER, 2018, p. 17 e EMANUELE MENEGATTI, 2019, p. 72.

No caso Levin<sup>62</sup>, ainda que não tendo definido a noção de trabalhador, estipulou-se que a mesma não deve ter por referência as leis internas dos Estados-Membros, mas sim que se trata de uma definição comunitária que não pode ser interpretada de forma restrita.

O primeiro acórdão<sup>63</sup> a definir trabalhador foi o caso Lawrie-Blum<sup>64</sup>, onde o TJUE estipulou que é trabalhador quem, durante um certo período de tempo, executa serviços sob a direção de outrem, em contrapartida de uma remuneração. Afirmou, para além disso, que o conceito deve ser definido “segundo critérios objetivos que caracterizam a relação de trabalho, tendo em consideração os direitos e os deveres das pessoas em causa”.

Assim, constatamos, tal como afirma LIBERAL FERNANDES<sup>65</sup>, que a noção de trabalhador comporta quatro elementos: prestação de uma atividade económica; exercício de uma atividade real e efetiva; remuneração; e subordinação jurídica. A atividade será considerada económica quando exista uma prestação laboral remunerada, independentemente desse valor e se a relação é de trabalho autónomo ou dependente<sup>66</sup>. Ficam assim logo excluídos os trabalhos de voluntariado e de prestação de cuidados familiares.

Por outro lado, uma atividade real e efetiva contrapõe-se à ideia de atividade marginal e acessória<sup>67</sup>. O objetivo primordial do TJUE foi evitar o “turismo social”<sup>68</sup>, ou seja, que os cidadãos europeus migrem para outro Estado-Membro em busca de benefícios sociais, sem que exista uma verdadeira prestação de trabalho. Note-se que, mesmo que o trabalho tenha uma duração reduzida, isso não obsta a que o mesmo seja considerado real e efetivo. Já é considerado um trabalho marginal e acessório, por exemplo, um estudante que celebra um contrato de trabalho a termo durante o período de férias escolares, na medida em que este irá retomar os estudos no fim do contrato<sup>69</sup>.

É necessário, também, que a atividade prestada tenha como contrapartida o pagamento de uma remuneração. É irrelevante para estes efeitos se a mesma é paga em

---

<sup>62</sup> Processo C-53/81, de 23 de março de 1982, parágrafo 11. Disponível em: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu).

<sup>63</sup> MARTIN RISAK e THOMAS DULLINGER, 2018, p. 28 e EMANUELE MENEGATTI, 2019, p. 72.

<sup>64</sup> Processo C-66/85, de 03 de julho de 1986, parágrafo 17. Disponível em: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu).

<sup>65</sup> LIBERAL FERNANDES, 2019, p. 48.

<sup>66</sup> LIBERAL FERNANDES, 2019, p. 56-57.

<sup>67</sup> LIBERAL FERNANDES, 2019, p. 67.

<sup>68</sup> LIBERAL FERNANDES, 2019, p. 67.

<sup>69</sup> Processo C-432/14, também denominado de acórdão O, de 01 de outubro de 2015. Disponível em: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu).

dinheiro ou em espécie, bem como o valor desta<sup>70</sup>. Por fim, e o elemento mais relevante, é o da subordinação jurídica. Ora, é necessário concretizar o que o TJUE entende por este conceito ou, nas suas palavras, o que significa o trabalhador estar “sob a direção de outrem”.

São vários os acórdãos que vão densificando esta ideia. Por exemplo, o acórdão Lawrie-Blum<sup>71</sup> estipula que o pretense trabalhador deve seguir e respeitar as instruções e regras ditadas pelo possível empregador. O caso Agegate<sup>72</sup> conclui que a partilha do risco comercial também pode influenciar a qualificação da pessoa como trabalhador. Se a pessoa partilhar o risco comercial, então existe aqui um indício de não laboralidade. O caso Haralambidis<sup>73</sup> especifica que a possibilidade de sancionar por parte do empregador é um indício de que o vínculo contratual é de trabalho.

Se atendermos à jurisprudência do TJUE, no que diz respeito à interpretação do art. 45.º do TFUE, parece-nos que o conceito de trabalhador é entendido de forma bastante ampla<sup>74</sup>. De facto, a jurisprudência do TJUE tem atendido a um conceito de hetero-organização para definir a subordinação jurídica e não tanto a um conceito rígido de heterodireção<sup>75</sup>.

A respeito do direito derivado da UE, o TJUE tem vindo a manter a interpretação teleológica adotada a respeito do art. 45.º do TFUE<sup>76</sup>. Ou seja, analisa a razão de ser da aprovação da Diretiva em questão e procura abranger todas aquelas pessoas que carecem dessa proteção. Assim, fica potenciada a interpretação extensiva do conceito de trabalhador, abrangendo-se aqui situações que, normalmente, estariam excluídas do âmbito laboral como, por exemplo<sup>77</sup>, os administradores e diretores de sociedades de capitais<sup>78</sup>, estagiários<sup>79</sup>, ocupação de pessoas com deficiência e incapacidades em centros de emprego protegidos<sup>80</sup>.

---

<sup>70</sup> LIBERAL FERNANDES, 2019, p. 71-73.

<sup>71</sup> Processo C-66/85, de 03 de julho de 1986, parágrafo 18. Disponível em: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu).

<sup>72</sup> Processo C-3/87, de 14 de dezembro de 1989, parágrafo 36. Disponível em: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu).

<sup>73</sup> Processo C-270/13, de 10 de setembro de 2014, parágrafo 30. Disponível em: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu).

<sup>74</sup> CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, 2018, p. 25.

<sup>75</sup> CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, 2018, p. 24.

<sup>76</sup> CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, 2018, p. 40.

<sup>77</sup> CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, 2018, p. 40.

<sup>78</sup> Acórdão Dita Danosa, processo C-232/09, de 11 de novembro de 2010, parágrafo 56. Disponível em: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu).

<sup>79</sup> Acórdão Balkaya, processo C-229/14, de 09 de julho de 2015, parágrafo 52. Disponível em: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu).

<sup>80</sup> Acórdão Fenoll, processo C-316/13, de 26 de março de 2015, parágrafo 43. Disponível em: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu).

Por exemplo, no caso Dita Danosa<sup>81</sup>, esta era o membro único da direção de uma sociedade, onde tinha sido contratada para administrar os bens. Foi destituída do cargo enquanto estava grávida, pelo que se colocava a questão de saber se a Diretiva n.º 92/85 lhe era aplicável, ou seja, se ela era considerada trabalhadora para estes efeitos.

Para tal, o TJUE, ao analisar os quatro pressupostos do conceito de trabalhador<sup>82</sup>, concluiu pela verificação de todos eles. De facto, a característica de mais difícil comprovação seria a subordinação jurídica. Contudo, o TJUE considerou que a circunstância de Dita Danosa responder perante o órgão de fiscalização, com ele colaborar, e por ele poder ser destituída, eram motivos suficientes para considerar que esta fazia parte da estrutura organizativa da sociedade e, como tal, ser considerada trabalhadora. Note-se que em Portugal (e noutros Estados-Membros), não é permitida a qualificação como trabalhador os administradores de sociedades anónimas ou figuras equiparadas<sup>83</sup>. O TJUE possui, como afirma EMANUELE MENEGATTI<sup>84</sup>, um conceito “light” de direção e controlo.

Parece-nos, portanto, que o TJUE tem feito uma interpretação que permite dar margem para atender às sensibilidades dos casos particulares dos prestadores economicamente dependentes. Os prestadores independentes não se encontram todos no mesmo pé de igualdade, sendo que os subordinados economicamente estão tanto ou mais debilitados que os trabalhadores subordinados. Estes prestadores, ainda que não estando sujeito a ordens e direções por parte do beneficiário da atividade, estão, de certa forma, enquadrados dentro da sua estrutura organizativa.

Como vimos, a Diretiva sobre as condições de trabalho nas plataformas digitais para além de definir trabalhador de plataforma digital como aquele que tem um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho, atendendo à jurisprudência do TJUE, determina também que se deve atender aos direitos internos de cada Estado-Membro.

Ora, o conceito de trabalhador no direito interno de cada Estado-Membro não é necessariamente igual ao conceito da UE, nem sequer é igual de país para país. Coloque-se, assim, a questão de saber qual o alcance desta formulação híbrida<sup>85</sup>. Note-se que esta opção legislativa já tinha sido utilizada nas Diretivas relativas a condições de trabalho

---

<sup>81</sup> Processo C-232/09, de 11 de novembro de 2010, parágrafo 56. Disponível em: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu).

<sup>82</sup> EMANUELE MENEGATTI, 2019, p. 75 e EMANUELE MENEGATTI, 2024, p. 159-160.

<sup>83</sup> CATARINA OLIVEIRA CARVALHO, 2018, p. 36.

<sup>84</sup> EMANUELE MENEGATTI, 2019, p. 76.

<sup>85</sup> EMANUELE MENEGATTI, 2024, p. 165.

transparentes e previsíveis na UE, à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e a salários mínimos adequados na UE<sup>86</sup>.

Independentemente do conceito adotado pelos Estados-Membros, a verdade é que, tal como EMANUELE MENEGATTI<sup>87</sup> afirma, estes não podem restringir a noção da UE de tal forma que fiquem excluídos determinados trabalhadores da aplicação da Diretiva. A interpretação tem sempre de ser feita atendendo à jurisprudência do TJUE, ou seja, deve-se fazer uma interpretação teleológica do art. 2.º, n.º 1, al. d), da Diretiva.

EMANUELE MENEGATTI<sup>88</sup> chama à atenção, a propósito da Diretiva relativa a salários mínimos adequados na UE, que a sua *ratio* era a de diminuir a pobreza e assegurar a dignidade humana. Desta forma, considerou que se deve incluir aqui todas as pessoas que trabalhem e que dependem dessa atividade para sobreviver, para além daqueles que sejam trabalhadores subordinados. Ou seja, incluem-se os trabalhadores e os prestadores, sem subordinação jurídica, mas economicamente dependentes. Apenas se consegue assegurar a dignidade humana destes prestadores, se eles receberam uma compensação justa pela atividade executada<sup>89</sup>.

Poderemos fazer idêntica interpretação para a Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais? Fazendo uma interpretação teleológica constatamos que o objetivo da Diretiva é assegurar a dignidade humana e combater a precariedade, conferindo a estas pessoas condições de trabalho dignas, independentemente do estatuto profissional. A Diretiva propõe-se, ainda, a estabelecer critérios claro da definição da relação contratual aplicáveis a estes prestadores. Por fim, pretende impossibilitar a tomada de decisões automatizadas por parte das plataformas, regulando o uso de algoritmos.

Somos da opinião que os prestadores economicamente dependentes devem ser considerados como trabalhadores para o efeito da Diretiva. Parece-nos que a inclusão destes prestadores no conceito de trabalhador para efeitos da Diretiva permitirá assegurar uma melhoria das condições de trabalho, protegendo-os contra situações das quais, caso contrário, não se conseguiriam defender. Assim, quando a Diretiva, no art. 2.º, n.º 1, al. d), define “trabalhador de plataforma digital” devemos incluir aqui os prestadores independentes, mas com subordinação económica.

---

<sup>86</sup> Falamos aqui das Diretivas n.ºs 2019/1152, 2019/1158 e 2022/2041, respetivamente.

<sup>87</sup> EMANUELE MENEGATTI, 2024, p. 166.

<sup>88</sup> EMANUELE MENEGATTI, 2024, p. 167.

<sup>89</sup> EMANUELE MENEGATTI, 2024, p. 167.

Fazendo esta interpretação teleológica, acabamos por fazer desaparecer a preocupação que antes existia. Ao não se utilizar um conceito da UE de trabalhador, tornar-se-ia possível que cada Estado-Membro transpusesse a Diretiva com base nos seus próprios direitos nacionais, não permitindo uma correta uniformização das regras. Tornar-se-ia possível que dois estafetas da Glovo, em igualdade de circunstâncias, vissem o seu vínculo ser qualificado de forma distinta, atendendo aos diferentes conceitos de trabalhador nos diversos países. Com a inclusão do trabalho para-subordinado, na definição de trabalhador para efeitos da Diretiva, constatamos que este conceito sempre será mais abrangente que os conceitos nacionais.

Relativamente à presunção de laboralidade, a proposta de Diretiva, no art. 4.º, n.º 2, afirmava que para se poder fazer uso da mesma, o pretendo trabalhador tinha de alegar e provar a existência de, pelo menos, dois dos critérios aí enunciadas. A Diretiva aprovada não pretendeu ser tão restrita, tendo adotado uma abordagem onde os Estados-Membros têm abertura para especificarem os critérios que pretenderem para a aplicação da presunção. Assim, ainda que trazendo menos uniformidade a nível europeu<sup>90</sup>, cada Estado-Membro irá legislar da forma que entender melhor.

O relatório do Parlamento Europeu, por seu lado, tinha uma abordagem completamente diferente, eliminando os critérios do art. 4.º, n.º 2, da proposta da Comissão. Ainda assim, podíamos constatar que eles se encontravam no art. 5.º-A, n.º 3, do relatório, ainda que de forma ligeiramente mais vaga<sup>91</sup>. Sucede que, em vez de obrigar o trabalhador a provar a existência de duas características de subordinação, desloca-os para a fase de refutação, ou seja, fica o presumido empregador incumbido de demonstrar que não existiam elementos de subordinação suficientes para qualificar a relação como laboral<sup>92</sup>. Trata-se, na opinião de ANTONIO ALOISI, SILVIA RAINONE e NICOLA COUNTOURIS<sup>93</sup>, de uma opção legislativa mais protetora dos trabalhadores. Note-se que esta abordagem não foi aprovada na versão final.

Será, contudo, que a introdução de uma presunção de laboralidade é a melhor forma para garantir que as pessoas que trabalham em plataformas digitais têm condições de trabalho dignas? Na verdade, e tal como propugnam ANTONIO ALOISI, SILVIA RAINONE e NICOLA COUNTOURIS<sup>94</sup>, as plataformas têm a faculdade de irem alterando,

---

<sup>90</sup> EMANUELE MENEGATTI, 2019, p. 72.

<sup>91</sup> ANTONIO ALOISI, SILVIA RAINONE e NICOLA COUNTOURIS, 2023, p. 16.

<sup>92</sup> ANTONIO ALOISI, SILVIA RAINONE e NICOLA COUNTOURIS, 2023, p. 16.

<sup>93</sup> ANTONIO ALOISI, SILVIA RAINONE e NICOLA COUNTOURIS, 2023, p. 16.

<sup>94</sup> ANTONIO ALOISI, SILVIA RAINONE e NICOLA COUNTOURIS, 2023, p. 8.

unilateralmente, os termos e condições que aplicam aos seus trabalhadores. Assim, com a implementação de uma presunção como a do art. 12.º-A do CT, as plataformas poderão analisar os indícios lá presentes e ajustar as condições do contrato de forma a se conseguirem evadir das mesmas. Uma presunção sem características que incumbem ao prestador provar, como o caso espanhol, permitiria contornar este aspeto.

De facto, em Espanha, o *Real Decreto-ley 9/2021*, anterior à própria Diretiva, veio alterar o *Estatuto de los Trabajadores*, afirmando que se presume que os estafetas têm um contrato de trabalho celebrado com a plataforma digital, ainda que não estabelecendo quaisquer indícios, contrariamente ao que fez Portugal.

Além disso, o estabelecimento do art. 5.º da Diretiva apenas veio solidificar no ordenamento internacional e nacional a existência de um modelo dicotómico trabalhador-prestador. Será que a criação de um terceiro tipo, pelo legislador europeu, não seria mais benéfica?

Independentemente disso, para TERESA COELHO MOREIRA<sup>95</sup>, opinião com a qual concordamos, o estabelecimento de uma presunção de laboralidade no âmbito das plataformas digitais é uma grande mais-valia, uma vez que permite facilitar o papel do pretense trabalhador em aceder à qualificação correta do seu contrato. Se a presunção não existisse, o estafeta teria de provar todos os factos, numa situação onde se encontra em total desequilíbrio de poderes perante a plataforma digital e onde desconhece a forma como o algoritmo funciona.

Atendendo à inexistência de um conceito da UE de trabalhador na aceção desta Diretiva, não nos parece que a presunção, contudo, terá a finalidade de alcançar todo o seu potencial. De facto, remetendo a definição para os direitos nacionais, irá continuar a permitir discrepâncias entre Estados-Membros. Contudo, fazendo-se a interpretação teleológica proposta por EMANUELE MENEGATTI, com a qual concordamos, permitiria, pelo menos, termos um conceito que não diferiria de Estado-Membro para Estado-Membro.

Levanta-se agora outra questão, caso não se adote a posição por nós assumida: e aqueles que não recaem sobre o âmbito da presunção? Aqueles que não têm contrato de trabalho, mas que, ainda assim, não têm um típico contrato de prestação de serviços, na medida em que se encontram em posição de bastante vulnerabilidade em face da plataforma<sup>96</sup>?

---

<sup>95</sup> TERESA COELHO MOREIRA, 2023, p. 127.

<sup>96</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL, 2022, p. 68.

Relativamente aos que possam ser classificados como prestadores economicamente dependentes, somos da opinião que estes poderão estar abrangidos pelo conceito de trabalhador na aceção da Diretiva. No entanto, note-se, que o TJUE nunca afirmou taxativamente que considera o trabalho para-subordinado, como uma verdadeira relação de trabalho, levando à aplicação das regras laborais. Assim, assumindo que apenas serão de se considerar enquadrados na definição do art. 2.º, n.º 1, al. d), da Diretiva aqueles que estejam juridicamente subordinados, poderá existir tantas definições legais de subordinação jurídica, quantos países existem na UE.

O reconhecimento formal, por parte do TJUE, de uma terceira categoria ajudaria a abandonar as dúvidas interpretativas, permitindo que estes trabalhadores vissem, pelo menos, alguns direitos laborais a serem-lhes aplicados, como por exemplo, o acesso a uma contratação coletiva eficaz, o direito a férias e respeito subsídio, sem necessidade de questionar sobre a possível aplicação da Diretiva à sua situação.

Ainda que exista, no direito português, a figura do trabalhador para-subordinado, a verdade é que a sua regulação ainda não é satisfatória, para podermos concluir que os estafetas, ao abrigo do art. 10.º e ss do CT, estão amplamente protegidos contra as condições unilateralmente impostas pelas plataformas.

De acordo com o art. 29.º, n.º 1, da Diretiva, os Estados-Membros têm até dezembro de 2026 para transpor a mesma, pelo que muitos ainda não o fizeram até à data de hoje. Em Portugal, como veremos melhor adiante, a presunção de laboralidade foi inserida no art. 12.º-A do CT, ainda antes da aprovação da Diretiva, e estabelece algumas características que fazem presumir a existência de um contrato de trabalho entre as partes. Trata-se, a nosso ver, de características que permitem qualificar como laboral uma inúmera variedade de relações, pelo menos, no que diz respeito ao caso dos estafetas.

## **2. O aditamento do artigo 12.º-A ao CT, com a Agenda do Trabalho Digno**

A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, também conhecida como a Agenda do Trabalho Digno, foi a última alteração feita ao CT e pretendeu melhorar as condições de trabalho,

tanto dos trabalhadores propriamente ditos, como também dos prestadores independentes, mas economicamente subordinados a um beneficiário.

Uma dessas alterações foi o aditamento do art. 12.º-A do CT, com a epígrafe “presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital”. Ora, esta não é a única presunção de laboralidade existente no ordenamento jurídico português. O art. 12.º consagrava já uma presunção, aplicável a todas as situações.

Antes de explorarmos o art. 12.º-A, é importante realçar alguns aspetos relativos ao art. 12.º do CT. Este preceito decorre da Recomendação n.º 198 da OIT que, tal como o nome indica, não é de implementação obrigatória por parte dos Estados Signatários. A norma, no seu n.º 1, estipula que se presume a existência de um contrato de trabalho caso se verifiquem algumas das características lá previstas. A doutrina<sup>97</sup> e a jurisprudência<sup>98</sup> têm entendido que basta a demonstração de duas das características.

Atendendo à regra geral do art. 342.º, n.º 1, do CC, cabe à pessoa que invoca um direito, o ónus de provar os elementos constitutivos desse mesmo direito. Assim, no nosso caso, caberia ao trabalhador a prova de que o seu contrato de prestação de serviços é, na verdade, um contrato de trabalho, uma vez que estão presentes indícios de subordinação jurídica. Ora, esta tarefa nem sempre é fácil, pelo que a presunção, para além de facilitar o processo do pretendo trabalhador, na medida em que lhe basta provar dois elementos para a invocação da presunção, permite também inverter o ónus da prova. Ou seja, cabe ao presumido empregador provar que, ou as duas características invocadas não se verificam realmente, ou então que, apesar delas, analisando a globalidade da situação concreta, o presumido trabalhador tem autonomia para exercer a sua atividade e é, portanto, um real prestador de serviços. Por exemplo, pode o prestador invocar que presta a sua atividade a horas definidas pela entidade empregadora e com os instrumentos de trabalho desta, e, ainda assim, o presumido empregador demonstrar que existe, na realidade, uma prestação de serviços.

As características presentes no art. 12.º, n.º 1, do CT, dificilmente se conseguiriam aplicar no caso dos estafetas das plataformas digitais. De facto, estes elementos constituem ideias tradicionais de trabalho, que não estão adaptadas para lidar com

---

<sup>97</sup> Conforme, por exemplo, MILENA SILVA ROUXINOL, 2022, p. 94 e ANA TERESA RIBEIRO, 2024, p. 345-346.

<sup>98</sup> Conforme, por exemplo, o Acórdão do STJ, de 08 de outubro de 2015, relatado por Ana Luísa Geraldes. Disponível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). Ou ainda, o Acórdão do TRL, de 12 de fevereiro de 2025, relatado por Alves Duarte. Disponível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

situações tão flexíveis de trabalho<sup>99</sup>. Assim, entendeu-se necessário, mesmo antes da aprovação da Diretiva relativa às melhorias das condições de trabalho nas plataformas digitais, a adição de um art. específico onde se contemplassem outros elementos de subordinação, ajustados à realidade do trabalho em plataformas – o art. 12.º-A do CT.

No contexto português, lançará mão do preceito 12.º-A do CT qualquer pretensão do trabalhador de uma plataforma digital que acredite possuir, na verdade, um contrato de trabalho. O n.º 3 desta norma estipula que o prestador poderá utilizar a presunção, independentemente do *nomen iuris* do vínculo entre as partes.

Também no art. 12.º-A basta a demonstração, por parte do prestador, da existência de dois dos elementos previstos no n.º 1<sup>100</sup>. Note-se que TERESA COELHO MOREIRA<sup>101</sup> defende que deveria bastar a prova de uma característica para se poder utilizar a presunção. Esta é igualmente considerada uma presunção *iuris tantum*, ou seja, é admitida, à luz do art. 350.º, n.º 2, do CC, prova em contrário oferecida pelo presumido empregador. Esta possibilidade de ilidir a presunção resulta do art. 12º-A, n.º 4, do CT que estipula que a plataforma digital pode provar que o prestador da atividade exerce as suas funções com efetiva autonomia, não estando sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata.

Ora, deve-se salientar que esta será sempre uma análise casuística e global que deve ser feita pelo julgador. De facto, não basta à plataforma digital provar que não exerce o poder disciplinar, por exemplo, para se poder concluir pela autonomia do potencial trabalhador. Para além disso, note-se que a plataforma deve afastar a presunção mediante prova em contrário e não bastando a mera contraprova, tal como afirmam JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA<sup>102</sup>. O Tribunal tem de ficar convicto de que existe uma verdadeira prestação de serviços e não apenas uma mera dúvida. O julgador deve, analisando a globalidade da realidade do vínculo<sup>103</sup>, concluir pela existência ou não de subordinação jurídica.

Ora, analisando detalhadamente o art. 12.º-A, n.º 1, do CT vemos que o legislador afirmou como características de subordinação o facto da plataforma estabelecer limites máximos e mínimos à retribuição; exercer o poder de direção e delimitar algumas regras

---

<sup>99</sup> TERESA COELHO MOREIRA, 2023, p. 114-115.

<sup>100</sup> DIOGO VAZ MARECOS, 2024, p. 131.

<sup>101</sup> TERESA COELHO MOREIRA, 2023, p. 125.

<sup>102</sup> JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, 2024b.

<sup>103</sup> Conforme o princípio da primazia da realidade, tal como estipula JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, 2024b.

específicas sobre o modo de execução da atividade; controlar a atividade, seja ou não em tempo real, e/ou a qualidade da mesma; restringir a organização do tempo de trabalho do trabalhador; exercer o poder disciplinar; e, por fim, o facto de os instrumentos pertencerem à plataforma ou serem por esta explorados através de um contrato de locação. Trata-se de características de subordinação que melhor se adequam à realidade da economia de plataformas.

À semelhança do estipulado por TERESA COELHO MOREIRA<sup>104</sup>, podemos afirmar que nem todas as características presentes neste preceito têm a mesma força. De facto, podemos qualificar as als. b) e c) como sendo indícios fortes, na medida em que estamos a falar de características como o exercício do poder de direção, controlo e supervisão. A nosso ver, também a al. e) deve ser considerada uma característica forte, pois trata do poder disciplinar.

A mesma Autora, bem como JOÃO LEAL AMADO<sup>105</sup>, analisam as diferentes als. do preceito para concluir que a sua formulação nem sempre é a mais feliz. Na verdade, “o legislador utilizou uma terminologia própria da existência de um contrato de trabalho quando estamos ainda na presunção da sua existência”<sup>106</sup>. Por exemplo, na al. b) o legislador utilizou a expressão “poder de direção”, que é por si só uma característica da existência de um contrato de trabalho. Estará o legislador a afirmar que pode haver poder de direção sem contrato de trabalho? A nosso ver, o legislador deveria ter utilizado uma outra expressão que demonstrasse a mesma ideia, mas sem utilizar termos jurídicos já específicos de uma modalidade contratual.

Também a al. e) faz referência a um conceito próprio de Direito do Trabalho, nomeadamente o uso da expressão “poder disciplinar”. Mais uma vez se salienta que o uso de uma expressão diferente seria formalmente mais correto, pois ainda estamos a averiguar da existência ou não de subordinação. TERESA COELHO MOREIRA<sup>107</sup> salienta que, caso o pretendo trabalhador consiga provar as características presentes nas als. b) e e), ou seja, o poder de direção e o poder disciplinar, o julgador não consegue concluir pela inexistência de um contrato de trabalho. De facto, provando-se estes dois poderes, não se está na realidade a fazer uma presunção de que o contrato é de trabalho, mas sim um raciocínio lógico<sup>108</sup>.

---

<sup>104</sup> TERESA COELHO MOREIRA, 2023, p. 125.

<sup>105</sup> JOÃO LEAL AMADO, 2023, p. 306.

<sup>106</sup> TERESA COELHO MOREIRA, 2023, p. 124.

<sup>107</sup> TERESA COELHO MOREIRA, 2023, p. 125.

<sup>108</sup> JOÃO LEAL AMADO, 2023, p. 306.

A al. c), quando menciona “controla e supervisiona”, não se está a referir, na verdade, a duas características? Ainda que sendo palavras com significados semelhantes, a verdade é que é possível supervisionar um trabalhador, sem o controlar. Por exemplo, pode um trabalhador ter autonomia técnica devido à atividade que desempenha, pelo que o empregador apenas vai supervisionar e não controlar. TERESA COELHO MOREIRA<sup>109</sup> considera que a prova do controlo e supervisão deveria ser suficiente para fazer acionar a presunção.

A propósito da al. d), salienta JOÃO LEAL AMADO<sup>110</sup> que a norma não está redigida de forma muito clara, designadamente devido à posição na frase da expressão “através da aplicação de sanções”. Terá pretendido o legislador estipular que uma forma de restringir a autonomia do prestador da atividade, quanto à utilização de subcontratados ou substitutos, é se a plataforma aplicar sanções caso se usem essas possibilidades? Ou terá querido afirmar que a aplicação de sanções, em geral, é considerada como uma limitação à autonomia do pretense trabalhador? Concordamos com o Autor, defendendo que a intenção do legislador terá sido a segunda, pelo que seria mais interessante reescrever esta al., colocando a expressão no final da frase.

TERESA COELHO MOREIRA e JOÃO LEAL AMADO<sup>111</sup> entende faltar no art. 12.º-A, n.º 1, do CT a menção a uma importante característica, mencionada sistematicamente pela jurisprudência quando pretende avaliar a natureza do contrato em questão. Falamos aqui do facto de “o prestador da atividade não dispor de uma atividade empresarial própria, mas sim, estar inserido numa alheia”<sup>112</sup>. Tal como afirmamos atrás, a propósito da jurisprudência do TJUE, o julgador europeu tem dado primazia à ideia de *hétero-organização* para definir a subordinação jurídica. Também em Portugal, os Tribunais têm apelado à mesma ideia para decidirem os seus casos, como podemos comprovar pelos acórdãos do Tribunal da Relação de Guimarães, de 03 de outubro de 2024, relatado por Vera Sottomayor<sup>113</sup>, Tribunal da Relação do Porto de 03 de fevereiro de 2025, relatado por Sílvia Saraiva<sup>114</sup> e Tribunal da Relação de Guimarães, de 17 de outubro de 2024, relatado por Antero Veiga<sup>115</sup>.

---

<sup>109</sup> TERESA COELHO MOREIRA, 2023, p. 125.

<sup>110</sup> JOÃO LEAL AMADO, 2023, p. 305.

<sup>111</sup> JOÃO LEAL AMADO, 2023, p. 306.

<sup>112</sup> TERESA COELHO MOREIRA, 2023, p. 125.

<sup>113</sup> Disponível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>114</sup> Disponível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>115</sup> Disponível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

O n.º 2 do art. 12.º-A do CT define o que se entende por plataforma digital para efeitos deste preceito. Trata-se de um conceito em linha com o estabelecido pela Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais, como veremos em diante.

O n.º 5 do mesmo preceito apresenta-nos a figura do intermediário. Ora, o intermediário é uma pessoa singular ou coletiva que possuem um vínculo tanto com a plataforma digital, como com o pretense trabalhador. É uma pessoa (física ou jurídica) que estabelece a ponte entre a plataforma e o prestador. Esta figura já existia no ordenamento jurídico português a propósito da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, também conhecida por Lei da TVDE, onde, por imposição legal, é necessária a existência de uma empresa de intermediação. Tal como denota ANA TERESA RIBEIRO<sup>116</sup>, o motorista apenas poderá celebrar um contrato de trabalho com o operador de TVDE, mas nunca com a plataforma. Note-se que o art. 12.º-A, n.º 12, do CT prevê especificamente a hipótese de os motoristas lançarem mão da presunção do n.º 1. Contudo, como afirma TERESA COELHO MOREIRA<sup>117</sup>, isto pressupõe uma alteração legislativa à Lei dos TVDE, na medida em que a presunção se aplica entre prestador e plataforma e os trabalhadores têm (ou deveriam ter) um contrato de trabalho com o intermediário.

Retomando a análise do n.º 5, este diz-nos que uma das formas da plataforma ilidir a presunção é através da prova de 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”. Ou seja, a plataforma pode provar que, na verdade, os estafetas são trabalhadores subordinados do intermediário e não da própria plataforma. Simplesmente estão vínculos à plataforma para conseguirem exercer a sua atividade, mas esta não é a sua empregadora.

O n.º 6 desta norma leva JOÃO LEAL AMADO<sup>118</sup> a concluir que esta se trata, na verdade, de uma “presunção bidimensional”. Assim, a presunção contempla uma dimensão objetiva – define a natureza do vínculo do pretense trabalhador – e uma dimensão subjetiva – estipula quem é a contraparte do prestador no negócio jurídico<sup>119</sup>.

De facto, o art. 12.º-A, n.º 6, do CT estipula a possibilidade de o prestador da atividade alegar que é um trabalhador subordinado do intermediário, utilizando, para esse

---

<sup>116</sup> ANA TERESA RIBEIRO, 2024, p. 343.

<sup>117</sup> TERESA COELHO MOREIRA, 2023, p. 123.

<sup>118</sup> JOÃO LEAL AMADO, 2023, p. 308.

<sup>119</sup> TERESA COELHO MOREIRA, 2023, p. 123.

efeito, a presunção de laboralidade do n.º 1. Tanto neste caso, como no caso de a plataforma tentar ilidir a presunção afirmando que o verdadeiro empregador é o intermediário, cabe ao julgador apurar se há um empregador e, havendo, quem o é. É o próprio n.º 6 que afirma a necessidade de o Tribunal “determinar quem é a entidade empregadora”.

O n.º 7 contempla uma proibição de discriminação entre os prestadores da atividade diretamente contratados pela plataforma e aqueles contratados por intermediários. O n.º 8 versa sobre a responsabilidade solidária pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho. Assim, existindo um intermediário, e sendo este o empregador, a plataforma será responsável solidariamente pelos créditos do trabalhador. Ou seja, pode qualquer um dos devedores proceder ao pagamento integral da prestação e este a todos libera<sup>120</sup>.

Tal como já vimos anteriormente, o art. 12.º-A, n.º 9, do CT estipula que, sendo provado a existência de um contrato de trabalho, ir-se-ão aplicar as normas no Código compatíveis com a natureza da atividade, “nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação”.

Este preceito, tal como estipula DIOGO VAZ MARECOS<sup>121</sup>, não apresenta um elenco taxativo de matérias, mas sim exemplificativo, pelo que, em teoria, todas as normas do CT podem ser aplicadas a estes trabalhadores, desde que compatíveis com a atividade. Na prática, nem todos os preceitos ser-lhes-ão aplicados<sup>122</sup>. ANA TERESA RIBEIRO<sup>123</sup> salienta a insegurança que poderá resultar da formulação aberta deste preceito, na medida em que não à certezas sobre as normais realmente aplicáveis no caso concreto.

TERESA COELHO MOREIRA<sup>124</sup> afirma que, na verdade, o verdadeiro desafio não é necessariamente a qualificação do vínculo, mas sim saber qual o regime aplicável a estes trabalhadores, caso consideremos que eles têm verdadeiramente um contrato de trabalho. Esta Autora questiona se não será mais benéfica a criação de uma nova modalidade de contrato de trabalho adaptado às realidades do trabalho em plataformas.

---

<sup>120</sup> DIOGO VAZ MARECOS, 2024, p. 132.

<sup>121</sup> DIOGO VAZ MARECOS, 2024, p. 133.

<sup>122</sup> MARIA IRENE GOMES, 2023, p. 411.

<sup>123</sup> ANA TERESA RIBEIRO, 2024, p. 350.

<sup>124</sup> TERESA COELHO MOREIRA, 2023, p. 126-127.

Na nossa opinião, a criação de uma modalidade específica de contrato de trabalho poderia ajudar a resolver algumas questões que se vão colocando neste âmbito. Poderia assim ficar clarificadas algumas ideias, como por exemplo, as regras que se aplicam a nível de local de trabalho ou de tempo de trabalho. Será de se considerar todos os momentos de atividade do trabalhador como tempo de trabalho, como por exemplo, o tempo em que o trabalhador está à espera de receber pedidos? Existirá algum n.º mínimo de horas que o trabalhador deve prestar, como acontece no regime dos trabalhadores intermitentes, nos termos do art. 159.º do CT? Têm estes trabalhadores direito a férias e subsídio de férias? E em que moldes? Existirá aqui um direito à desconexão, tal como estipulado no art. 199.º-A do CT? Existindo, como se efetiva o mesmo?

### **3. A conformidade do direito nacional com a Diretiva da União Europeia**

Como já fomos adiantando, o art. 12.º-A do CT surge numa fase anterior à aprovação da Diretiva, pelo que não se trata de uma transposição formal. Assim, não é certo que o direito nacional se encontre em total conformidade com a Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais.

Relativamente ao art. 12.º-A, n.º 2, do CT, este define o termo “plataforma digital”. Também a Diretiva faz este esforço no art. 2.º, n.º 1, al. a). Ora, comparando as duas, constatamos que em praticamente a tudo se assemelham. De facto, são duas as diferenças existentes. A mais importante diferença, a nosso ver, é o facto de a Diretiva prever a possibilidade da plataforma digital ser uma pessoa singular, ao passo que o CT obriga a que seja uma pessoa coletiva. Portugal terá de acrescentar esta possibilidade para poder estar em conformidade com a Diretiva.

A outra distinção diz respeito à adição, por parte do CT português, da expressão “sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios”. Será que, com esta adição, o legislador português restringiu o leque de plataformas digitais abrangidas pela presunção?

Sendo certo que um empregador tanto pode ser uma pessoa singular ou coletiva<sup>125</sup>, não havendo qualquer necessidade de possuir um determinado modelo de negócio ou sequer de ter uma marca, a verdade é que estes são elementos naturais do facto de se ter um negócio. Assim, não nos parece que a inclusão destes elementos na definição, terá impacto no âmbito subjetivo da aplicação da presunção.

O art. 3.º da Diretiva vem refletido no art. 12.º-A, n.º 7, do CT, estipulando a proibição de tratamentos diferenciados caso a pessoa seja trabalhadora da plataforma ou do intermediário. Acresce a obrigação imposta pelo n.º 8 do art. 12.º-A do CT, ou seja, a responsabilidade solidária existente entre a plataforma e o intermediário, caso o empregador seja este último.

O art. 4.º da Diretiva impõe a necessidade de criação, por parte dos Estados-Membros, de procedimentos adequados e eficazes para determinar o estatuto profissional das pessoas que trabalham em plataformas. A Agenda do Trabalho Digno veio alterar também a Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, que estabelece o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social. Foi alterado, designadamente, o art. 2.º, conferindo à Autoridade para as Condições do Trabalho o poder de instaurar o procedimento respetivo à adequação do vínculo contratual, tutelado no art. 15.º-A do mesmo diploma. A Autoridade ficou assim instada a realizar ações de fiscalização para correta identificação dos vínculos contratuais. O art. 5.º, n.º 5, da Diretiva estipula que os Estados-Membros devem assegurar que uma autoridade nacional competente possa instaurar procedimentos adequados à correta classificação do vínculo contratual do trabalhador. Assim, Portugal encontra-se em conformidade.

Relativamente à instauração da presunção de laboralidade prevista no art. 5.º da Diretiva, parece-nos que Portugal não se encontra em total conformidade, pelos motivos que já fomos adiantando atrás. De facto, este preceito faz referência ao “direito nacional”, bem como à “jurisprudência do Tribunal de Justiça”, quando pretende definir os conceitos de direção e controlo. Somos da opinião que a jurisprudência do TJUE tem feito interpretações bastante generosas do conceito de trabalhador, englobando aqui situações que não são tipicamente de trabalho dependente. Assim, atendendo a esta interpretação teleológica, defendemos que devemos incluir aqui os trabalhadores para-subordinados.

Desta forma, Portugal não se encontra em total conformidade, uma vez que continua com a visão dicotómica prestador-trabalhador. Mesmo não se verificando a

---

<sup>125</sup> ISABEL OLIVEIRA EMÍDIO, 2022, p. 2.

subordinação jurídica, no caso concreto, mas apenas dependência económica, deviam estes prestadores poder aceder a todos os direitos laborais que fossem compatíveis com a natureza da sua atividade. As alterações ao regime do prestador autónomo, mas economicamente dependente, dos arts. 10.º, 10.º-A e 10.º-B, dão um passo nessa direção, mas ainda estão longe de conferirem uma proteção adequada.

A Diretiva impõe ainda a obrigatoriedade de a presunção legal ser ilidível e permitir a facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham em plataformas. Também esta ideia é assegurada pelo CT, na medida em que a presunção pode ser afastada pela plataforma, e, a invocação da mesma leva à inversão do ónus da prova.

Com base na análise feita à Diretiva (capítulos I e II, na medida em que são os mais relevantes para a presente dissertação) e ao CT, podemos concluir que, na generalidade das questões, Portugal já se encontra em conformidade com a Diretiva. No entanto, será necessário proceder-se a uma alteração legislativa para acomodar as ideias já explanadas atrás.

#### **4. O caso dos estafetas das plataformas digitais**

No que toca à jurisprudência nacional dos Tribunais Superiores, as decisões ainda não são muitas, mas já todos os Tribunais da Relação se pronunciaram, pelo menos uma vez, sobre a questão da qualificação do vínculo dos estafetas das plataformas digitais. O Supremo Tribunal de Justiça ainda não julgou esta matéria, ainda que já tinha sido interposto recurso para esta instância<sup>126</sup>.

O primeiro acórdão a surgir relativamente à aplicação do art. 12.º-A do CT, no caso dos estafetas, foi o acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 12 de setembro de 2024, relatado por João Luís Nunes<sup>127</sup>. O julgador entendeu que a presunção seria de se aplicar, na medida em que estavam preenchidas três das características enunciadas no art. 12.º-A do CT. Contudo, entendeu que a Glovo tinha conseguido ilidir a presunção, pois provou que os estafetas escolhiam os dias e as horas em que pretendiam prestar a atividade; que podiam recusar o serviço, sem qualquer penalização; que são os estafetas

---

<sup>126</sup> Disponível em: <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/lei-laboral/detalhe/contratos-de-trabalho-de-estafetas-ja-chegaram-ao-supremo>, consultado a 02 de abril de 2025.

<sup>127</sup> Disponível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

que escolhem a rota a tomar, bem como o meio de transporte pretendido; que se podem fazer substituir, caso assim o entendam. Outros dos elementos tomados em consideração pelo julgador foram o facto de os estafetas serem responsáveis pela perda ou danificação dos produtos que transportam, bem como a possibilidade de estes prestarem a mesma atividade para empresas concorrentes. Concluiu o Tribunal que “os estafetas gozam de uma ampla autonomia” e que “a ré não determina nem controla aspetos significativos da prestação da atividade”<sup>128</sup>.

JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA<sup>129</sup> são críticos deste acórdão, na medida em que consideram que o Tribunal perfilha uma visão demasiado restrita de subordinação jurídica. Estes Autores afirmam que “é hoje pacífico que a subordinação jurídica constitui uma noção de geometria variável, comportando uma extensa escala gradativa, sendo inequívoca a flexibilização e a sofisticação da subordinação na sociedade pós-industrial”.

Após uma análise detalhada da Diretiva da UE relativa ao trabalho em plataformas, bem como ao art. 12.º-A do CT, resta-nos compreender o impacto que estes têm tido no universo dos estafetas das plataformas digitais.

Relativamente ao art. 12.º-A, n.º 1, al. a), do CT é sabido que cabe às plataformas de entregas a definição dos limites mínimos e máximos de retribuição. Como podemos observar pelos acórdãos do Tribunal da Relação de Coimbra, de 11 de dezembro de 2024, relatado por Paula Maria Roberto<sup>130</sup> e do Tribunal da Relação de Guimarães de 03 de outubro de 2024, relatado por Vera Sottomayor<sup>131</sup>, é a plataforma quem estabelece os limites, não existindo qualquer negociação prévia com o estafeta. A remuneração é fixada unilateralmente pela plataforma, tendo em consideração a taxa de entrega, a distância percorrida, o tempo de espera, o horário, o multiplicador, entre outras variáveis. Os estafetas apenas têm conhecimento do valor que vão receber, a partir do momento em que aceitam o pedido. Note-se que o multiplicar é uma opção oferecida pela aplicação que permite aos estafetas, uma vez por dia, alterarem os limites máximos e mínimos, dentro daqueles já pré-estabelecido. A existência do multiplicador é irrelevante, na medida em que até este tem limites mínimos e máximos impostos pela plataforma (entre 1,0 e 1,1).

---

<sup>128</sup> JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, 2024a.

<sup>129</sup> JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, 2024a.

<sup>130</sup> Disponível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>131</sup> Disponível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Para IGNASI BELTRAN DE HEREDIA RUIZ<sup>132</sup>, RAQUEL SERRANO OLIVARES<sup>133</sup>, o facto de estes estafetas não serem obrigados a trabalhar um n.º de horas mínimo, nem de prestar uma quantidade predeterminada de tarefas não impede a qualificação do seu vínculo como laboral. JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA<sup>134</sup> afirmam que a inexistência de um dever de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de um contrato de trabalho. Também a possibilidade de rejeitar as tarefas oferecidas pela aplicação não deve afetar a classificação. Esta é a posição assumida pelo Tribunal da Relação de Lisboa, num acórdão de 05 de dezembro de 2024, relatado por Sérgio Almeida<sup>135</sup>. É importante salientar que, dos oitos acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa, sete não reconheceram a existência de contratos de trabalho<sup>136</sup>.

Contudo, note-se que o Tribunal da Relação de Évora, num acórdão de 07 de novembro de 2024, relatado por Paula do Paço<sup>137</sup>, considerou que a plataforma digital conseguiu ilidir a presunção, utilizando precisamente os argumentos invocados atrás. Afirmou que o facto de o prestador poder recusar o serviço, se fazer substituir, não perder o domínio do seu tempo de trabalho e seleccionar os clientes e estabelecimentos, foram elementos determinantes que permitiram concluir pela existência de um contrato de prestação de serviços. Trata-se, na nossa opinião, de uma decisão infeliz, que não olhou para a relação tendo em conta a realidade laboral do séc. XXI.

O art. 12.º-A, n.º 1, al. d), do CT estipula que uma característica de subordinação jurídica é o facto de a plataforma ter o poder de restringir a autonomia do prestador de atividade, nomeadamente no que toca à utilização de subcontratados ou substitutos por parte do pretense trabalhador. Tal como afirmam JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA<sup>138</sup>, é importante salientar, desde logo, que a nossa lei estipula que este elemento não é por si só decisivo. A existência de uma cláusula de substituição não é incompatível com a natureza laboral do vínculo estabelecido entre o estafeta e a plataforma<sup>139</sup>.

---

<sup>132</sup> IGNASI BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, 2019, p. 69.

<sup>133</sup> RAQUEL SERRANO OLIVARES, 2017, p. 39.

<sup>134</sup> JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, 2021, p. 135.

<sup>135</sup> Disponível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>136</sup> Disponível em: <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/lei-laboral/detalhe/relacao-de-lisboa-reconhece-um-contrato-a-estafeta-e-nega-sete>, consultado a 02 de abril de 2025.

<sup>137</sup> Disponível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>138</sup> JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, 2024c, p. 155.

<sup>139</sup> Esta posição é defendida num acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 05 de dezembro de 2024, relatado por Sérgio Almeida. Disponível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Convêm, ainda assim, denotar que as cláusulas de substituição não têm todas o mesmo alcance<sup>140</sup>. Cabe ao julgador analisar se o estafeta tem um verdadeiro direito de se fazer substituir, ou se, por outro lado, apenas pode propor a substituição, tendo o beneficiário da atividade de aceitar a mesma. Por outro lado, havendo um direito de substituição, pode este ser exercido sempre? O substituto pode ser qualquer pessoa? Tem de haver razões válidas para a mesma?

Analisando a jurisprudência comparada, podemos constatar que as decisões também não vão todas no mesmo sentido. O *Supreme Court* do Reino Unido, a 21 de novembro de 2023, no caso *Independent Workers Union of Great Britain v Central Arbitration Committee and another*<sup>141</sup>, concluiu pela inexistência de um contrato de trabalho entre o estafeta e a plataforma *Deliveroo*. Este Tribunal considerou que o facto de o estafeta poder nomear um substituto era uma característica fulcral para se entender não existir contrato de trabalho, ou seja, não se verificava o *intuitu personae* típico dos contratos de trabalho.

Considerou que a possibilidade de substituição era um poder bastante amplo e ilimitado, pois a única restrição é que o substituto não podia ser alguém que a *Deliveroo* já tivesse, anteriormente, rescindido o contrato. ANTONIO ALOISI<sup>142</sup> denota que a utilização das cláusulas de substituição, embora possíveis, são raras e envolvem alguns aspetos procedimentais pouco práticos. De facto, o estafeta deve partilhar o seu telemóvel ou, pelo menos, as suas credenciais de acesso à plataforma com o substituto. Cabe também ao estafeta garantir que o substituto tem o treino adequado e, por fim, de lhe pagar.

Para JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA<sup>143</sup>, posição com a qual concordamos, esta decisão é infeliz, na medida em que atribui demasiada relevância a uma só característica, não fazendo uma análise verdadeiramente global. A análise é muito vocacionada para a procura de elementos tradicionais de subordinação jurídica, realidade que se encontra ultrapassada neste âmbito.

Em sentido contrário temos as decisões do Supremo Tribunal dos Países Baixos, de 24 de março de 2023 e do *Cour de Travail* de Bruxelas, de 21 de dezembro de 2023<sup>144</sup>. O Supremo Tribunal entendeu que a análise do caso deveria ser feita na sua globalidade

---

<sup>140</sup> JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, 2024c, p. 158.

<sup>141</sup> Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2021-0155>, consultado a 31 de março de 2025.

<sup>142</sup> ANTONIO ALOISI, 2019, p. 23-25.

<sup>143</sup> JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, 2024c, p. 144.

<sup>144</sup> JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, 2024c, p. 146 e ss.

e, portanto, dar importância a todas as características de subordinação (ou falta dela). Ambos os Tribunais consideraram que o facto de trabalharem se e quando quiserem, bem como a possibilidade de se fazerem substituir, não é incompatível com a existência de um contrato de trabalho.

O Supremo Tribunal espanhol, quando confrontado com a necessidade de definir a relação contratual de um *rider* da Glovo, estabeleceu que se tratava, de facto, de um trabalhador. Referimo-nos à *sentencia 805/2020*, de 25 de setembro de 2020, que tem a natureza de acórdão uniformizador de jurisprudência.

Em Itália, a *Corte de Cassazione*, a 23 de novembro de 2020, à semelhança do Tribunal de Palermo, a 24 de janeiro de 2020, entendeu, também que os *riders* da Globo deveriam ser qualificados como trabalhadores subordinados.

Estas decisões, a nosso ver, são de louvar, pois fazem uma correta análise do conceito de subordinação jurídica, tão diferente das ideias tradicionalmente associadas.

## Conclusão

Ao longo da presente dissertação fomos explorando diferentes áreas relacionadas com o trabalho em plataformas digitais. De facto, a economia de plataforma é um fenómeno relativamente recente e que teve sérios impactos no mundo laboral, pelo que cumpre analisar as suas implicações práticas. Dentro deste universo, contudo, focamos na relação contratual existente entre os estafetas, por exemplo, da Glovo e da UberEats, e as plataformas digitais onde se encontram inscritos.

Numa primeira parte, começamos por demonstrar que, em regra, estes estafetas possuem contratos de prestação de serviços celebrados com as plataformas digitais. De facto, estes contratos têm características muito distintas das que tradicionalmente se associam ao Direito do Trabalho. Estes prestadores têm a possibilidade de trabalharem se, quando e onde quiserem, não estando sujeitos a qualquer dever de assiduidade<sup>145</sup>.

Contudo, podemos compreender que esta não se trata de uma verdadeira independência por parte dos estafetas. Na verdade, são as plataformas que definem os mínimos e os máximos de retribuição por tarefa. Estas têm o poder de punir disciplinarmente o pretensu trabalhador, seja porque estes não cumprem com as regras definidas por estas, seja porque os consumidores atribuíram notas negativas aos serviços prestados.

Ora, a qualificação do vínculo reveste uma importância vital, pois, em princípio, apenas os verdadeiros trabalhadores dependentes poderão aceder aos direitos laborais. Um importante direito que lhes assiste, caso sejam considerados trabalhadores, é a proibição de despedimentos *ad nutum*, constante no art. 53.º da CRP. Sendo prestadores de atividade, pode a plataforma rescindir o contrato com base nos motivos que entender.

Há, contudo, uma exceção: os prestadores de serviços economicamente dependentes do beneficiário da atividade. Estes prestadores, ao abrigo dos arts. 10.º e ss do CT, poderão aceder a alguns direitos do CT, ainda que a proteção ainda seja um pouco insatisfatória.

Nem sempre é fácil desvendar se estamos perante um contrato de trabalho ou um contrato de prestação de serviços. O elemento diferenciador é a subordinação jurídica, tal como afirma, por exemplo, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO<sup>146</sup>. Para sabermos se a

---

<sup>145</sup> JOÃO LEAL AMADO, 2024c, p. 156.

<sup>146</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, 2020, p. 364-365.

subordinação está presente ou não, temos de procurar características na relação que revelem um poder de direção e controlo por parte da plataforma. Um desses elementos é, por exemplo, a possibilidade de esta restringir a autonomia do estafeta quanto à organização do seu trabalho ou quanto à possibilidade de se fazer substituir por outro.

Os legisladores, europeu e nacional, confrontados com a realidade dos trabalhadores de plataformas, optaram pela estipulação de uma presunção de laboralidade. Como vimos, esta presunção veio permitir uma inversão do ónus da prova, facilitando o trabalho dos prestadores de atividade.

A UE implementou a Diretiva n.º 2024/2831, relativa às condições de trabalho nas plataformas digitais, onde, no art. 5.º, estipulou que se presume a existência de um contrato de trabalho, caso o prestador prove a direção e controlo por parte da plataforma. Note-se, que a presunção será mais facilmente refutável, quanto mais restrito for o conceito de trabalhador para efeitos desta Diretiva.

A UE não possui um conceito único de trabalhador<sup>147</sup>, pelo que os diversos instrumentos legais que se referem a trabalhadores, não terão necessariamente a mesma definição. A Diretiva em análise define trabalhador no art. 2.º, n.º 1, al. d), onde impõe a necessidade de se atender à noção de trabalhador dos direitos internos dos Estados-Membros, bem como à jurisprudência do TJUE.

Ora, a jurisprudência do TJUE tem se mostrado bastante favorável a entendimentos mais amplos desta noção. Este Tribunal tem considerado como trabalhadores, situações que os Estados-Membros não qualificam como tal no direito interno, como é o caso dos diretores de sociedades de capitais<sup>148</sup>.

Note-se que a definição apresentada pela jurisprudência do TJUE difere dos direitos internos, pelo que cumpre determinar o alcance da formulação híbrida feita pelo legislador europeu. EMANUELE MENEGATTI<sup>149</sup> estipula a necessidade de se fazer uma interpretação teleológica da Diretiva, de forma a determinar o verdadeiro alcance da mesma. Somos da opinião que, atendendo à *ratio* da mesma e à jurisprudência, devem-se considerar como trabalhadores para este efeito, os prestadores economicamente dependentes.

---

<sup>147</sup> CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, 2018, p. 17; MARTIN RISAK e THOMAS DULLINGER, 2018, p. 17 e EMANUELE MENEGATTI, 2019, p. 72.

<sup>148</sup> Processo C-232/09, de 11 de novembro de 2010, parágrafo 56. Disponível em: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu).

<sup>149</sup> EMANUELE MENEGATTI, 2024, p. 167.

No direito português, o legislador, ainda antes da aprovação da Diretiva, aditou o art. 12.º-A ao CT. Aqui, se estabelece uma presunção de laboralidade, adaptada à realidade do séc. XXI, ou seja, contempla-se elementos de subordinação jurídica diferentes dos tradicionais. Cabe ao prestador a prova de duas das características lá presentes para poder acionar a presunção<sup>150</sup>. Saliente-se que, na opinião de TERESA COELHO MOREIRA e JOÃO LEAL AMADO<sup>151</sup>, com a qual concordamos, deveria estar mencionado deste preceito, no n.º 1, a ideia de o prestador pertencer a uma organização de trabalho alheia, como sendo um elemento de subordinação.

Concluimos que a presunção, ainda que tendo sido um passo na direção correta, não permite resolver todos os problemas associados ao trabalho em plataformas digitais. De facto, continuamos sem ter uma regulamentação clara dos direitos e deveres inerentes à relação de trabalho entre as partes. A Diretiva nada diz a este respeito. O art. 12.º-A, n.º 9, do CT manda aplicar as leis do presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada. Somos da opinião que deveriam existir regras específicas a tutelar estas relações, nomeadamente através da criação de uma nova modalidade de contrato de trabalho.

Por fim, explicitamos que a relação dos estafetas com as plataformas digitais tem sido alvo de alguma controvérsia a nível jurisprudencial. Desenvolvemos algumas questões, demonstrando, no fundo, que deve ser feita uma interpretação holística de todas as características de subordinação, atendendo à realidade do séc. XXI, de forma a podermos concluir pelo carácter laboral do vínculo.

---

<sup>150</sup> Conforme, por exemplo, MILENA SILVA ROUXINOL, 2022, p. 94. E, por exemplo, o Acórdão do STJ, de 08 de outubro de 2015, relatado por Ana Luísa Geraldes. Disponível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>151</sup> JOÃO LEAL AMADO, 2023, p. 306.

## Bibliografia

- ALOISI, Antonio (2019) – “A worker is a worker is a worker: collective bargaining and platform work, the case of Deliveroo couriers”, *International Labour Rights Case Law*, Vol. 5, N.º 1, Leiden, p. 23-40.
- ALOISI, Antonio; RAINONE, Silvia; COUNTOURIS, Nicola (2023) – “An unfinished task? Matching the platform work directive with the EU and international *social acquis*”, *ILO Working Paper 101*, International Labour Office, Geneva.
- AMADO, João Leal (2023) – “As plataformas digitais e o novo art. 12.º-A do Código do Trabalho: compreendendo ou trabalhando?”, *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Vol. 89, N.º 2, Porto Alegre, p. 294-312.
- AMADO, João Leal, at al. (2023) – *Direito do Trabalho – relações individuais*, 2.ª Ed., Almedina Coimbra
- AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho (2021) – “A Glovo, os riders/entregadores e o Supremo Tribunal de Espanha: another brick in the wall?”, *Revista Eletrónica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Vol. 9, N.º 13, p. 114-137. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/188680>.
- AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho (2024a) – “As plataformas digitais, a presunção de laboralidade e a respetiva ilisão: nótula sobre o acórdão da relação de Évora, de 12/09/2024” in *Observatório Almedina*. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2024/10/08/as-plataformas-digitais-a-presuncao/>.
- AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho (2024b) – “Plataformas digitais e estafetas: a saga continua!”, in *Observatório Almedina*. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2024/10/21/plataformas-digitais-e-estafetas-a-saga-continua/>.
- AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho (2024c) – “Plataformas digitais, qualificação do contrato e substituição de estafetas: a *bala de prata*?”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano IV, N.º 6, Lisboa, p. 135-164.

- CARVALHO, Catarina Oliveira (2018) – “O conceito de *trabalhador subordinado* na jurisprudência do Tribunal de Justiça (UE) – primeiras reflexões”, in *Colecção Estudos N.º 7 do Instituto do Conhecimento AB*, Almedina, Coimbra.
- COSTA, Mário Júlio de Almeida (2009) – *Direito das Obrigações*, 12.ª Ed., Almedina, Coimbra
- EMÍDIO, Isabel Oliveira (2022) – “Concentração empresarial e contrato de trabalho com pluralidade de empregadores”, *Revista Julgar*, p. 1-32. Disponível em: <https://julgar.pt/concentracao-empresarial-e-contrato-de-trabalho-com-pluralidade-de-empregadores/>.
- European Commission: CEPS & Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2021a) – “Digital labour platforms in the EU: mapping and business models. Final report”, Publications Office, Bruxelas.
- European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2021b) – “Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work. Final Report”, Publications Office, Bruxelas.
- FERNANDES, António Monteiro (2023), *Direito do Trabalho*, 22.ª Ed. Revista e Atualizada, Almedina, Coimbra.
- FERNANDES, Francisco Liberal (2019) – *O conceito de trabalhador no direito social comunitário*, Gestlegal, Coimbra.
- GOMES, Maria Irene (2023) – “Direito do Trabalho e economia colaborativa – desafios de regulamentação”, in *Economia Colaborativa*, UMinho Editora, Braga, p. 397-426.
- GINÈS i FABRELLAS, Anna (2021) – *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra.
- HEREDIA RUIZ, Ignasi Beltran de (2019) – *Work in the platform economy: arguments for an employment relationship*, Huygens, Barcelona.
- LEITÃO, Luís Menezes (2023) – *Direito do Trabalho*, 8.ª Ed., Almedina, Coimbra.
- MAGALHÃES, Mariana, FERNANDES, Maria Malta (2023) – “A proteção dos trabalhadores das plataformas digitais”, *ULP Law Review*, Vol. 17, N.º 1, p. 68-80.

- MARECOS, Diogo Vaz (2024) – *Código do Trabalho Comentado*, 6.<sup>a</sup> Ed., Almedina, Coimbra.
- MARTINEZ, Pedro Romano (2023) – *Direito do Trabalho*, 11.<sup>a</sup> Ed., Almedina, Coimbra.
- MEIRA, Deolinda (2023) – “As cooperativas de plataforma como o meio mais colaborativo de fazer economia colaborativa”, in *Economia Colaborativa*, UMinho Editora, Braga, p. 161-185.
- MENEGATTI, Emanuele (2019) – “The evolving concept of *worker* in EU law”, *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 12, N.º 1, p. 71-83. Disponível em: <https://illeg.unibo.it/article/view/9699>.
- MENEGATTI, Emanuele (2024) – “Scope (Article 2)”, in *The EU Directive on Minimum Wages*, Hart Publishing, Oxford, p. 155-168.
- Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (2022) – “Livro Verde sobre o futuro do trabalho”, Gabinete de Estratégia e Planeamento, Lisboa.
- MOREIRA, Teresa Coelho (2023) – *Direito do Trabalho na Era Digital*, 2.<sup>a</sup> Ed., Almedina, Coimbra.
- OLIVARES, Raquel Serrano (2017) – “Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa, - o mejor economía digital a demanda-, trabajo 3.0 y laboralidad”, in *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Editorial Bomarzo, Albacete, p. 19-49.
- Organização Internacional do Trabalho (2021) – *Perspetivas sociais e de emprego no mundo: o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho*, Relatório de Referência do OIT, Bureau Internacional do Trabalho, Genebra. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/perspetivas-sociais-e-de-emprego-no-mundo-o-papel-das-plataformas-digitais-na-transformacao-do-mundo-do-trabalho>.
- Organização Internacional do Trabalho (2023) – *A normativa gap analysis on decent work in the plataforma economy*, Conselho de Administração, Genebra. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/gb/347/normative-gap-analysis-decent-work-platform-economy>.

- Organização Internacional do Trabalho (2024) – *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*, 113.ª Ed. da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/realizing-decent-work-platform-economy>.
- PROENÇA, José Brandão *at al* (2023) – *Comentário do Código Civil – Parte Geral*, 2.º Ed. revista e atualizada, UCP Editora, Lisboa.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2020), *Tratado de Direito do Trabalho – Parte I: dogmática geral*, 5.ª Ed. Revista e Atualizada, Almedina, Coimbra.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2023), *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II: situações laborais individuais*, 9.ª Ed. Revista e Atualizada, Almedina, Coimbra.
- REIS, João (2014) – *Para Jorge Leite: estudos escritos jurídico-laborais*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra.
- RIBEIRO, Ana Teresa (2024b) – “As plataformas digitais e a nova presunção de laboralidade do regime jurídico português”, in *La Protección del Trabajo Frente a las Crisis y Transiciones Actuales: Perspectivas Nacionales e Internacionales (Brasil, Chile, Cuba, España, Italia, México, Portugal, Uruguay, Aranzadi, Madrid*, p. 339-352.
- RISAK, Martin, DULLINGER, Thomas (2018) – “The concept of *worker* in EU law – status quo and potential for change”, Report 140, European Trade Union Institute, Bruxelas.
- ROUXINOL, Milena da Silva, RIBEIRO, Ana Teresa (2025), “A portuguese tale on the minimum wage directive and the role played by autonomous but economically dependent workers”, *Diritti Lavori Mercati*, Essay n.º 2-2024. Disponível em: <https://www.ddlmm.eu/a-portuguese-tale-on-the-minimum-wage-directive-and-the-role-played-by-autonomous-but-economically-dependent-workers/>.
- STEFANO, Valerio de (2016) – “The rise of the *just-in-time workforce*: on-demand work, crowdwork and labour protection in the gig economy”, in *Conditions of Work and Employment Series n.º 71*, International Labour Office, Genebra.
- TODOLÍ SIGNES, Adrián, BEJARANO, Macarena Hernández (2018) – *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, Thomson Reuters, Navarra.

VARELA, João de Matos Antunes (2015) – *Direito das Obrigações em Geral*, Vol. II,  
11.<sup>a</sup> Reimpressão da 7.º Ed., Almedina, Coimbra.

## Webgrafia

<https://eco.sapo.pt/2024/12/19/majoria-das-sentencas-tem-dado-razao-as-plataformas-e-negado-contrato-a-estafetas/> - consultado a 02 de janeiro de 2025.

<https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/platform-work-eu/> - consultado a 27 de março de 2025.

[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0301\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0301_PT.html) - consultado a 27 de março de 2025.

<https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2021-0155> - consultado a 31 de março de 2025.

<https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/lei-laboral/detalhe/relacao-de-lisboa-reconhece-um-contrato-a-estafeta-e-nega-sete> - consultado a 02 de abril de 2025.

<https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/lei-laboral/detalhe/contratos-de-trabalho-de-estafetas-ja-chegaram-ao-supremo> - consultado a 02 de abril de 2025.