



**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

**O VÍNCULO CONTRATUAL DE TRABALHADORES EM  
PLATAFORMAS DIGITAIS: O caso concreto dos motoristas TVDE**

Carolina Soudo Rufino

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2023





**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

**O VÍNCULO CONTRATUAL DE TRABALHADORES EM  
PLATAFORMAS DIGITAIS: O caso concreto dos motoristas TVDE**

Carolina Soudo Rufino

Mestrado em Direito

Sob a orientação da Senhora Professora Doutora Ana Teresa Ribeiro

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2023

À minha família, pelo amor e pela  
força, por celebrarem as minhas  
conquistas e apararem as minhas  
quedas.

Sem vocês não seria possível.

## Agradecimentos

Escrever a dissertação é um grande momento para qualquer estudante de mestrado pelo fim que se aproxima, mas é também um grande desafio que nos é proposto e que acolhemos com os olhos postos no futuro.

Na correria da vida, raros são os momentos em que paramos para agradecer pelo que temos, pelos momentos que passamos e pelas pessoas que fazem parte da nossa vida. Este é um desses momentos.

À minha mãe e às minhas irmãs, por me darem força, por me abraçarem e motivarem mesmo à distância de um clique, pelos ensinamentos e pelo exemplo que me dão todos os dias, agradeço-vos, hoje e sempre.

Ao meu pai, ao Roger, à minha tia, às minhas avós e a toda à minha extensa família, agradeço-vos as palavras de amor, os sorrisos e o conforto que sempre foi ter-vos ao meu lado.

Aos meus amigos, do Porto a Beja, e com paragem em Lisboa, obrigada por estarem sempre comigo, mesmo quando temos um país pelo meio.

À minha orientadora, a Professora Ana Teresa Ribeiro, pelo profissionalismo e exigência que caminham de mãos dadas para o sucesso. Pelos conhecimentos transmitidos e por toda a disponibilidade, ajuda e compreensão nos últimos seis meses.

## **Resumo**

O presente estudo versa a qualificação jurídica do vínculo contratual dos motoristas de transporte individual e remunerado de passageiros em veículo descaracterizado. Pretendemos aferir se, com base nos elementos essenciais desta prestação laboral, a mesma é prestada com contornos de autonomia ou subordinação jurídica. Para o efeito, parte-se de uma análise dos problemas levantados e as soluções encontradas no contexto europeu e no ordenamento jurídico português.

**Palavras-chave:** TVDE; subordinação jurídica; contrato de trabalho; presunção laboral; autonomia jurídica.

## ***Abstract***

The present essay addresses the legal qualification of the contractual relation of drivers of individual and remunerated transportation of passengers in uncharacterized vehicles. We intend, therefore, based on the essential elements of this activity, to assess whether it is provided on the basis of autonomy or legal subordination. To this end, we will provide an analysis of the problems raised and the solutions found in the European context and in the Portuguese legal system.

**Keywords:** TVDE; legal subordination; labour contract; labour presumption; legal autonomy.

## Indicações de leitura

As citações em nota de rodapé são feitas indicando-se o nome do autor, seguida da data da obra, entre parêntesis, e, por fim, da página (ou páginas) em apreço. Quando se cita mais de uma obra do mesmo autor, publicadas no mesmo ano, utilizam-se letras para se proceder à sua diferenciação. E, nas obras com mais de três autores, identifica-se o primeiro seguido de *et al.*

Citando-se mais de uma obra nas notas de rodapé, a indicação é feita da mais antiga para a mais recente, exceto quando motivos expositivos impuserem ordem diversa.

A bibliografia final contém todas as obras referenciadas neste estudo, aí se procedendo à sua identificação completa, com indicação de autor, ano, título, local de publicação, editora e, tratando-se de um artigo ou do capítulo de uma obra coletiva, a primeira e a última páginas.

As decisões judiciais estrangeiras são referenciadas com indicação do tribunal, data do processo e local de publicação (exceto nos casos em que os arestos sejam referenciados por doutrina estrangeira, sendo que aí se identifica o ou os autores em questão).

Quanto à jurisprudência proveniente dos tribunais portugueses, esta será identificada com a menção do tribunal, data do processo e relator, podendo ser encontrada em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) ou na coletânea de jurisprudência online.

Os arestos do TJ(UE) encontram-se disponíveis para consulta no respetivo sítio eletrónico (<https://curia.europa.eu>) e são identificados com base no nome das partes e no número do processo.

Para a realização deste trabalho, considerou-se fundamentalmente a jurisprudência, doutrina e demais documentação disponível até 26 de março de 2023.



## Índice

Agradecimentos .....	5
Resumo .....	6
<i>Abstract</i> .....	6
Indicações de leitura .....	7
Lista de Siglas e Abreviaturas .....	10
Introdução .....	12
1. Trabalho em plataformas digitais: uma nova realidade .....	15
2. O trabalho em plataformas digitais no contexto europeu.....	22
2.1. O trabalho em plataformas digitais e o direito da UE .....	22
2.2. Os Casos Jurisprudenciais sobre a Uber e a qualificação do vínculo contratual dos motoristas.....	26
2.3. A contratação coletiva no âmbito do trabalho em plataformas digitais .....	29
3. A qualificação do vínculo contratual de motoristas TVDE no ordenamento jurídico português .....	33
3.1. A Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto.....	33
3.2. A aplicabilidade da presunção de contrato de trabalho aos motoristas TVDE, nos termos do artigo 12.º do CT .....	37
3.3. O Decreto da AR n.º 36/XV .....	38
Conclusão .....	47
Bibliografia.....	50

## **Lista de Siglas e Abreviaturas**

AR – Assembleia da República

Ac. – Acórdão

CC – Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25 de novembro, com sucessivas alterações.

CE – Comissão Europeia

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

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

MTSSS - Ministério do Trabalho, Saúde e Segurança Social

OIT – Organização Internacional do Trabalho

p. – página

pp. - páginas

PE – Parlamento Europeu

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TFUE – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TJ (UE) – Tribunal de Justiça da União Europeia

TVDE – Transporte individual e remunerado de passageiros em veículo descaracterizado.

UE – União Europeia

Vol. – Volume



## Introdução

O presente estudo aborda a qualificação do vínculo contratual dos motoristas de TVDE, no âmbito do trabalho prestado através de plataformas digitais.

O trabalho em plataformas digitais tem vindo a crescer significativamente. Em Portugal, entre 2017 e 2019, mais de 10% da população adulta prestou serviços através das plataformas digitais, sendo que, à data, 2% a 4% destas pessoas dependiam economicamente deste rendimento.<sup>1</sup>

De acordo, ainda, com dados recolhidos pelo IMT, em 01/02/2023 havia 51136 motoristas TVDE, e, em 23/05/2022, já existiam treze operadores de plataformas eletrónicas TVDE.<sup>2</sup>

A CE emitiu em dezembro de 2021 um Comunicado intitulado de “Melhores condições de trabalho para uma Europa social mais forte: explorar os benefícios da digitalização para o futuro do trabalho”, no qual realçou que, entre 2016 e 2020, ocorreu um crescimento económico substancial no setor do trabalho em plataformas, de três para catorze milhões de euros, sendo certo que, atualmente, vinte e oito milhões de pessoas trabalham em plataformas digitais, prevendo-se que em 2025 esta realidade abranja quarenta e três milhões de cidadãos da UE.<sup>3</sup>

Refira-se, ainda, que a CE destacou que nove em cada dez trabalhadores em plataformas digitais, na UE, são considerados como trabalhadores independentes e não subordinados, apresentando, para esse efeito, autonomia e flexibilidade na sua prestação laboral.<sup>4</sup>

Contudo, a CE reconhece que, muitas vezes, esta qualificação como prestadores independentes assenta numa falsa autonomia e numa sujeição a vários níveis de controlo quanto a alguns aspetos inerentes à atividade exercida, nomeadamente, a fixação da remuneração e a organização do tempo de trabalho.<sup>5</sup>

Ora, o impacto e a difusão crescentes das plataformas digitais de TVDE levantam várias questões, não só no contexto português, como também no contexto europeu, e que pretendemos aqui tratar.

---

<sup>1</sup> MTSSS (2021), p. 56.

<sup>2</sup> Dados retirados do site oficial do IMT – Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P: [www.imt-ip.pt](http://www.imt-ip.pt).

<sup>3</sup> CE (2021), p. 2.

<sup>4</sup> *Ibidem*, p. 3.

<sup>5</sup> *Ibidem*, p. 3.

Dado que o universo das plataformas digitais abrange um número incontável de atividades laborais, pretendemos, durante o nosso estudo, ater-nos somente ao regime do TVDE.

Esta escolha deve-se não só à economia deste estudo, como à imensidão de questões relacionadas com o tema das plataformas digitais, que esperam solução, bem como à existência de uma lei especial criada em 2018 para regular concretamente este tipo de prestação laboral – a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto –, e a propósito da qual se levantam diversas questões no âmbito da relação jurídico-laboral.

A grande amplitude e difusão destas aplicações de prestação de serviços de transporte de passageiros em carros descaracterizados tem gerado uma enorme controvérsia doutrinal e jurisprudencial quanto ao vínculo existente entre a plataforma digital e o motorista que presta o serviço.<sup>6</sup>

A este respeito, o Livro verde sobre o futuro do trabalho de 2021 contemplou algumas preocupações que surgiram em face deste tipo de prestação laboral, designadamente, a qualificação do vínculo subjacente à relação jurídica entre os que prestam serviços e a empresa que opera através de uma plataforma eletrónica e o direito de todos a condições de trabalho condignas e acesso aos demais direitos laborais, quer seja ao abrigo de contratos a termo ou a tempo indeterminado, quer prestem serviços ou sejam trabalhadores.<sup>7</sup>

Não sendo esta uma questão resolvida pela jurisprudência ou doutrina portuguesas, urge encontrar uma solução que tenha em consideração não só os princípios e direitos basilares do nosso ordenamento jurídico, como também o CT e os direitos que este confere a quem presta uma atividade de cariz laboral com subordinação jurídica.

Neste sentido, no primeiro capítulo iremos abordar os problemas que surgem no âmbito do trabalho em plataformas digitais no Direito laboral, designadamente, através do estudo de alguns conceitos aliados a esta nova realidade. No que respeita, concretamente, à atividade TVDE, teremos em especial consideração os elementos caracterizadores desta atividade para proceder à análise do vínculo contratual.

O segundo capítulo dividir-se-á em quatro partes. Uma primeira parte será dedicada à tomada de consciência, no contexto da UE, quanto às questões que necessitam de tutela,

---

<sup>6</sup> Veja-se que, em 2021, o PE publicou um relatório, no qual apurou que um quarto dos trabalhadores em plataformas digitais são economicamente dependentes, sendo que 70% não tem acesso à proteção social conferida aos trabalhadores com contrato de trabalho. – PE (2017b), p. 11.

<sup>7</sup> MTSSS (2021), pp. 56-58.

no âmbito do trabalho em plataformas digitais. A segunda parte abordará, especificamente, os avanços legislativos e a proposta de Diretiva para a regulação destas atividades. E demonstraremos, ainda, os diferentes casos jurisprudenciais a que a plataforma Uber<sup>8</sup> foi sujeita no que se refere à qualificação do vínculo dos motoristas. Por fim, e ainda que de forma muito breve, faremos alusão à dificuldade de acesso à contratação coletiva por parte dos motoristas de plataformas de transporte quando estes sejam considerados prestadores independentes e os passos dados pela CE neste sentido.

O terceiro capítulo irá incidir sobre a legislação vigente no ordenamento jurídico português quanto à atividade TVDE. Para o efeito, iremos tratar da análise da Lei n.º 45/2018 –, e das questões jurídicas que esta suscita a propósito do vínculo contratual dos motoristas, nomeadamente, a introdução da figura do operador de TVDE. Daremos especial atenção à admissibilidade da remissão desta Lei para o artigo 12.º do CT, ou seja, analisaremos a possibilidade de se estabelecer uma presunção de contrato de trabalho entre o operador de TVDE e o motorista. Por fim, analisaremos o Decreto da AR n.º 36/XV, que virá introduzir várias alterações ao CT, incluindo a inclusão de um artigo 12.º-A, que estabelece uma presunção de laboralidade para os trabalhadores em plataformas digitais.

---

<sup>8</sup> A análise dos casos jurisprudenciais referentes à plataforma Uber deve-se ao facto de esta ser uma das plataformas digitais mais conhecidas, atualmente, no universo laboral da atividade de TVDE.

## 1. Trabalho em plataformas digitais: uma nova realidade

O trabalho em plataformas digitais veio alterar o paradigma presente no Direito do Trabalho, tendo vindo introduzir elementos diferentes daqueles que, por norma, caracterizam as atividades laborais tradicionais.

Esta realidade, aliada ao desenvolvimento tecnológico, permite, em termos genéricos, que uma determinada plataforma coloque certos produtos e/ou serviços à disposição de qualquer consumidor, à distância de um clique. A entrega dos produtos ou a prestação do serviço selecionado pelo utilizador será depois concretizada por um trabalhador ao serviço dessa mesma plataforma.

Esta digitalização da realidade surgiu acompanhada de um desenvolvimento da economia, pelo que se impõe contribuir para uma pequena contextualização sobre o trabalho em plataformas digitais, a economia colaborativa e o impacto que estes conceitos podem ter no nosso estudo.

A este tema é chamado à colação o conceito de *sharing economy*, ou economia colaborativa, no qual se inserem os serviços de TVDE.

A CE emitiu um comunicado, em 2016, designado “Uma Agenda para a Economia Colaborativa”, através do qual traçou linhas gerais de atuação no que respeita ao desenvolvimento das atividades em plataformas, de modo a aproveitar todas as vantagens que se podem retirar desta nova realidade, assim como dar resposta às questões que surgem, relacionadas com a incerteza dos direitos e obrigações dos participantes na economia colaborativa.<sup>9</sup>

Neste documento, a economia colaborativa foi definida como um modelo empresarial a partir do qual as atividades são facilitadas por plataformas que criam um mercado que permite a utilização de bens ou serviços, de forma temporária, prestados, na sua maioria, por particulares.<sup>10</sup>

A Comissão identificou, ainda, três tipos de intervenientes na economia colaborativa: a) os prestadores de serviços que partilham os recursos, disponibilidade e competências, de forma esporádica ou no exercício da sua atividade profissional; b) os utilizadores desses serviços; e c) os intermediários, que conectam os prestadores aos utilizadores através de uma plataforma digital.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> CE (2016), p. 2.

<sup>10</sup> *Ibidem*, p.3.

<sup>11</sup> *Ibidem*, p. 3.

O conceito de *sharing economy* deve ser relacionado com o de *crowdsourcing*, na medida em que este último consiste num modelo aberto e partilhado, em que um determinado trabalho, realizado por um prestador/trabalhador, é contratado por um número indefinido de pessoas.<sup>12</sup>

Por sua vez, ao trabalho em plataformas digitais está associado o *crowdwork online* e o *crowdwork offline*, isto é, as atividades laborais por plataformas podem ser prestadas quer *online*, quer *offline*, dependendo da abrangência que o serviço tem e do tipo de tarefas que envolve.<sup>13</sup>

O *crowdwork online*, normalmente, tem uma concorrência global, podendo as tarefas ser prestadas em qualquer parte do mundo. No entanto, existem vários problemas associados a este tipo de trabalho uma vez que as atividades são muito repetitivas, sem acesso ao produto final e exigem uma disponibilidade total e imediata, com prazos muito curtos para cumprir o serviço, o que pode gerar vários conflitos, em matéria de saúde e segurança no trabalho, tendo em consideração os diferentes fusos horários a nível global.

O *crowdwork offline* é o comumente conhecido por trabalho através de aplicações, onde se encontra incluído o trabalho TVDE, não tendo uma abrangência global por exigir uma presença física para a prestação do serviço.<sup>14</sup>

Ora, a controvérsia que pretendemos analisar prende-se com o *crowdwork offline*, na medida em que aferiremos da (in)existência de proteção laboral e os direitos que são conferidos aos trabalhadores e/ou prestadores de serviço TVDE, tendo em consideração a natureza jurídica do seu vínculo contratual. Isto porque quem presta os serviços através de plataformas digitais pode ser considerado um mero prestador de serviço, o que poderá vedar o acesso aos direitos que se encontram no CT<sup>15</sup> – conforme melhor se exporá *infra*.

O trabalho através de plataformas digitais apresenta pontos muito positivos como a criação de novos postos de emprego, o aumento de rendimentos para os trabalhadores e respetivas famílias e a adoção de regimes flexíveis de trabalho.

Não obstante, a este tipo de atividade laboral encontra-se associada uma grande dificuldade em entender o que, de facto, se encontra em causa, designadamente, no que respeita ao grau de autonomia e subordinação jurídica existentes entre a plataforma e o trabalhador e a conseqüente qualificação do vínculo contratual.<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> ADRIÁN TODOLÍ-SIGNES (2017), p. 8.

<sup>13</sup> TERESA COELHO MOREIRA (2022a), p. 356.

<sup>14</sup> *Ibidem*, p. 357.

<sup>15</sup> EVA KOCHER (2022), p. 8.

<sup>16</sup> MTSSS (2021), p. 56.

Ora, em face desta nova realidade, questiona-se a possibilidade de se lhe aplicar o Direito do Trabalho, sendo certo que, tradicionalmente, a relação entre empregador e trabalhador assenta na subordinação jurídica do segundo perante o primeiro e na inserção do trabalhador na estrutura organizativa do empregador.<sup>17</sup>

Neste contexto, considera ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES que são dois os pontos fulcrais que descrevem o problema legislativo em torno do trabalho em plataformas digitais.<sup>18</sup>

Em primeiro lugar, a subordinação a um algoritmo, completamente despersonalizado, debilita a relação contratual dos trabalhadores devido ao grau de submissão perante as regras impostas pela plataforma e os poucos canais de reclamação dos trabalhadores<sup>19-20</sup>. Por outro lado, o enquadramento legislativo atual não se adequa a esta nova realidade, na medida em que o Direito do Trabalho está pensado para a prestação de uma atividade laboral, com local e horário de trabalho definidos e instruções e ordens precisas e recorrentes por parte do empregador.<sup>21</sup>

Ora, o contrato de trabalho apresenta elementos essenciais que o compõem: i) a existência de uma prestação laboral<sup>22</sup>, sendo este o dever principal do trabalhador; ii) a retribuição, periódica, como contrapartida pela atividade exercida pelo trabalhador, e que constitui o dever principal do empregador; iii) a subordinação jurídica do trabalhador perante o empregador, que consiste na posição de domínio do empregador em relação ao trabalhador, concretizada mediante o exercício dos poderes de direção e disciplina que lhe são conferidos pelo contrato.<sup>23</sup>

Contudo, o trabalho prestado por motoristas de TVDE é, por vezes, reconhecido como autónomo e flexível, apresentando características que se diferenciam do modelo tradicional de contrato de trabalho.

---

<sup>17</sup> RICARDO LOURENÇO DA SILVA (2020), p. 126.

<sup>18</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES (2022), p. 245.

<sup>19</sup> *Ibidem*, p. 245.

<sup>20</sup> Doravante, iremos referir-nos às pessoas que exercem a sua atividade no âmbito de plataformas digitais – incluindo, os motoristas TVDE –, como “trabalhadores”, por forma a uniformizar o nosso discurso linguístico. No entanto, advertemos para o facto de esta nomenclatura não ser, para já, demonstrativa de uma tomada de posição clara e definida quanto à classificação do respetivo vínculo contratual.

<sup>21</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES (2022), pp. 245-246.

<sup>22</sup> Entende MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO que a atividade laboral a ser prestada deve ser definida com recurso a três critérios: i) prestação de facto positiva, uma vez que consiste numa conduta ativa com o objetivo de satisfazer determinadas necessidades de outrem; ii) atuação positiva do trabalhador, na medida em que a atividade apenas é efetuada com a constante atividade do trabalhador e, pontualmente, em períodos de inatividade desde que o trabalhador se encontre à disponibilidade do empregador, caso seja necessário; iii) heterodeterminação da atividade laboral uma vez que as tarefas que esta abrange são definidas ao longo da execução do contrato – MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2016), p. 24.

<sup>23</sup> *Ibidem*, pp. 23-42.

Este entendimento prende-se, desde logo, com a retribuição que depende das horas trabalhadas e da disponibilidade do trabalhador em exercer a atividade laboral, pelo que pode não ter caráter periódico. Note-se que, no contrato de trabalho, a retribuição também atende às horas trabalhadas. A questão é que, por norma, o trabalhador trabalha sempre atende às mesmas horas mediante a definição de um horário de trabalho.

No entanto, a escolha livre dos horários tem impacto na retribuição que os motoristas TVDE auferem, sendo variável por estar dependente do número de viagens realizadas e dos bónus e prémios que recebem em contrapartida do tempo em que se encontram *online*, com disponibilidade constante e imediata, pelo que, na verdade, não existe uma verdadeira flexibilidade de horários.<sup>24</sup>

Por seu turno, como sabemos, o elemento essencial do contrato de trabalho – que o distingue do contrato de prestação de serviços – é a subordinação jurídica.<sup>25</sup> Desta forma, como refere MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, é necessário aferir da subordinação jurídica do trabalhador perante a plataforma digital, por forma a qualificar o vínculo contratual.<sup>26</sup>

A ideia de que uma plataforma digital não exerce qualquer controlo sobre o trabalhador devido à sua desmaterialização não se coaduna com a realidade, uma vez que a subordinação jurídica é, agora, exercida através de um algoritmo que oferece uma resposta automatizada a cada interação.<sup>27</sup>

Existe um constante controlo sobre a *performance* de cada trabalhador, mediante mecanismos de classificação por parte dos clientes, com uma escala de 1 a 5 estrelas, conforme a experiência tenha sido do seu agrado ou não.<sup>28</sup>

Esta classificação atribuída por cada cliente tem um peso de tal forma relevante que, em caso de classificações pouco satisfatórias, podem os trabalhadores ser sancionados, ou no limite, determinar a cessação do vínculo contratual. No entanto, esta classificação depende de um número incontável de circunstâncias que determina se a experiência foi

---

<sup>24</sup> ANTONIO ALOISI (2015), p. 662

<sup>25</sup> A subordinação jurídica do trabalhador perante uma entidade patronal, como elemento essencial do contrato de trabalho, retira-se da expressão “no âmbito da autorização e sob autoridade destas” do artigo 11.º do CT e, bem assim, da expressão “sob a autoridade e direção desta” do artigo 1152.º do CC, ambas referentes ao poder de direção e sancionatório do empregador.

<sup>26</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2022), p. 315.

<sup>27</sup> RICARDO LOURENÇO DA SILVA (2020), p. 146.

<sup>28</sup> ANTONIO ALOISI (2015), p. 662.

boa, má ou minimamente satisfatória e que podem, até, estar fora do alcance do motorista.<sup>29</sup>

À partida, um sistema de classificação poderia determinar metas de produtividade e de melhoria da execução da atividade laboral por parte do motorista. No entanto, tratando-se de um sistema completamente regulado por um algoritmo, não existe ação humana, nem tão pouco qualquer ponderação sobre as circunstâncias envolventes de uma determinada experiência classificada como satisfatória ou insatisfatória.

Do exposto resulta que este mecanismo de avaliação é instável e pouco preciso, uma vez que, a partir de determinados resultados, que vão além do seguimento das regras de conduta e a boa execução do serviço por parte do trabalhador, podem ser aplicadas sanções, e, no limite, pode ser determinada a expulsão permanente da plataforma.

Por outro lado, relativamente à execução da atividade em si, a plataforma define unilateralmente as taxas de aceitação e de cancelamento, fixa as tarifas dinâmicas e os prémios e gere as viagens, atribuindo-as aos motoristas que se encontrem mais próximos.<sup>30</sup> Mais, a rota que estes devem seguir até ao destino solicitado é definida pela plataforma.

Desta forma, não existe qualquer autonomia na execução da tarefa ou flexibilidade na escolha de horários e os poderes de direção e de disciplina atribuídos ao empregador ganham outra dimensão devido aos diversos poderes de controlo que a plataforma pode exercer sobre o trabalhador, nomeadamente, quanto à determinação da quantia monetária associada a cada serviço<sup>31</sup>, à aplicação de sanções ao trabalhador atenta a classificação do seu desempenho dada por clientes e até no que respeita ao poder de monitorização espacial a cada momento, através do GPS.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> A este respeito, tenha-se em conta o exemplo de uma pessoa que solicita um transporte para um determinado destino e, por não gostar do facto de um condutor comunicar em inglês, por entender que deveria falar português, classifica a sua prestação com 3 estrelas. Na verdade, em nenhum momento o motorista faltou ao respeito do cliente ou dirigiu mal a viatura. A classificação deveu-se, unicamente, a um preconceito quanto àquela que deve ser a conduta de um motorista em Portugal, não obstante a comunicação através da língua inglesa não ser um obstáculo ao exercício desta atividade. Este trabalhador irá ser prejudicado com esta classificação, pese embora a aplicação não restrinja a atividade ou o domínio da língua inglesa quanto a trabalhadores estrangeiros ou nacionais.

<sup>30</sup> RICARDO LOURENÇO DA SILVA (2020), p. 147.

<sup>31</sup> A fixação da remuneração por parte da plataforma digital não é, tradicionalmente, englobada no poder de direção da entidade patronal. O poder de direção, definido no artigo 97.º CT, engloba a emissão de ordens e/ou instruções que digam respeito ao modo como a atividade laboral deve ser executada. Ora, pese embora a determinação da remuneração não se materialize, *per se*, numa ordem e/ou instrução, certo é que constitui uma condição à execução do serviço, restringindo o poder negocial do trabalhador.

<sup>32</sup> JEREMIAS PRASSL (2018), p. 10.

Por força do princípio da primazia dos factos<sup>33</sup>, é certo que a qualificação jurídica dada pelas partes não releva para a qualificação real do vínculo.

Ora, para que um motorista TVDE fosse, corretamente, considerado como prestador independente, este deveria poder determinar as tarifas do serviço que presta, escolher a rota até ao destino do cliente, recusar serviços, sem qualquer consequência, e não estar sujeito a qualquer tipo de controlo no que se refere ao número de horas em que está *online*. O que não sucede.

Todas estas questões são, de facto, relevantes uma vez que a qualificação dada ao vínculo contratual dos motoristas tem impacto no acesso aos direitos laborais.

Concretamente, os trabalhadores subordinados têm direito a um salário mínimo garantido, à segurança e saúde no trabalho, a licenças por doença, por parentalidade e, ainda, à contratação coletiva.<sup>34</sup>

Por sua vez, os prestadores independentes não têm garantias laborais como os trabalhadores subordinados, designadamente, porque não lhes é assegurado um salário mínimo<sup>35</sup> e o risco da atividade envolvidos corre por sua conta.<sup>36</sup>

Sendo certo que a OIT refere que o trabalho tem de ser digno, isto é, o trabalho deve garantir a igualdade de tratamento para homens e mulheres, tem de ser produtivo, dar azo a uma remuneração justa, a segurança no local de trabalho, a liberdade de expressão e de organização, assim como a proteção social para as famílias dos trabalhadores, tais condições também devem ser aplicáveis aos trabalhadores que prestam o serviço através de plataformas digitais.<sup>37</sup>

É, portanto, com este sentido de análise e crítica que pretendemos abordar o presente tema, concretamente, no que se refere à natureza jurídica do vínculo contratual e os respetivos direitos que emergem de fontes nacionais e europeias.

Entre nós, esta matéria encontra-se regulada na Lei n.º 45/2018. Porém, este instrumento legislativo não é claro relativamente a várias questões, designadamente,

---

<sup>33</sup> Este princípio tem relevância no âmbito da qualificação do vínculo dos motoristas TVDE, de tal forma que a UE, na proposta de Diretiva – que iremos analisar infra –, pretende dar-lhe reconhecimento legislativo.

<sup>34</sup> JEREMIAS PRASSL (2018), p. 11

<sup>35</sup> Nos termos do artigo 1154.º do CT, os prestadores de serviço obrigam-se, perante outrem, a conseguir um determinado resultado. Neste sentido, a remuneração auferida está dependente da verificação do resultado para o qual foi contratado. O mesmo não acontece com os trabalhadores subordinados, uma vez que estes são contratados para prestar uma atividade laboral da qual a remuneração mensal não depende a obtenção de um resultado específico.

<sup>36</sup> JEREMIAS PRASSL (2018), p. 11

<sup>37</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2020), p. 1.

quanto aos intervenientes que estão envolvidos na dinâmica laboral de TVDE, a qualificação do vínculo de quem presta a atividade e os direitos a que estes têm acesso.

## 2. O trabalho em plataformas digitais no contexto europeu

### 2.1. O trabalho em plataformas digitais e o direito da UE

A UE não dispõe, neste momento, de uma diretiva ou de qualquer outro instrumento legislativo que regule o trabalho em plataformas digitais. Contudo, encontra-se em preparação uma proposta de diretiva voltada para esta realidade, nas suas diversas modalidades, nas quais se inclui o TVDE.

Ora, o PE, em 2017, elaborou o Relatório sobre uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa, onde salientou a necessidade de incluir a economia colaborativa no plano jurídico da União, de modo a garantir uma integração no mundo laboral, equitativa e efetiva, impedindo qualquer forma de discriminação.<sup>38</sup>

No que respeita ao impacto que a economia colaborativa tem no mercado de trabalho e nos direitos dos trabalhadores, o Parlamento, pese embora tivesse reconhecido a criação de novas oportunidades, mais flexíveis, de acesso ao emprego, denotou alguma preocupação relativamente às situações de precariedade que daqui possam surgir.<sup>39</sup>

Como tal, entendeu ser fundamental a proteção dos direitos dos trabalhadores, garantindo o direito à negociação coletiva e à liberdade sindical, de acordo com as práticas nacionais<sup>40</sup>. Do mesmo modo, não foi esquecido o impreterível respeito pelos direitos humanos, assim como a garantia de uma proteção social adequada ao constante crescimento de trabalhadores por conta própria.<sup>41</sup>

Por sua vez, também em 2017, a Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais emitiu um parecer, no qual considera que uma das grandes questões que releva é a uniformização da qualificação do vínculo contratual e a defesa ao acesso, por parte de todos os trabalhadores em plataformas, aos direitos laborais que permitam condições de trabalho condignas.<sup>42</sup>

Tendo em consideração os desafios, de caráter legislativo, pautados pela dificuldade em acompanhar o desenvolvimento tecnológico envolvido e o impacto que este pode ter nas relações jurídico-laborais, o PE emitiu uma Resolução sobre condições

---

<sup>38</sup> PE (2017a).

<sup>39</sup> *Ibidem*, considerando 37.

<sup>40</sup> *Ibidem*, considerando 38.

<sup>41</sup> *Ibidem*, considerando 39.

<sup>42</sup> PE (2017a), pontos 9, 10, 11 e 12.

de trabalho justas, direitos e proteção social para os trabalhadores das plataformas<sup>43</sup>, que definiu como prioridade a imposição de medidas que permitam a qualificação dos vínculos contratuais dos trabalhadores que se encontram nesta realidade.<sup>44</sup>

Não obstante o leque abrangente de questões abordadas nesta Resolução, repare-se, em especial, nos considerandos N e O, que alertam para a preocupação quanto à adesão ao trabalho em plataformas, que tende a aumentar consideravelmente, e quanto à classificação do vínculo dos trabalhadores de todas as plataformas digitais, incluindo os que trabalham em regime TVDE, como trabalhadores independentes, sem a independência profissional que os caracterizam como tal, vedando-lhes, não obstante, o acesso aos direitos laborais.<sup>45</sup>

Acresce que uma das medidas a tomar deve passar pela definição concreta de “trabalhador independente”, de maneira uniforme nos Estados-Membros, ainda que a fronteira com o conceito de “trabalhador” possa ser, por vezes, ambígua.<sup>46</sup>

Entendeu ainda o PE, no considerando S, que a introdução de uma presunção ilidível<sup>47</sup>, facilitaria a qualificação do vínculo.<sup>48</sup> A finalidade desta presunção seria a de facilitar o processo de qualificação jurídica do vínculo contratual, conduzindo a uma inversão do ónus da prova, ficando, assim, o empregador com o dever de demonstrar, em sede judicial, que não existe relação de trabalho.<sup>49</sup>

Foi nesta sequência que surgiu, em 09/12/2021, a proposta de Diretiva do PE e do Conselho, sobre a melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais.<sup>50</sup>

Esta diretiva tem três vertentes principais: i) a classificação do vínculo ou estatuto que os trabalhadores têm ou podem obter, com consequente acesso a direitos laborais; ii) a garantia de que o algoritmo pelo qual a plataforma se rege é justo e não discriminatório; iii) e a determinação de qual o regime aplicável em caso de atividade transfronteiriça.<sup>51</sup>

---

<sup>43</sup> PE (2021).

<sup>44</sup> CE (2021), p. 4.

<sup>45</sup> PE (2021), p. 6.

<sup>46</sup> PE (2021), p. 8.

<sup>47</sup> Esta presunção ilidível veio, mais tarde, em 2021, a ser proposta no corpo da Diretiva. Em Portugal, as alterações ao CT foram também promissoras neste sentido, com a introdução do artigo 12.º-A, pelo Decreto da AR n.º 36/XV.

<sup>48</sup> PE (2021), p. 9.

<sup>49</sup> PE (2021), p. 8.

<sup>50</sup> A proposta de Diretiva encontra-se disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0762&qid=1641386091782&from=EN>.

<sup>51</sup> TERESA COELHO MOREIRA (2022a), p. 366.

Contudo, tendo em conta a delimitação do nosso tema quanto ao vínculo contratual dos motoristas TVDE, apenas iremos analisar as normas que a esta matéria digam respeito.

O âmbito de aplicação da diretiva encontra-se definido no artigo 1.º e aplica-se a “pessoas que trabalham nas plataformas digitais na União, independentemente do seu estatuto profissional”, ou seja, é aplicável a “pessoas que têm um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho, ou com base numa apreciação dos factos, relativamente às quais se possa determinar a existência de um contrato”.

No que respeita, concretamente, ao vínculo laboral dos trabalhadores de plataformas, a proposta determina, no artigo 3.º, que os Estados-Membros devem adotar procedimentos adequados à determinação do estatuto profissional destas pessoas, através do princípio do primado dos factos, isto é, através da verificação das características da relação laboral existente, não devendo prevalecer a qualificação jurídica dada pelas partes à relação subjacente.

Destá forma, a UE pretende evitar a classificação incorreta destes trabalhadores como prestadores independentes e deseja permitir que, caso tal suceda, possam ser reclassificados como verdadeiros trabalhadores subordinados, com acesso às condições de trabalho garantidas nas normas nacionais e europeias.

Muitas vezes, os contratos celebrados entre a plataforma e o trabalhador são qualificados erradamente através da inclusão de cláusulas que estipulam que a relação jurídica se baseia na prestação de um serviço por um prestador independente.

A proposta, ao consagrar o princípio da primazia dos factos atribuiu-lhe acolhimento legislativo.<sup>52</sup>

Acresce que o artigo 4.º da proposta de Diretiva estabelece a presunção legal da existência da relação de trabalho entre a pessoa que trabalha na plataforma e a própria plataforma digital, se esta última apresentar características que permitam concluir pelo controlo da execução da atividade. Esta presunção é ilidível, recaindo o ónus da prova de inexistência de relação laboral sobre a plataforma de trabalho digital, nos termos do artigo 5.º, sobre a plataforma.

Mais concretamente, o artigo 4.º determina que é possível presumir a existência de uma relação de trabalho entre o motorista e a plataforma “se a plataforma de trabalho

---

<sup>52</sup> VALERIO DE STEFANO (2022), p. 108.

digital controlar determinados elementos da execução do trabalho”, devendo verificar-se pelo menos dois destes elementos:

- (a) *Efetiva determinação ou fixação de limites máximos, do nível de remuneração;*
- (b) *Imposição à pessoa que trabalha na plataforma de regras específicas de aparência ou conduta em relação ao destinatário ou relativas à execução do trabalho;*
- (c) *Supervisão da execução do trabalho ou verificação da qualidade dos resultados do trabalho, incluindo por meios eletrónicos;*
- (d) *Restrição efetiva, incluindo através de sanções, da liberdade de organizar o trabalho, em especial, o poder para determinar o horário de trabalho ou os períodos de ausência, aceitar ou recusar tarefas ou recorrer a subcontratantes ou substitutos;*
- (e) *Restrição efetiva da possibilidade de desenvolver uma carteira de clientes ou de executar trabalho para terceiros.*

A este respeito, VALERIO DE STEFANO afirma que os elementos presentes nas alíneas b), c) e d) da proposta de Diretiva já são, hoje, considerados suficientemente fortes para presumirem indiscutivelmente uma relação de trabalho entre os motoristas e a plataforma, não necessitando de ser conjugados com um outro indicador, pela força individual que cada um apresenta<sup>53</sup>.

Ora, com esta proposta de Diretiva, estes elementos passarão a ser meros indícios de uma presunção ilidível. Nas palavras do autor, tal implicará a sua despromoção, na medida em que a prova de existência de um contrato de trabalho dependerá, agora, da verificação não de um elemento, mas de, pelo menos, dois.

Assim, o autor alerta para o facto de que, futuramente, poderão existir situações em que se verifica um destes elementos (presentes nas alíneas b), c) ou d)) que, sendo hoje fortes para presumir um contrato de trabalho, serão interpretados como meros indícios que poderão ser ilididos. Desta forma, a presunção terá o efeito contrário à finalidade para a qual foi criada, uma vez que permite a produção de prova em contrário de elementos que, por si, já provam que a plataforma é entidade empregadora do motorista<sup>54</sup>.

Por este motivo, o autor defende que os indícios presuntivos na proposta de Diretiva devem ser revisitados e concretizados, sob pena de estarmos a criar um sistema paradoxal. Isto porque a Diretiva poderá estar a criar um sistema que vai ser mais exigente do que

---

<sup>53</sup> VALERIO DE STEFANO (2022), p.109-110

<sup>54</sup> *Ibidem*, pp. 109-110.

aquele que existem atualmente – tendo em consideração que em algumas jurisdições basta que se verifique um destes elementos.<sup>55</sup>

Um outro aspeto crítico prende-se com o facto de a presunção de laboralidade contida na Proposta de Diretiva poder vir a entrar em conflito direto com a Lei n.º 45/2018.<sup>56</sup>

Este conflito pode vir a ocorrer porquanto a primeira permite que se estabeleça uma presunção de relação laboral entre os motoristas e a plataforma digital, enquanto a segunda estabelece uma relação contratual entre o motorista e um operador de TVDE (que a lei, por si, não define necessariamente como um contrato de trabalho), sendo que este último se diferencia da plataforma digital.

Não obstante, foram, recentemente, aprovadas alterações ao CT, plasmadas no Decreto da AR n.º 36/XV, no qual se introduziu o artigo 12.º-A que estabelece a presunção de laboralidade entre a plataforma e o motorista.

Assim, em Portugal temos uma relação tridimensional<sup>57</sup>, que não só poderá entrar em colisão com o artigo 4.º da Diretiva proposta<sup>58</sup>, como também com o futuro artigo 12.º-A.

## **2.2. Os Casos Jurisprudenciais sobre a Uber e a qualificação do vínculo contratual dos motoristas**

Os casos mais paradigmáticos, no âmbito do TVDE e da qualificação do vínculo contratual, são os processos judiciais que envolvem a Uber, a mais célebre plataforma de

---

<sup>55</sup>VALERIO DE STEFANO (2022), p.109-110.

<sup>56</sup> Cumpre esclarecer que esta colisão de normas apenas se dará, eventualmente, após a aprovação da Diretiva e uma vez esgotado o prazo de transposição da diretiva.

<sup>57</sup> A relação tridimensional a que nos referimos diz respeito à plataforma digital, ao motorista, bem como também a uma terceira figura que o legislador português inseriu: o operador TVDE (excluindo, por isso, os utilizadores). Neste sentido, utilizamos a terminologia de “relação tridimensional” para classificar o vínculo existente entre estes três intervenientes.

Não obstante, cumpre referir que a doutrina, designadamente, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO determina que estamos perante uma relação quadripartida, incluindo neste conceito, os utilizadores da plataforma que adquirem o serviço de transporte de passageiros. Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2022), p. 321.

<sup>58</sup> Ressalve-se que a hipotética colisão destas três normas (artigo 4.º da proposta de Diretiva, artigo 12.º-A do Decreto da AR n.º 36/XV e artigo 10.º da Lei n.º 45/2018) apenas seria passível de se concretizar se, de facto, a proposta de Diretiva fosse aprovada com a atual redação e Portugal, enquanto Estado-Membro da UE, tivesse incumprido o prazo de transposição da Diretiva. Em caso de não incumprimento, esta colisão poder-se-ia dar se a transposição tiver ocorrido de forma incorreta.

Cenário diferente será a colisão entre o artigo 12.º-A do Decreto e o artigo 10.º da Lei n.º 45/2018 uma vez que estas são duas normas aprovadas e suscetíveis de ser aplicadas ao mesmo universo de pessoas, conforme veremos.

TVDE. Na verdade, a Uber tem vindo a participar em alguns processos judiciais, em França, no Reino Unido, em Espanha, entre outros, tendo um deles seguido, em sede de reenvio prejudicial, para o TJUE.

Em 20/12/2017, o TJ(UE) proferiu sentença sobre a questão prejudicial colocada por Espanha no sentido de saber se a plataforma Uber poderia ser considerada um serviço de intermediação, conforme estabelecido pela legislação europeia, ou um serviço de transporte de passageiros.<sup>59</sup>

Para tal, o TJ(UE) começou por definir um serviço de intermediação como o estabelecimento de uma ligação entre a pessoa que quer efetuar uma deslocação para determinado sítio e um motorista não profissional, que presta o seu serviço num veículo. Por sua vez, o serviço de transporte de passageiros implica a prestação desse mesmo serviço, ou seja, ir buscar o cliente ao ponto de recolha e levá-lo até ao destino desejado.<sup>60</sup>

Segundo o Tribunal, a plataforma Uber não se limita a estabelecer a ligação entre o motorista e o cliente, sendo um verdadeiro serviço de transporte de passageiros, uma vez que existe uma seleção de motoristas não profissionais, que utilizam um veículo descaracterizado não fornecido pela plataforma, mas que deve obedecer às exigências desta, designadamente, no que diz respeito ao ano de matrícula e qualidade do veículo. Acresce que a Uber determina a execução da prestação do serviço, uma vez que fixa o preço máximo, e tem um poder sancionatório sobre os trabalhadores, definindo regras de conduta que, caso não sejam cumpridas, podem levar à exclusão do trabalhador da plataforma.<sup>61</sup>

Por sua vez, em França, o *Arrêt da Cour de Cassation* determinou, em 04/03/2020, no âmbito de um pedido de requalificação contratual de um motorista contra a *Uber BV* e a sociedade *Uber France*, que a relação jurídica subjacente correspondia a um contrato de trabalho. Em causa estava a desativação da conta do motorista em 2017 pela Uber, que o motorista entendeu como um despedimento sem justa causa (tendo, ainda, requerido o reconhecimento de um contrato de trabalho celebrado com a plataforma).<sup>62</sup>

Considerou a *Cassation* que existia um contrato de trabalho entre a Uber e o motorista, mediante a verificação dos seguintes elementos: i) a plataforma determinava unilateralmente as condições de execução do trabalho; ii) a plataforma decidia a

---

<sup>59</sup> TJ(UE), Proc. C-434/15 (2017).

<sup>60</sup> *Ibidem*.

<sup>61</sup> *Ibidem*.

<sup>62</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, LUÍSA TEIXEIRA ALVES (2021), pp. 27-28

organização da sua atividade e a procura da clientela; iii) e as tarifas associadas à prestação do serviço eram fixadas por via de um algoritmo, o que impunha ao motorista a adoção de um percurso determinado pela *app*.<sup>63</sup>

A escolha dos horários por parte do motorista foi considerada irrelevante pela *Cassation*, na medida em que a possibilidade de escolher o horário de trabalho não implica a inexistência de relação de trabalho subordinado.<sup>64</sup>

Por seu turno, em 19/02/2021, o *Supreme Court* do Reino Unido proferiu decisão no âmbito do caso *Uber BV and others v. Aslam and others*<sup>65</sup>, nos termos da qual concluiu que a Uber não é uma empresa que presta serviços de intermediação.

Na verdade, a Uber foi reconhecida como uma empresa que explora um serviço de transportes, que é concretizado pela contratação de motoristas para prestar o serviço, pelo que os motoristas não devem ser tidos como prestadores independentes, mas sim como trabalhadores da plataforma.<sup>66</sup>

O Tribunal concluiu que a Uber fixava a remuneração dos motoristas unilateralmente, definia as condições de execução do serviço, condicionava a aceitação de pedidos de deslocação pelos clientes, quer pela restrição da comunicação ao mínimo necessário, quer pelo controlo substancial que tinha sobre o motorista através de mecanismos de avaliação pelos clientes e sanções que podiam levar à exclusão do motorista quando este não atingisse um certo padrão.<sup>67</sup>

Neste sentido, os trabalhadores da Uber no Reino Unido foram reconhecidos não como *independent contractors*, mas como *workers*. A “categoria “worker” abrange pessoas que poderemos qualificar sem dúvidas como trabalhadores subordinados – os *employees* – e pessoas que, como se assinala no Ac., são “trabalhadores que trabalham por conta própria, mas prestam os seus serviços no âmbito de uma profissão ou empreendimento de outra pessoa” (*self-employed but who provide their services as part of a profession or business undertaking carried on by someone else*), não podendo, pois,

---

<sup>63</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, LUÍSA TEIXEIRA ALVES (2021), pp.31-32.

<sup>64</sup> *Ibidem*, p. 31.

<sup>65</sup> Neste processo judicial, a Uber propôs que se analisassem os contratos escritos entre a plataforma e o motorista, nos quais se assumiu explicitamente que a Uber desempenha apenas funções de intermediação, não existindo qualquer vínculo. Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, LUÍSA TEIXEIRA ALVES, (2021), p. 34. Ora, este argumento relaciona-se com a aposição de cláusulas abusivas no contrato celebrado com os motoristas, na medida em que eram, *a priori*, qualificados como prestadores independentes. Estas cláusulas funcionavam como uma medida de proteção e um entrave ao reconhecimento da plataforma como uma entidade patronal, precisamente, no âmbito de possíveis processos judiciais impulsionados por motoristas que quisessem ser considerados trabalhadores subordinados.

<sup>66</sup> JOÃO LEAL AMADO, TERESA COELHO MOREIRA (2021), p. 379.

<sup>67</sup> *Ibidem*, pp. 386-387.

considerar-se que dirigem um negócio próprio, antes devendo reconhecer-se na relação um traço particular de dependência”.<sup>68</sup>

Esta decisão é bastante relevante, no âmbito do serviço TVDE, uma vez que é feita uma distinção relevante entre trabalhador, prestador independente e prestador independente, mas economicamente dependente.

No caso, o Tribunal considerou que os motoristas da Uber não são trabalhadores subordinados, mas não são prestadores independentes. Na verdade, os motoristas encaixam na categoria de prestador independente com dependência económica, por estarem vinculados a uma plataforma que lhes permite prestar o serviço, sendo esta a sua principal fonte de rendimento.

Por outro lado, a decisão do Tribunal do Reino Unido baseou-se no princípio da primazia dos factos (que, como vimos, se encontra consagrado no artigo 4.º da proposta da nova Diretiva da UE).

Esta solução permite evitar que as plataformas contratualizem cláusulas abusivas que qualifiquem erradamente o vínculo como prestadores independentes.

### **2.3. A contratação coletiva no âmbito do trabalho em plataformas digitais**

No que respeita à qualificação do vínculo contratual existente entre os trabalhadores e as plataformas, cumpre referir, ainda que brevemente, a proibição ou permissão ao acesso à contratação coletiva por parte dos trabalhadores em plataformas digitais e o impacto que a qualificação do vínculo poderá ter nesta matéria.

Como sabemos, os trabalhadores em plataformas digitais têm um reduzido poder negocial, submetendo-se, muitas vezes, a condições precárias, pelo que o acesso à contratação coletiva poderia acautelar as condições de trabalho destas pessoas.<sup>69</sup>

A questão que se coloca é a de saber se a qualificação jurídica dos motoristas de TVDE como prestadores independentes pode impedir o acesso à contratação coletiva, tendo em consideração o entendimento da jurisprudência e tratados da UE.

---

<sup>68</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, LUÍSA TEIXEIRA ALVES (2021), p. 37.

<sup>69</sup> *Ibidem* (2021), p. 49.

O TJ(UE) no Ac. *Albany International BV contra Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*<sup>70</sup>, tratou da questão de saber se poderiam as organizações representativas de trabalhadores independentes celebrar convenções coletivas de trabalho com organizações representativas de empregadores.

O Tribunal recordou que a celebração de convenções coletivas de organizações representativas de trabalhadores independentes com organizações representativas de entidades empregadores poderia comprometer os objetivos de política social prosseguidos pela UE quanto às situações que podem ser suscetíveis de desvirtuar as regras do Direito da Concorrência. Isto porque uma organização representativa que atue em nome de prestadores independentes age na qualidade de associação de empresas.<sup>71</sup>

Assim, no entendimento do Tribunal, os prestadores independentes são, no âmbito da contratação coletiva, empresas individualmente consideradas, estando, por isso, abrangidos pelo artigo 101.º do TFUE.<sup>72</sup>

De facto, os prestadores independentes, ainda que sejam pessoas singulares, são considerados empresas, nos termos do artigo 101.º do TFUE, “uma vez que oferecem os seus serviços em contrapartida de uma remuneração num determinado mercado e exercem a sua atividade como operadores económicos independentes”.<sup>73</sup>

Por outro lado, o TJUE, considerou que um prestador independente pode não ser considerado desta forma quando se encontre numa situação equiparável aos trabalhadores por conta de outrem, devendo, para tal, preencher os seguintes requisitos: i) o empregador exerce sobre o trabalhador o poder de direção, podendo definir o seu horário, local de trabalho e a execução do mesmo; ii) o risco comercial corre por conta do empregador e

---

<sup>70</sup> Neste caso, uma associação neerlandesa de trabalhadores subordinados e independentes celebrou uma convenção coletiva com uma associação de empregadores de músicos substitutos de orquestra. Cfr. JÚLIO GOMES, ANA TERESA RIBEIRO (2021) p. 229.

<sup>71</sup> *Ibidem*, p. 219.

<sup>72</sup> O artigo 101.º TFUE proíbe os acordos de empresas que permitam falsear as regras da concorrência. Para um melhor entendimento deste tema, veja-se a sua redação:

“1. São proibidos por serem incompatíveis com o mercado interno: todos os acordos entre empresas, decisões de associações de empresas e práticas concertadas que possam afectar o comércio entre os Estados-Membros e que tenham por objecto ou efeito impedir, restringir ou falsear a concorrência no mercado interno e, em particular, aqueles que:

- (a) fixar, direta ou indiretamente, os preços de compra ou venda ou quaisquer outras condições comerciais;
- (b) limitar ou controlar a produção, mercados, desenvolvimento técnico ou investimento;
- (c) compartilhar mercados ou fontes de abastecimento;
- (d) aplicar condições diferentes a transações equivalentes com outros parceiros comerciais, colocando-os, assim, em desvantagem competitiva;
- (e) subordinar a celebração de contratos à aceitação pelas outras partes de obrigações acessórias que, pela sua natureza ou segundo os usos comerciais, não tenham qualquer relação com o objeto desses contratos.”

<sup>73</sup> CE (2022).

não do trabalhador; iii) e o trabalhador encontra-se integrado na unidade económica em que se integra a empresa para a qual trabalha.<sup>74</sup>

É certo que a contratação coletiva não é permitida para empresas uma vez que estas ao fixarem preços e cláusulas contratuais estão a violar o direito da concorrência na medida em que estes acordos podem deturpar o interesse económico<sup>75</sup>. Não obstante, quando nos referimos aos trabalhadores de plataformas, esta construção pode ser falaciosa uma vez que, ainda que não sejam considerados trabalhadores subordinados, são, muitas vezes, economicamente dependentes, pelo que ao vedarmos o acesso à contratação coletiva estaremos a prejudicar pessoas vulneráveis e que não têm a mesma proteção que empresas.

É neste sentido que subscrevemos o entendimento de SILVIA RAINONE e NICOLA COUNTOURIS, quando defendem que a contratação coletiva deve ser aplicável a todos os negócios e serviços que preencham os seguintes requisitos, não necessariamente cumuláveis: i) a prestação laboral tem de implicar uma presença física predominante do trabalhador; ii) a atividade converge na atividade económica que o negócio explora, ou seja, o serviço realizado é parte integrante e fundamental na produção e condução do negócio; iii) é uma atividade inserida num mercado de trabalho que apresenta competitividade para o próprio trabalhador que presta o serviço.<sup>76</sup>

Em face desta realidade, a Comissão apresentou algumas orientações no sentido de acautelar situações em que os trabalhadores, não sendo subordinados, se encontram numa situação económica enfraquecida, não se devendo, por isso, vedar o seu acesso à contratação coletiva. Nestas orientações, a Comissão determinou que o artigo 101.º TFUE não é aplicável a prestadores independentes que se encontram numa situação comparável a trabalhadores subordinados.<sup>77</sup>

Entre outros casos, estas *Guidelines* aplicam-se aos trabalhadores em plataformas digitais, nos casos em que os motoristas são, efetivamente, prestadores independentes, que exercem a sua atividade através de uma plataforma, exclusiva ou maioritariamente para uma empresa/negócio, e trabalham conjuntamente com trabalhadores subordinados.<sup>78</sup>

---

<sup>74</sup> TJ(UE) Processo C-67/96, 21/09/1999.

<sup>75</sup> SOFIA OLIVEIRA PAIS (2021), p. 50.

<sup>76</sup> SILVIA RAINONE, NICOLA COUNTOURIS (2021), p.7.

<sup>77</sup> CE (2022).

<sup>78</sup> CE (2022).

Este documento contribui para reforçar a posição contratual dos trabalhadores e limitar o desequilíbrio de poder em face do empregador<sup>79</sup>.

Desta forma, podemos concluir que a contratação coletiva no trabalho em plataformas digitais é uma matéria que necessita de tutela por forma a acautelar as situações de fronteira em que trabalhadores que sejam economicamente dependentes, se vêm inseridos numa situação de fragilidade, acentuada pela proibição de acesso à contratação coletiva, quando considerados como prestadores independentes.

---

<sup>79</sup> SILVIA RAINONE (2022), p. 4.

### **3. A qualificação do vínculo contratual de motoristas TVDE no ordenamento jurídico português**

#### **3.1. A Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto**

Em Portugal, esta matéria é regulada pela Lei n.º 45/2018, comumente conhecida como Lei Uber.

O legislador português determinou a relação contratual do motorista de uma forma complexa. A plataforma, no ordenamento jurídico português, é assumidamente reconhecida como um serviço de intermediação<sup>80</sup>.

De facto, foi inserida uma terceira figura – o operador TVDE – com a qual o motorista celebra um contrato e estabelece o seu vínculo contratual e que não se confunde com a plataforma digital. O vínculo entre o operador de TVDE e o motorista é constituído mediante a celebração de um contrato, nos termos do artigo 10.º, que a própria lei não define como sendo um contrato de trabalho.<sup>81</sup>

Este vínculo contratual pode ou não ser considerado um contrato de trabalho. O reconhecimento deste vínculo como um contrato de trabalho é possível através da remissão do n.º 10 do artigo 10.º para a aplicação do artigo 12.º do CT, a qual estabelece a presunção de laboralidade no âmbito do exercício de atividades tradicionais.<sup>82</sup>

Contudo, a introdução desta figura do operador de TVDE é criadora de outro problema que não se esgota na qualificação do vínculo contratual, como veremos *infra*.

Levantam-se várias questões quanto à admissibilidade da presunção de contrato de trabalho no contexto de TVDE, tendo em conta que os indícios utilizados para a presunção do contrato de trabalho, tal como estão definidos no artigo 12.º, se baseiam na atividade laboral tradicional.

Em face do exposto, pretendemos analisar quais os intervenientes da relação jurídica no TVDE, a aplicabilidade da presunção do artigo 12.º do CT ao vínculo dos motoristas e, por fim, o Decreto da AR n.º 36/XV, que contém as alterações futuras ao CT no que diz respeito ao trabalho em plataformas digitais.

---

<sup>80</sup> CATARINA MARQUES DA SILVA, JORGE RIBEIRO MENDONÇA (2021), p. 315.

<sup>81</sup> *Ibidem* (2021), p. 315.

<sup>82</sup> Conforme veremos melhor no próximo subcapítulo, o artigo 12.º do CT encontra-se completamente desadequado aos motoristas de TVDE uma vez que os indícios não correspondem às características desta atividade laboral.

A questão que impera neste tema é saber se da subsunção das normas jurídicas presentes na Lei n.º 45/2018, à atividade TVDE, se pode concluir pela existência de vínculo laboral baseado em contrato de trabalho (ainda que por via de aplicação de uma presunção) ou, se o vínculo existente é característico de um contrato de prestação de serviço.

Desde logo, o n.º 1 do artigo 2.º estabelece que a atividade de operador TVDE é exercida por pessoas coletivas que efetuem transporte individual remunerado de passageiros. Por sua vez, o n.º 3 do artigo 2.º da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, estabelece o seguinte:

*A prestação de um serviço de TVDE inicia-se com a aceitação por um motorista ao serviço de um operador, de um pedido de transporte entre dois pontos submetido por um ou mais utilizadores numa plataforma eletrónica e termina com o abandono pelo utilizador desse veículo, depois de realizado o transporte para o destino selecionado, ou por qualquer outra causa que implique a cessação de fruição do veículo pelo utilizador.*

Nos termos destes dois preceitos, o legislador optou por inserir a figura de operador TVDE como uma figura autónoma e da qual faz depender a própria prestação de serviços por um motorista.

À partida, dir-se-ia que são três os intervenientes de um serviço TVDE: i) a plataforma eletrónica que presta serviços de intermediação entre o motorista e os utilizadores; ii) os motoristas; iii) e os utilizadores.

No entanto, a Lei n.º 45/2018 acrescenta um novo interveniente, o operador de TVDE, que se apresenta como uma pessoa coletiva que efetua o transporte individual remunerado de passageiros, através da contratação de motoristas para o efeito, mediante celebração de um contrato escrito, nos termos do artigo 10.º da Lei em causa.<sup>83</sup>

O operador TVDE é designado pelo legislador como o possível<sup>84</sup> empregador nesta relação jurídica. A plataforma, no ordenamento jurídico português, não assume uma posição de entidade patronal, mas de mero intermediário digital, uma vez que fica desonerada do cumprimento de deveres de empregador<sup>85-86</sup>.

---

<sup>83</sup> JOÃO LEAL AMADO; TERESA COELHO MOREIRA (2021), p. 392.

<sup>84</sup> Dizemos “possível” porque o contrato celebrado entre o operador de TVDE e o motorista não é necessariamente um contrato de trabalho, mas pode ser qualificado como tal, segundo o entendimento do legislador ao remeter para a aplicação do artigo 12.º do CT.

<sup>85</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2022), p. 323.

<sup>86</sup> O referido n.º 3 do artigo 2.º parece demonstrar que a plataforma atua como mero serviço de intermediação entre o operador TVDE e o próprio motorista. Cfr. JOÃO LEAL AMADO; TERESA COELHO MOREIRA (2021), p. 391.

Este entendimento retira-se da exigência do contrato escrito que titule a relação entre o motorista e o operador de TVDE, da possibilidade de aplicação da presunção legal do artigo 12.º do Código de Trabalho a este contrato e do simultâneo afastamento de que poderá existir uma relação jurídico-laboral entre o motorista e a própria plataforma.<sup>87</sup>

Estas condições legalmente impostas potenciam a fraude à lei, na medida em que determinou o crescimento constante de operadores TVDE que se constituíram sob a forma de sociedades unipessoais para que os respetivos sócios possam desempenhar a atividade de serviço de transporte de passageiros, cobertos pela capa de uma pessoa coletiva, realizando uma atividade como trabalhadores que desempenhavam anteriormente como prestadores independentes.<sup>88</sup>

Certo é que a figura do operador de TVDE é uma solução benéfica para as plataformas digitais e pouco vantajosa para os motoristas. Contudo, conceder à plataforma digital um papel meramente secundário é absolutamente contraditório com os poderes que esta, na prática, exerce sobre os trabalhadores.

Embora os motoristas fiquem vinculados ao operador de TVDE, enquanto empregador, o exercício do poder de direção e de controlo, que verificámos existir, pertence à plataforma digital, o que constitui uma desvantagem para o trabalhador<sup>89</sup> uma vez que não tem qualquer mecanismo de proteção em face dos poderes sancionatórios da plataforma.

É certo que numa plataforma digital que funcione apenas como um serviço de intermediação entre dois possíveis contraentes – um que fornece os bens e /ou serviços e outro que os adquire –, não se coloca em causa a existência de um contrato do trabalhador com a plataforma. Na verdade, subsiste uma união de contratos: por um lado, o contrato celebrado entre um determinado fornecedor/empresa e a plataforma que presta o serviço de intermediação e, por outro, o contrato celebrado entre o fornecedor/empresa e o cliente.<sup>90</sup>

Ora, nos termos do artigo 5.º, n.º 1, da Lei n.º 45/2018, o cliente é um utilizador da própria plataforma, sendo necessário uma subscrição prévia.

Por sua vez, a plataforma impõe várias condições ao motorista para exercício da atividade TVDE, designadamente: i) a verificação da idoneidade do motorista, segundo

---

<sup>87</sup> ANTÓNIO MANUEL ABRANTES, (2022), p. 227.

<sup>88</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, (2022), p. 322.

<sup>89</sup> *Ibidem*, p. 323.

<sup>90</sup> *Ibidem*, p. 314.

o conjunto de critérios definidos no art. 4.º; ii) a taxatividade dos motivos de recusa de prestação do serviço (artigo 8.º); iii) a exclusividade do exercício da atividade aos motoristas inscritos na plataforma (artigo 10.º, n.º 1); iv) um conjunto de requisitos que os motoristas devem preencher para exercer a sua função, assim como a verificação da idoneidade destes (artigos 10.º, n.º 1 e 11.º); v) a limitação do período diário de trabalho (artigo 12.º).

Assim, o utilizador celebra diretamente com a plataforma um contrato de aquisição de serviços e/ou produtos. A entrega do produto e/ou serviço solicitado ocorre através de um trabalhador que se encontra conectado, e controlado, pela plataforma que, por sua vez, detém uma parte do valor da prestação do serviço.<sup>91</sup>

A contradição legislativa é estonteante: por um lado, o legislador assume, de forma clara, ao abrigo do artigo 16.º, que o a plataforma explora um serviço de intermediação, podendo esta, nos termos do artigo 15.º, n.º 3, cobrar uma taxa de intermediação não superior a 25% do valor da viagem.

Por outro lado, confere à plataforma o dever de: i) disponibilizar a fórmula de cálculo do preço (artigo 15.º, n.º 4, alínea a)); ii) apresentar uma estimativa do preço de cada viagem (artigo 15.º, n.º 4, alínea b)); iii) processar do pagamento do serviço (artigo 15.º, n.º 7); iv) enviar a fatura eletrónica (artigo 15.º, n.º 8), assim como facultar os termos de emissão de fatura (artigo 19.º, n.º 1, alínea g)); v) disponibilizar a utilização de mapas digitais que permitam o acompanhamento real do trajeto realizado (artigo 19.º, n.º 1, alínea c)); vi) conceder mecanismos de avaliação dos motoristas, bem como a criação de um canal de apresentação de reclamações para uso dos clientes (artigo 19.º, n.º 1, alínea d)); vii) apresentar os dados do veículo que o motorista está a utilizar (artigo 19.º, n.º 1, alínea f)).

Pelo exposto, consideramos que uma plataforma digital que tenha os poderes de controlo e fiscalização, tal como estão definidos na Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, é uma verdadeira entidade patronal, e não apenas um mero serviço de intermediação.<sup>92</sup>

---

<sup>91</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, (2022), p. 314.

<sup>92</sup> No mesmo sentido, o Ac.do TJ(UE), de 20 de dezembro de 2017, no caso Asociación Profesionale Elite Taxi contra Uber Systems Spain, SL. Cfr. TJU(UE), Proc. C-434/15 (2017).

### **3.2. A aplicabilidade da presunção de contrato de trabalho aos motoristas TVDE, nos termos do artigo 12.º do CT**

A Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, determina, no n.º 10 do artigo 10.º, que, ao contrato celebrado entre o operador de TVDE e o motorista, é aplicável o artigo 12.º do CT relativo à presunção do contrato de trabalho, seja qual for a denominação dada pelas partes ao contrato.

Ora, determina o artigo 12.º do CT que se presume a existência de contrato de trabalho mediante o preenchimento de vários indícios que permitem concluir pela sua existência. No entanto, nem todos os elementos nela referidos necessitam de ser preenchidos para que a presunção opere, bastando a prova da existência de dois desses indícios.<sup>93</sup>

Como vimos, o transporte de pessoas implica a existência de um algoritmo, de formas de controlo à distância e a prestação de um serviço em veículos descaracterizados.<sup>94</sup>

No entanto, o legislador, quando criou a presunção do artigo 12.º do CT, teve em consideração a prestação de uma atividade laboral tradicional, motivo pelo qual se demonstra inadequada à realidade específica das plataformas.<sup>95-96</sup>

Como nos diz TERESA COELHO MOREIRA, esta presunção foi criada para ser aplicada em relações de bilateralidade, para relações jurídicas prévias à era digital, pelo que a remissão da Lei n.º 45/2018, para o regime da presunção de laboralidade consagrada no artigo 12.º do CT, não consegue ter aplicabilidade.<sup>97</sup>

Veja-se que, entre vários outros aspetos, a atividade é exercida num carro providenciado pelo próprio trabalhador, os horários podem ser escolhidos pelo trabalhador e a retribuição não é certa, dependendo do número de clientes que o motorista atender e das viagens que fizer.

---

<sup>93</sup> A este respeito, o STJ decidiu que, “Ao contrário do que se passava com o CT de 2003, a lei não exige agora a verificação de todos estes factos para que a presunção funcione, limitando-se a exigir a ocorrência de alguns deles. Esta referência tem sido entendida como exigindo, pelo menos, a verificação de duas destas circunstâncias, única forma de poder falar em «algumas» delas” – Ac. do STJ de 07/09/2017, Processo n.º 2242/14.2TTLSB.L1.S1, Relator António Leonel Dantas.

<sup>94</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2022), p. 317.

<sup>95</sup> *Ibidem*, p. 317.

<sup>96</sup> O legislador, no artigo 10.º, n.º 11, esclarece que “para os efeitos do disposto no número anterior, aplicando-se o artigo 12.º do CT, considera-se que os equipamentos e instrumentos de trabalho são todos os que sejam pertencentes ao beneficiário ou por ele explorados por aluguer ou qualquer outra modalidade de locação”.

Ora, esta norma parece ser uma afirmação por parte do legislador de que existe uma discrepância entre os indícios consagrados no artigo 12.º do CT e a atividade exercida por motoristas TVDE. No entanto, esta ressalva mais não é que uma nuance, visto que os outros indícios, nos termos da lei, aplicam-se *ipsis verbis*.

<sup>97</sup> TERESA COELHO MOREIRA (2022b), p. 360

Assim, o problema coloca-se, precisamente, porque a atividade de TVDE não se define como uma prestação laboral tradicional, na medida em que o trabalhador não presta o seu trabalho nas instalações do empregador, não tem uma remuneração certa e periódica, determina o seu horário de trabalho e não se insere na estrutura empresarial da entidade patronal.<sup>98</sup>

Ora, a presunção legal do artigo 12.º do CT, para permitir aferir a existência de um contrato de trabalho, depende, conforme supramencionado, da verificação da presença de dois ou mais indícios elencados na referida norma.<sup>99</sup>

Entende TERESA COELHO MOREIRA que a aplicação do artigo 12.º do CT, no âmbito do trabalho em plataformas, consideraria as múltiplas tarefas cumpridas, diariamente, como várias relações contratualmente independentes. Ora, as tarefas a cumprir estão relacionadas entre si, pelo que não se deve cingir à execução de uma tarefa individual, mas a um conjunto de tarefas exercidas, devendo ser nesse contexto amplo que se afere e pondera a dependência económica dos trabalhadores.<sup>100</sup>

Foi em face desta lacuna, TERESA COELHO MOREIRA defendeu que o legislador português deveria proceder à atualização dos indícios de subordinação jurídica, adequando-os também ao trabalho em plataformas digitais, ou criar uma presunção de laboralidade própria para este tipo de prestação laboral.<sup>101</sup>

Ora, recentemente, a AR aprovou, no Decreto n.º 36/XV, a introdução de uma presunção de contrato de trabalho para os trabalhadores em plataformas digitais, que analisaremos melhor, em seguida.

### **3.3. O Decreto da AR n.º 36/XV** <sup>102</sup>

O legislador português, até agora, apenas tinha determinado a presunção de contrato de trabalho, no artigo 12.º, no âmbito de atividades laborais tradicionais, cujo resultado

---

<sup>98</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, (2022), pp. 317-318.

<sup>99</sup> Neste sentido, o Ac. do STJ, de 08/10/2015, Processo n.º 292/13.5TTCLD.C1.S1.

<sup>100</sup> TERESA COELHO MOREIRA (2022b), p. 360.

<sup>101</sup> *Ibidem*, p. 359.

<sup>102</sup> Neste próximo capítulo iremos dedicar-nos ao estudo do diploma que aprova a Agenda para o Trabalho Digno e que, à data da entrega desta Dissertação de Mestrado, ainda não se encontra promulgado. De momento, apenas se encontra aprovado o Decreto da AR 36/XV, pelo que é neste diploma que, de ora em diante, nos focaremos. Disponível em: <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c63793959566b786c5a79394562324e31625756756447397a51574e3061585a705a47466b5a564268636d786862575675644746794c3259354d6a59314d6a6b354c546b345a6a63744e4745344d5331684e44>

permitia aferir, a existência de aspetos típicos de uma atividade profissional subordinada, designadamente, um horário de trabalho fixado, um local de trabalho definido e uma remuneração certa e periódica.

Em 2021, surgiu uma proposta de lei para a alteração da legislação laboral<sup>103</sup>, nos termos da qual se introduziu o artigo 12.º-A, com a epígrafe “Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital”.

Na redação inicial deste artigo, apresentava-se uma presunção de contrato de trabalho entre o trabalhador e o operador de plataforma digital<sup>104</sup>, mediante a verificação de indícios (que se adequam à prestação de trabalho através de plataformas digitais),<sup>105</sup> distinguindo as situações que ocorriam no âmbito da relação entre a plataforma e o motorista, e as que se verificavam no âmbito da relação estabelecida entre a plataforma e o utilizador.

Na verdade, o artigo não era claro quanto à definição do âmbito de aplicação. Dever-se-iam verificar dois ou mais requisitos tanto da relação entre a plataforma e o motorista, como da relação entre o motorista e o cliente? Teríamos, assim, dez indícios, ao invés de cinco, e cuja conjugação permitiria demonstrar a existência de um vínculo laboral?

Este artigo era, de facto, muito rígido. Sendo a situação dos trabalhadores em plataformas digitais bastante instável, não se justificaria uma presunção de laboralidade cuja aplicação dependeria do preenchimento de vários requisitos em dois âmbitos distintos.<sup>106</sup> A presunção do artigo 12.º do CT, aplicável a outro tipo de atividades laborais, demonstra-se muito menos complexa e mais alcançável do que esta proposta de norma.

Acresce que, à data, não existia qualquer remissão expressa desta presunção para o regime da Lei n.º 45/2018, pelo que se poderia questionar a aplicabilidade desta nova

---

[4d354c5451794d5449785a5451315a4749795a43356b62324e34&fich=f9265299-98f7-4a81-a439-42121e45db2d.docx&Inline=true](https://bte.gep.msess.gov.pt/4d354c5451794d5449785a5451315a4749795a43356b62324e34&fich=f9265299-98f7-4a81-a439-42121e45db2d.docx&Inline=true).

<sup>103</sup> Disponibilizada para consulta pública na Separata n.º 33, de 2021, do BTE – “Proposta de lei que procede à alteração da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno”. Disponível em: <http://bte.gep.msess.gov.pt/>.

<sup>104</sup> Relativamente a este artigo, na versão originária, cumpre ressaltar que a terminologia utilizada não era muito clara. O artigo refere que se aplica à relação entre o motorista e o operador de plataforma digital, contudo, noutras partes da norma refere-se apenas ao “operador”. Deste modo, a redação poder-se-ia tornar equívoca, tendo em consideração que esta Lei estabelece uma relação contratual entre o motorista e o operador de TVDE. Por seu turno, o artigo 12.º-A, nos moldes aprovados, é mais claro ao falar simplesmente na plataforma digital.

<sup>105</sup> *Ibidem*.

<sup>106</sup> Veja-se que, já na versão inicial, era estabelecido como indício de uma presunção ilidível “os poderes laborais, nomeadamente o poder disciplinar”. Conforme veremos melhor infra, este elemento seria suficiente para demonstrar a existência de um contrato de trabalho, no entanto, ao estar consagrado como indício, permite que a plataforma possa ilidir uma relação que, à partida, por si só, já seria qualificada como relação laboral.

presunção no âmbito dos motoristas TVDE. De facto, a nova presunção do CT seria uma norma geral, aplicável ao conjunto de plataformas digitais existentes. No entanto, como sabemos, a Lei n.º 45/2018 define regras especiais para esta atividade laboral de TVDE, pelo que a não consagração de uma presunção que permitisse aferir a existência de um contrato de trabalho e a plataforma, poderia ser interpretada como a falta de vontade do legislador em que tal ocorresse.

Sucedem que a versão entretanto aprovada diverge em vários aspetos da proposta supramencionada, abrangendo, hoje, de forma expressa, o transporte individual de passageiros em veículos descaracterizados. Não obstante, este regime não é isento de questões. Vejamos.

O problema da qualificação jurídica do motorista mantém-se, porquanto do artigo 10.º da Lei n.º 45/2018 resulta que deve ser celebrado um contrato escrito entre o operador de TVDE e o motorista. Depois, no Decreto da AR, o legislador, em nenhum momento, prevê que a presunção de contrato de trabalho se aplique à relação jurídica do operador TVDE e o trabalhador.

Atualmente, o n.º 1 do artigo 12.º-A está formulado da seguinte maneira:

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

- a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;*
- b) A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;*
- c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;*
- d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;*
- e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;*
- f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por estes explorados através de contrato de locação.*

No que se refere à redação da norma, passará a presumir-se a existência de um contrato de trabalho entre o trabalhador e a plataforma<sup>107</sup>, desde que sejam preenchidos certos indícios (à semelhança do que acontece com o atual artigo 12.º do CT), independentemente da designação dada pelas partes ao contrato.

Acresce que ficarão protegidas, sob a égide de uma contraordenação muito grave, as situações em que o exercício de uma atividade laboral prestada por um trabalhador subordinado esteja disfarçada de prestação de serviço por trabalhador independente.

Esta solução pretende realçar duas realidades: i) dar relevo ao princípio da primazia dos factos (tal como consta da proposta de diretiva acima referida), pelo que a qualificação dada não prevalece sobre os factos que titulam a relação jurídica; ii) e proteger o trabalhador contra a aposição de cláusulas abusivas de qualificação jurídica do vínculo como trabalhador independente.<sup>108</sup>

Ora, a análise de cada um dos indícios elencados na nova norma, releva uma vez que surgem várias questões quanto à sua viabilidade. A alínea a) baseia-se na restrição à negociação da remuneração salarial por parte do trabalhador, sendo que a fixação da remuneração se consubstancia num poder unilateral do empregador. Este indício pode ser considerado forte, contudo, cremos que deverá ser conjugado com um outro concretizado nas alíneas b), c), d) ou e), para reforçar os poderes de controlo da plataforma sobre o motorista e evidenciar a subordinação jurídica subjacente.

Por seu turno, os indícios presentes nas alíneas b), c), d) e e) representam os poderes típicos de direção, fiscalização e sancionatório de uma entidade empregadora, sendo, por isso, os indícios mais fortes.

---

<sup>107</sup> Acrescenta-se, no n.º 2 do artigo 12.º-A, dispõe que “*entende-se por plataforma digital a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios eletrónicos, nomeadamente sítio da Internet ou aplicação informática, a pedido de utilizadores e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente de esse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprio*”.

Ora, o legislador fez questão de definir o conceito de “plataforma digital”. Esta distingue-se do operador de TVDE, que mencionámos supra, e que se encontra definido no artigo 2.º da Lei n.º 45/2018.

<sup>108</sup> A este respeito, JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA reconhecem que as plataformas digitais, ao encapotar a verdadeira relação jurídica entre a si e o trabalhador, defraudam a lei e simulam um negócio jurídico, com o objetivo de evitar a aplicação da lei laboral, de forma a não arcarem com o exercício dos deveres que cabem à entidade empregadora. Cfr. JOÃO LEAL AMADO, TERESA COELHO MOREIRA, (2019), p. 56.

Finalmente, o indício previsto na alínea f) poderá ser o elemento que menos corresponderá ao que se verifica na prática uma vez que, atualmente, o transporte de passageiros é, por regra, realizado em veículo próprio ou alugado a outras entidades.<sup>109</sup>

Esta presunção é, no entanto, ilidível, nos termos do n.º 4, através da demonstração, por parte da plataforma, de que esta atua como mero intermediário, ou através da prova de factos que permitam apurar que o trabalhador tem autonomia e não está sujeito a poderes de controlo e fiscalização.

Por ser uma presunção ilidível, não podemos concordar com os indícios consagrados na norma uma vez que os elementos presentes nas alíneas b), c), d) e) deveriam permitir demonstrar, por si só, sem necessidade de conjugação com outro elemento, que existe um contrato de trabalho celebrado entre o motorista e a plataforma digital. E o legislador ao elencar como indícios poderes típicos do empregador (poder de direção e poder disciplinar) que permitem aferir uma relação de subordinação jurídica, está a permitir a prova em contrário para situações em que se configura uma clara relação laboral.

Esta norma parece abrir portas para que a finalidade da presunção – que é garantir que os motoristas de TVDE têm estabilidade e acesso aos direitos laborais – fique desvirtuada.

Não concordamos, portanto, que depois de se verificar a presença de poder direção ou sancionatório na relação entre a plataforma e o motorista, a presunção de laboralidade possa ser ilidida mediante prova em contrário.

Creemos, portanto, que os indícios aprovados pelo Decreto da AR poderão suscitar várias dúvidas. Se fizermos um paralelismo com o artigo 12.º do CT, verificamos que nenhum dos indícios plasma expressamente a verificação de poder de direção e poder disciplinar. Na verdade, são identificadas certas situações que possam presumir a existência de subordinação jurídica e, como tal, de um contrato de trabalho. Ora, o artigo 12.º-A para que pudesse operar na plenitude, deveria consagrar situações que permitissem aferir a presença do poder de direção ou do poder sancionatório.

A este respeito, veja-se, por exemplo, a alínea e), cujo indício é a presença do poder sancionatório e a exclusão dos motoristas da plataforma. Uma melhor concretização deste indício, seria, por exemplo a seguinte: *A plataforma poderá determinar a cessação de*

---

<sup>109</sup> Este entendimento retira-se do próprio site da Uber, que permite selecionar a opção de adquirir um carro, em contrapartida de um preço mensal/semanal, para exercer a atividade de motorista de TVDE. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-pt/drive/vehicle-solutions/>.

Também o IMT, no Relatório final sobre o regime TVDE, refere que o operador de TVDE, muitas vezes, é proprietário de veículos. Disponível em: [https://www.imt-ip.pt/sites/IMTT/Portugues/Noticias/Documents/2022/Relatorio%20TVDE\\_28.12.2021\\_Final.pdf](https://www.imt-ip.pt/sites/IMTT/Portugues/Noticias/Documents/2022/Relatorio%20TVDE_28.12.2021_Final.pdf), p. 18.

*funções do motorista devido à avaliação que lhe é dada pelos clientes.* Esta situação concretizaria uma situação em que, de facto, se retiraria a ilação de que a plataforma tem um certo poder sancionatório sobre o trabalhador. Ora, da forma como o indício se encontra redigido, não deveria operar a permissão de prova em contrário da plataforma, porquanto se é flagrante que existe poder sancionatório, não há dúvidas de que há subordinação jurídica.

Não se verificando esta construção jurídica, esta presunção poderá ter um efeito paradoxal, e dessa forma, dificultar o acesso destes trabalhadores aos direitos laborais uma vez que permitirá a prova em contrário de um elemento que é típico e demonstrativo da existência de um contrato de trabalho.

Outra das questões que se poderá colocar a respeito da operacionalização da presunção reside em saber quantos indícios têm de estar reunidos no caso<sup>110</sup>, para que o trabalhador a possa invocar. Dever-se-á considerar o entendimento jurisprudencial relativo à aplicação dos indícios do artigo 12.º do CT, ou seja, poder-se-á afirmar que a presença de dois destes indícios é suficiente para demonstrar a existência de um contrato de trabalho? Tendo em conta a semelhança nas duas redações dir-se-ia que se mantém o entendimento jurisprudencial, ou seja, basta a verificação de dois indícios para que a presunção no trabalho em plataformas opere.

Por fim, para o nosso estudo releva o último número deste artigo 12.º-A que reconhece expressamente que a presunção de contrato de trabalho, entre o trabalhador e a plataforma, às atividades de TVDE. Sucede que, até agora, nesta sede tínhamos somente a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto que, conforme vimos, apenas determina a existência de uma relação contratual entre o motorista e o operador de TVDE. A plataforma, em si, apenas tem uma relação com o operador de TVDE, que, por sua vez, contrata motoristas para o efeito.

Na verdade, o artigo 16.º da Lei em questão determina que a plataforma digital apenas presta um serviço de intermediação, tendo direito, nos termos do artigo 15.º, n.º 3, da Lei, a cobrar uma taxa de intermediação de valor não superior a 25% do montante atribuído a cada tarefa realizada.

Ora, o legislador, ao assumir que a plataforma apenas pode ser determinada como uma prestadora de serviços de intermediação, criou uma barreira à aplicação da presunção de contrato de trabalho entre o trabalhador e a plataforma.

---

<sup>110</sup> Esta questão coloca-se devido à aprovação do Decreto da AR, porque, como vimos, não concordamos que, certos indícios, possam ser plasmados numa presunção ilidível.

Diversamente, a presunção do artigo 12.º-A, ao ser aplicável à relação jurídico-laboral existente entre a plataforma e o motorista, parece não conferir qualquer importância à relação estabelecida entre o motorista e o operador de TVDE.

Assim, encontramos-nos perante um problema de conciliação de normas, na medida em que o artigo 12.º-A estabelece uma presunção que, afinal, também se aplica aos motoristas TVDE, e que permite demonstrar a existência de uma relação entre o motorista e a plataforma, o que não se coaduna com o artigo 10.º da Lei n.º 45/2018.

Repare-se que, por força do n.º 5<sup>111</sup> do novo artigo 12.º-A, parece que o legislador abre caminho à aplicação desta presunção em relação ao operador de TVDE, uma vez que permite como prova em contrário a demonstração de que a atividade é prestada perante pessoa (singular ou coletiva) que atue como intermediário da plataforma e dos serviços disponibilizados.

O n.º 6<sup>112</sup> determina, ainda, que, neste caso em que se demonstre que a plataforma presta um serviço de subordinação, a presunção, contida no n.º 1, pode agora ser aplicada quanto ao intermediário da plataforma, com as devidas adaptações, e deve o tribunal decidir quem é a entidade empregadora. Ora, o legislador ao estabelecer que a presunção continua a aplicar-se nos casos em que é ilidida a presunção de relação laboral entre o motorista e a plataforma, parece estar a abrir portas para a presunção operar no âmbito do vínculo existente entre o motorista e o operador de TVDE.

Assim, esta presunção parece aplicar-se da seguinte forma: o trabalhador pode invocar a existência de contrato de trabalho com a plataforma digital, através da verificação de vários indícios. Se a plataforma, por sua vez, conseguir ilidir a presunção, esta poder-se-á ainda aplicar, ao operador de TVDE, cabendo a decisão final ao tribunal.

Coloca-se, então, a questão de saber se a remissão do artigo 12.º-A para as atividades de TVDE constitui uma revogação tácita do n.º 11 artigo 10.º da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, excluindo-se a presunção do contrato entre o operador de TVDE e o trabalhador nos moldes aí previstos. Isto porque o novo artigo 12.º-A não refere, em momento algum, a Lei n.º 45/2018, mas admite expressamente a aplicação desta presunção à atividade TVDE.

---

<sup>111</sup> A redação do n.º 5 é a seguinte: “5 – A plataforma digital pode, igualmente, invocar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores”.

<sup>112</sup> O n.º 6 apresenta a seguinte redação: “6 – No caso previsto no número anterior, ou caso o prestador de atividade alegue que é trabalhador subordinado do intermediário da plataforma digital, aplica-se igualmente, com as necessárias adaptações, a presunção a que se refere o n.º 1, bem como o disposto no n.º 3, cabendo ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora”.

Se, por um lado, se parece manter a aplicação do artigo 12.º CT por remissão do artigo 10.º, n.º 11 da Lei n.º 45/2018, por outro, o novo artigo 12.º-A CT permite que a presunção específica para trabalhadores em plataformas (e que se aplica, expressamente, à atividade TVDE) opere no âmbito da relação do motorista com o operador de TVDE, pelo que, de facto, parece ter ocorrido esta revogação tácita.

Na hipótese de o legislador não ter optado por uma revogação urge, por isso, saber como articular este novo artigo do CT e o artigo 10.º da Lei n.º 45/2018. No limite – e com algumas dúvidas quanto à sua viabilidade –, ao mesmo motorista poderia ser aplicável a presunção de contrato de trabalho entre si e a plataforma digital, ao abrigo do artigo 12.º-A, e a presunção de contrato de trabalho entre si e o operador de TVDE, desta vez com base no artigo 12.º do CT.

Desta forma, teremos duas presunções invocáveis, contra duas entidades diferentes e com requisitos distintos. A escolha da presunção a invocar apenas ao trabalhador poderá caber.

Se, porventura, o trabalhador invocar a presunção de contrato de trabalho com a plataforma, nos termos do artigo 12.º-A, esta poderá, ao abrigo do mesmo artigo, ilidir esta presunção, demonstrando a autonomia e a não sujeição do trabalhador a poderes de controlo e fiscalização<sup>113</sup>.

No entanto, não podemos concordar que o operador de TVDE assuma um papel tão relevante como a plataforma de tal maneira que possam os dois ser equiparados a entidades patronais perante o trabalhador. Na verdade, não compreendemos a necessidade de poder ser reconhecido um contrato de trabalho com o operador de TVDE uma vez que não tem qualquer poder sobre os trabalhadores, não aplica tarifas, nem controla a localização destes por via GPS.

Em suma, acreditamos que a introdução de uma presunção para trabalhadores em plataformas digitais é fulcral no que se refere ao acesso a direitos laborais e dignidade humana dos motoristas de TVDE. Contudo, a norma, tal como está escrita, não está isenta de questões que, por sua vez, apenas poderão vir a ser descortinadas pelo entendimento dos tribunais.

Em face de todos estes problemas, por uma questão de segurança jurídica, o legislador deveria ter procedido à alteração da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, por forma a

---

<sup>113</sup> Conforme vimos supra, não concordamos com a redação desta norma por ser suscetível de ilidir a presunção de contrato de trabalho em situações em que existem certos elementos que, por si só, já permitem demonstrar a presença de um contrato de trabalho.

uniformizar os regimes, ou ter, pelo menos, determinado a revogação expressa do n.º 11 do artigo 10.º.

## Conclusão

O surgimento do trabalho em plataformas digitais introduziu alterações significativas no âmbito do Direito do Trabalho. No âmbito desta nova realidade, a questão jurídica que estudámos foi a classificação do vínculo jurídico dos motoristas TVDE.

O problema prende-se com a posição que a plataforma digital assume na relação com o motorista TVDE, na medida em que esta não é nem pretende ser considerada como entidade patronal, mas como mero serviço de intermediação de transportes. A ausência de um contrato de trabalho entre o motorista e a plataforma, atribui aos primeiros a qualificação de prestadores independentes, o que lhes veda o acesso aos direitos laborais e garantias que os trabalhadores subordinados estão sujeitos.

A respeito desta atividade, verificou-se que os elementos que a caracterizam são muito distintos dos elementos de uma atividade tradicional. No trabalho em plataformas digitais, a remuneração é fixada pela plataforma digital, e varia conforme a disponibilidade do trabalhador. Assim, o motorista que, aparentemente tem uma certa flexibilidade para escolher o seu horário e o número de horas que quer exercer a sua atividade, encontra-se sujeito a um sistema que faz depender a atribuição de bónus e prémios ao tempo em que o motorista se encontra online.

Por outro lado, a plataforma exerce muito controlo sobre o trabalhador, uma vez que fixa a remuneração que este auferir por cada viagem, tem acesso constante à sua localização por via GPS, controla o modo de execução da atividade através de mecanismos de classificação e aplica sanções mediante os resultados que considere menos bons, podendo, até, banir motoristas permanentemente da aplicação.

Acresce que a figura do empregador, enquanto parte da relação laboral, com poderes sobre o trabalhador, , desmaterializou-se e deu vida a um algoritmo. A sujeição de um trabalhador aos poderes de direção e sancionatório de um empregador que não tem uma vertente humana, pode, no limite, conduzir a situações injustas tendo por base os sistemas de classificação que permitem deprender, através de críticas e/ou elogios dos utilizadores, se a execução da atividade pelo trabalhador está a ser bem-sucedida ou fracassada.

Em face da intensidade dos poderes que a plataforma exerce sobre o trabalhador, é questionável que a plataforma digital exerça apenas um mero serviço de intermediação.

Devido a todas estas questões, procurámos encontrar soluções no contexto europeu e no contexto legislativo português.

Na Europa, concretamente na UE, foi demonstrada uma preocupação crescente em conjugar o aparecimento do trabalho em plataformas com os princípios basilares pelos quais a União se rege, designadamente, o acesso a direitos laborais e condições de trabalho condignas. Como tal, atualmente, encontra-se em discussão a proposta de uma Diretiva, nos termos da qual se pretende introduzir uma presunção de laboralidade na relação contratual existente entre a plataforma e o trabalhador, através da verificação de certos indícios. Certo é que, os indícios plasmados na proposta de Diretiva têm vindo a ser alvo de críticas por poderem criar um efeito paradoxal ao que se pretende com este mecanismo.

Por seu turno, a Uber – plataforma digital de TVDE – tem sido alvo de vários processos judiciais, intentados por trabalhadores que alegam ser trabalhadores subordinados e não prestadores independentes. A este respeito, cumprir referir a decisão do TJ(UE), nos termos da qual o Tribunal concluiu que a Uber não se limita a estabelecer contacto entre o motorista, mas impõe várias regras quanto à atividade e ao modo de execução desta, sendo por isso, uma verdadeira entidade empregadora. Os tribunais, em outros ordenamentos jurídicos, tais como a França e o Reino Unido, têm vindo a concluir no mesmo sentido.

Outra questão que se colocou, a propósito da classificação do vínculo dos motoristas foi a proibição de acesso à contratação coletiva quando estes sejam considerados como prestadores independentes uma vez que estes são equiparados a empresas. Para o efeito foi brevemente analisado o *Ac. Albany International BV contra Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*.

Concluimos que as convenções coletivas de trabalho celebradas entre associações de empregadores e prestadores independentes seriam, no âmbito do artigo 101.º TFUE, um acordo entre empresas, que viola as regras da concorrência. Tendo em consideração que os prestadores independentes – nos quais se podem inserir os motoristas TVDE, quando qualificados como tal – que já se encontram numa posição frágil, encontram, neste entendimento jurisprudencial, mais um obstáculo. Por este motivo, a CE, sensibilizada por este problema, emitiu *Guidelines*, nas quais reconhece que, nas situações em que prestadores independentes são economicamente dependentes, não são considerados como empresas, ao abrigo do artigo 101.º TFUE, não devendo ser-lhes aplicável esta norma.

No que respeita ao contexto legislativo português, é relevante a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto e o Decreto da AR n.º 36/XV.

A Lei n.º 45/2018, por ser a lei especial de TVDE, levanta várias questões jurídicas, nomeadamente no que se refere aos intervenientes da potencial relação laboral que aqui se verifique e à aplicação da presunção do contrato de trabalho constante do CT. Relativamente aos intervenientes, cumpre referir que o legislador não se bastou com a plataforma digital e o motorista, tendo também introduzido a figura do operador de TVDE.

É com o operador de TVDE que o trabalhador irá celebrar um contrato escrito, que poderá ou não ser considerado contrato de trabalho. Para o ser, a própria lei remete para a aplicação do artigo 12.º do CT. No entanto, esta norma demonstra-se completamente inadequada ao trabalho em plataformas digitais porquanto os indícios nela elencados dizem respeito às atividades tradicionalmente prestadas. Por outro lado, a exigência de um contrato escrito com o operador de TVDE e não com a plataforma não é ajustável à realidade em que a plataforma exerce todos os poderes típicos de um empregador.

As alterações ao CT, aprovadas no referido Decreto da AR, introduzem o artigo 12.º-A que consagra a presunção de laboralidade entre a plataforma digital e o motorista. Esta presunção remete especificamente para as situações TVDE. Os indícios determinados na norma colocam em causa a viabilidade da presunção uma vez que permitem prova em contrário de elementos, que por si, já comprovam a existência da subordinação jurídica.

Por outro lado, a conjugação desta nova norma com o artigo 10.º da Lei n.º 45/2018 (que determina a aplicação do artigo 12.º CT) é dúbia, na medida em que, o diploma que insere esta nova norma não alterou expressamente a Lei n.º 45/2018.

Creemos que terá havido uma revogação tácita do n.º 11 do artigo 10.º da Lei n.º 45/2018, na medida em que, o artigo 12.º-A, n.º 12, diz aplicar-se aos casos TVDE e estes dois regimes não parecem ser compatíveis, pelo que o novo parece estar a revogar o antigo.

Não havendo esta revogação, a articulação destas normas será sempre duvidosa uma vez que o mesmo motorista terá ao seu dispor duas presunções, contra duas entidades diferentes.

Pelo exposto, consideramos que o legislador deveria ter procedido à alteração da Lei n.º 45/2018, em conformidade, com a nova presunção, ou determinado a revogação expressa do n.º 11 do artigo 10.º dessa lei.

## Bibliografia

ABRANTES, António Manuel (2022), *Regime jurídico do TVDE: o transporte de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica*, Coimbra, Almedina.

ALOISI, Antonio (2015), “Commoditized workers: case study research on labour law issues arising from a set of ‘On-Demand/Gig Economy’ Plataforms”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, pp. 653-690.

AMADO, João Leal Amado, Teresa Coelho Moreira (2019), A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica: sujeitos, relações e presunções (2019), *Labour & Law Issues*, Vol. 5, n.º 1.

AMADO, João Leal Amado, Teresa Coelho Moreira (2021), “A Uber, o motorista e o cliente: três ou quatro? A propósito de uma decisão do *Supreme Court* do Reino Unido”, *Revista Internacional de Direito*, 2, pp. 377-406.

COMISSÃO EUROPEIA (2016), *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: uma agenda europeia para a economia colaborativa*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=COM:2016:0356:FIN>. Consultado em 17/12/2023.

COMISSÃO EUROPEIA (2021), *Melhores condições de trabalho para uma Europa social mais forte: explorar os benefícios da digitalização para o futuro do trabalho*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52021DC0761>. Consultado em: 17/12/2023.

COMISSÃO EUROPEIA (2022) *Orientações sobre a aplicação do direito da concorrência da União às convenções coletivas relativas às condições de trabalho dos trabalhadores independentes individuais*. Disponível em: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022XC0318\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022XC0318(01)&from=EN). Consultado em: 20/02/2023.

FERNANDES, António Monteiro; ALVES, Luísa Teixeira (2021), “Trabalho suportado em plataformas digitais. Um ensaio de jurisprudência comparada”, *Questões Laborais*, n.º 58, Coimbra, pp. 7-44.

FERNANDES, António Monteiro (2022), “Emprego na era digital: um novo conceito de trabalhador?”, *Trabalho na era digital: que direito? | Work in a digital era: Legal challenges*, Lisboa, AAFDL Editora, pp. 239-246.

GOMES, Júlio, RIBEIRO, Ana Teresa (2021), “Algumas notas sobre a contratação colectiva e o direito da concorrência”, *Revista de Direito e de Direitos Sociais*, Ano LXII, Lisboa, pp. 219-246.

KOCHER, Eva (2022), *Digital work platforms at the interface of labour law*, Oxford.

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SAÚDE E SEGURANÇA SOCIAL (2021), *Livro Verde sobre o futuro do trabalho*. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAAA%3d>. Consultado em: 02/12/2022.

MOREIRA, Teresa Coelho (2022a), “A proposta de diretiva relativa às melhorias de condições de trabalho nas plataformas digitais”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, Lisboa, Centro de Estudos Judiciários, pp. 350-380.

MOREIRA, Teresa Coelho (2022b), “O trabalho nas plataformas digitais e a presunção de laboralidade: work in digital platforms and the labour presumption”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano II, pp. 341-372.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2020), *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital*. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_752654.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf). Consultado em: 20/12/2023.

PAIS, Sofia Oliveira (2021), “A aplicação do direito da concorrência nos mercados laborais: participação de trabalhadores das plataformas digitais em convenções coletivas e acordos de não contratação”, *Questões Laborais*, n.º 58, Coimbra, pp. 45-72.

PARLAMENTO EUROPEU (2017a), *Relatório sobre uma agenda europeia para a economia colaborativa*. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0195\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0195_PT.html). Consultado em: 02/03/2023.

PARLAMENTO EUROPEU (2017b), *The social protection of workers in the platform economy, policy department A: Economic and Scientific Policy*. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL\\_STU\(2017\)614184\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf). Consultado em: 02/03/2023.

PARLAMENTO EUROPEU (2021), *Resolução do Parlamento Europeu, sobre condições de trabalho justas, direitos e proteção social para os trabalhadores das plataformas – novas formas de emprego associadas ao desenvolvimento digital*. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385\\_PT.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_PT.pdf). Consultado em: 02/03/2023.

PRASSL, Jeremias (2018), *Collective voice in the platform economy: challenges, opportunities, solutions*. Disponível em: <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Prassl%20report%20maquette.pdf>. Consultado em:25/02/2023

RAINONE, Silvia, Nicola Countouris (2021), *Collective bargaining and self-employed workers: the need for a paradigm Shift*. Disponível em: <https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=43910510311912111608708612308303112300000503602101100406407003009110401506410209407510606301603205800100022085064081119072007016035075003021003072083027009070121116018077095113092096113102117118018121087115091018005088101091080091096086102005096013096&EXT=pdf&INDEX=TRUE>. Consultado em: 25/02/2023

RAINONE, Silvia (2022), *Self-employed workers and imposed acquiescence to working conditions: rethinking the scope of labour rights*. Disponível em: <https://collective-bargaining-atypical-work.eu/self-employed-workers-and-imposed-acquiescence-to-working-conditions-rethinking-the-scope-of-labour-rights/>. Consultado em: 25/02/2023.

RAMALHO, Maria do Rosário (2016), *Tratado do Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra, Almedina.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2022), *Autonomia, Subordinação Jurídica e Dependência Económica no Trabalho em Plataformas Digitais (Breves Reflexões), Trabalho na era digital: que direito? | Work in a digital era: Legal challenges*, Lisboa, AAFDL Editora, pp. 307-323.

SILVA, Catarina Marques da; MENDONÇA, Jorge Ribeiro (2021), “Plataformas digitais nas vestes do empregador: os desafios da “uberização” do trabalho”, *Revista*

*Internacional de Direito do Trabalho*, Ano I, pp. 301-338. Disponível em: [https://idt.fdulisboa.pt/ridt/ridt2/plataformas-digitais-nas-vestes-de-empregador-os-desafios-da-uberizacao-do-trabalho/?doing\\_wp\\_cron=1680478621.1572558879852294921875](https://idt.fdulisboa.pt/ridt/ridt2/plataformas-digitais-nas-vestes-de-empregador-os-desafios-da-uberizacao-do-trabalho/?doing_wp_cron=1680478621.1572558879852294921875). Consultado em: 16/02/2023.

SILVA, Ricardo Lourença da (2020), “Se caminha como um pato, nada como um pato e grasna como um pato, provavelmente é um pato: A subordinação jurídica aos algoritmos na ‘on-demand economy’”, *Questões Laborais*, 57, Coimbra pp. 123-159.

STEFANO, Valerio De (2022) “The EU Commission’s proposal for a directive on Platform Work: an overview”, *Italian Labour Law e-Journal Issue, 1, Vol. 15*, pp. 107-117.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián (2017), “The Endo of the Subordinate Worker? Collaborativa Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers’ Need for Protection”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 33(2), pp. 1-33.