

A PRESUNÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO NO ÂMBITO DE PLATAFORMA DIGITAL EM PORTUGAL: UM DESAFIO NA ERA DOS ALGORITMOS

THE PRESUMPTION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT IN THE CONTEXT OF A DIGITAL PLATFORM: A CHALLENGE IN THE AGE OF ALGORITHMS

RUI MIGUEL ZEFERINO FERREIRA

Doutor em Direito pela Universidade de Santiago de Compostela (Espanha). Mestre em Direito na menção de jurídico-económicas pela Universidade do Porto. Licenciado em Direito na menção de jurídico-económicas pela Universidade de Lisboa. Professor-Adjunto na Escola Superior de Tecnologia e Gestão, do Instituto Politécnico do Porto. Professor Auxiliar na Universidade Portucalense - Infante D. Henrique. Investigador Integrado no JUSGOV, no grupo E-TEC, da Universidade do Minho. *E-mail:* rzf@estg.ipp.pt.

IVA ALBERTA TEIXEIRA FARIA

Doutoranda em Direito pela Universidade do Minho. Especialista em Ciências Jurídico-Privatísticas pela Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico do Cávado e do Ave. Mestre em Direito pela Universidade Católica Portuguesa. Licenciada pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Professora-Adjunta na Escola Superior de Gestão, Politécnico do Cávado e do Ave. Investigadora integrada no JUSGOV da Universidade do Minho. Diretora da Licenciatura em Solicitadoria. *E-mail:* ifaria@ipca.pt.

SUSANA FERREIRA DOS SANTOS

Doutorada em Direito Privado pela Faculdade de Direito da Universidade da Corunha (Espanha). Mestre e licenciada em Direito pela Universidade Católica Portuguesa (Porto). Professora Coordenadora na Escola Superior de Comunicação, Administração e Turismo, Instituto Politécnico de Bragança. Diretora da Licenciatura em Solicitadoria. *E-mail:* susanafs@ipb.pt.

RESUMO:

Objetivo: No âmbito da Agenda do Trabalho Digno, o presente artigo pretende analisar criticamente o artigo 12.º-A ao Código do Trabalho português, aditado pela Lei n.º 13/2023, de 3 abril, com vista a contribuir para o debate jurídico, ainda incipiente nesta matéria, por força sua contemporaneidade.

Metodologia: Utiliza-se o método dedutivo, através da pesquisa bibliográfica e artigos científicos sobre a temática.



Resultados: Conclui-se que a presunção de contrato de trabalho surge como uma resposta aos desafios associados à economia digital, em particular, às novas formas de trabalho nas plataformas digitais.

Contribuições: A pesquisa mostra-se relevante no atual contexto de revolução tecnológica, no qual a inteligência artificial e as plataformas digitais são uma das vertentes mais visíveis para compreender as alterações vivenciadas nas relações de trabalho, bem como na organização e estruturação empresarial. Contribui, ainda, para a definição do que deve ser considerado trabalho digno numa era da pós-modernidade.

Palavras-Chave: Artigo 12.º-A do Código do Trabalho; Presunção de contrato de trabalho; Plataformas digitais.

ABSTRACT:

Objective: Within the scope of the Decent Work Agenda, this article aims to critically analyze article 12.º-A of the Portuguese Labour Code, added by Law no. 13/2023, of April 3, with a view to contributing to the legal debate, still incipient on this matter, due to its contemporaneity.

Methodology: The deductive method is used, through bibliographic research and scientific articles on the subject.

Results: It is concluded that the presumption of an employment contract emerges as a response to the challenges associated with the digital economy, in particular, the new forms of work on digital platforms.

Contributions: The research is relevant in the current context of technological revolution, in which artificial intelligence and digital platforms are one of the most visible aspects for understanding the changes experienced in labor relations, as well as in business organization and structuring. It also contributes to the definition of what should be considered decent work in a post-modern era.

Keywords: Article 12-A of the Labour Code; Presumption of employment contract; Digital platforms.

1 INTRODUÇÃO

No atual cenário de sociedade pós-moderna, também aqui apelidada de sociedade global contemporânea, a tecnologia surge como um elemento central de múltiplas mutações na sociedade. Uma dessas mutações é visível no modo de trabalhar, bem como nas formas de relacionamento, nas suas mais variadas vertentes sociológicas. Assim, a inteligência artificial, a robotização, as plataformas digitais e os algoritmos, para além de outros instrumentos tecnológicos, estão a mudar e, em alguns casos, a destruir as antigas formas de organização e estruturação empresarial, bem como a modificar os antigos métodos de gestão do trabalho.



Neste contexto de ambiente disruptivo, pretendemos, no presente texto, observar e analisar a presunção de contrato de trabalho no âmbito das plataformas digitais em Portugal, com enfoque nas inovações ao nível dos modos de trabalhar na economia digital. Aprofundaremos os problemas e as possíveis respostas que se colocam ao Direito do Trabalho, sobre a existência ou não do mesmo nas novas relações digitais, mas não sem antes nos debruçarmos sobre a revolução tecnológica e o próprio conceito de plataforma digital. Por fim, olharemos para as soluções encontradas por diferentes ordenamentos jurídicos: Brasil, Espanha, Itália e Reino Unido.

Para tanto, através da descrição da realidade vivenciada, sob uma perspectiva dialética, em que o presente texto assenta, elabora-se uma conceção jurídico-projetiva dos problemas e suas soluções, a partir da revisão bibliográfica efetuada. Com fundamento nesses elementos metodológicos e com base nas conceções dos autores, construímos este texto crítico sobre a presunção de contrato de trabalho no âmbito das plataformas digitais em Portugal.

2 REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA

As mudanças sociais ocorridas a partir da segunda metade do século XX deram origem a uma nova sociedade: a “sociedade do conhecimento” ou “sociedade da informação”. A revolução tecnológica alterou a vida das pessoas em todas as suas dimensões, incluindo a forma como trabalham.¹ As transformações no mercado de trabalho, impulsionadas pela automação, reduziram a dependência do trabalho manual, enquanto emergiram as profissões relacionadas com o conhecimento. Além disso, a expansão do comércio internacional impulsionou a globalização, enquanto as mudanças demográficas e culturais - influenciadas pela televisão, cinema, música e outras formas de expressão - reconfiguraram as dinâmicas sociais e os padrões culturais.

A sociedade global contemporânea é estruturada em torno das tecnologias de informação e comunicação (TIC). No início do século XXI, JEAN-EMMANUEL RAY

¹ TERESA COELHO MOREIRA acrescenta que “(e)stamos perante uma verdadeira revolução digital, associada à *internet*, ao *cloud computing* e a novas formas de prestar trabalho. (...) Surge, assim, um novo sistema de trabalho com o advento da *sharing economy* ou economia colaborativa, que gera um espaço de confluência entre as mudanças no trabalho, na economia global” (MOREIRA, 2022, p. 342).



afirmou que, dado o seu rápido e impressionante desenvolvimento, essas tecnologias poderiam vir a ter um impacto tão significativo quanto a invenção da imprensa por Gutenberg no século XV (RAY, 2001, p. 9). A previsão do autor francês confirmou-se. A utilização das TIC esboçou uma profunda transformação nas dinâmicas sociais, materializando-se, por exemplo, através da telemedicina, do teletrabalho, da teleformação, dos serviços de governo digital (*e-government*), da telejustiça, da telerrecreação (jogos, *streaming* e eventos virtuais), dos telepagamentos (v.g. carteiras digitais, *contactless*, criptomoedas), do telemonitoramento ambiental. As rotinas tornaram-se digitais, a vida é conectada e a existência até pode ser virtual, como no metaverso, onde se assiste à fusão entre os mundos real e digital. Todavia, a tecnologia, em muitas áreas, deixa de ser um instrumento e passa a ocupar uma função central na organização.

De acordo com MURILLO OLIVEIRA, RODRIGO CARELLI e SAYONARA GRILLO “o algoritmo - entendido como conjunto de procedimentos e instruções - viabiliza a gestão e operação com base de milhões de informações e dados, algo impossível para uma gestão humana” (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020, p. 2616). Desta forma, compreende-se o papel fundamental dos algoritmos, uma vez que são os motores imprescindíveis para as recomendações personalizadas, para as decisões automatizadas e para as interações em plataformas digitais. No que diz respeito às recomendações personalizadas, pense-se, entre inúmeros exemplos, nas sugestões de filmes e séries da *Netflix* ou das *playlists* personalizadas do *Spotify*. No que concerne às decisões automatizadas, um algoritmo pode determinar de forma automática o preço de um produto, dependendo da procura, da concorrência e de influências do mercado. Em relação às interações em plataformas digitais, que permitem a comunicação e a interação com os utilizadores, nas redes sociais, os algoritmos “decidem” quais os *posts* que aparecem no *feed* de cada indivíduo, tendo por base as suas anteriores interações; não esquecendo as *chatbots* ou os assistentes virtuais, utilizados por um número cada vez maior de empresas, que respondem de forma automática às perguntas dos clientes. As plataformas digitais (de transporte, de entrega de alimentos, de saúde digital, de finanças, de jogos *online*, entre outras) facilitam a interação entre as partes e respetivas transações; e utilizam algoritmos, a fim de processar dados, otimizar operações e personalizar a experiência de vários utilizadores.



As inovações tecnológicas, que estão em constante evolução, exigem a reconfiguração dos modelos de trabalho e das formas de produção, atingindo os processos de trabalho na maioria das profissões. Esse impacto revela-se, de igual modo, no trabalho através de plataformas digitais e na visível reorganização das dinâmicas tradicionais do trabalho. Nos tempos de hoje, “há uma app para tudo ou quase tudo”, podendo, em teoria, qualquer atividade ser *plataformizada* (MOREIRA; GONÇALVES, 2023a, p. 181). Assim, estamos perante trabalhadores que atuam em plataformas de transportes, de entregas ou serviços por encomenda, que enfrentam desafios específicos nas suas relações de trabalho.

A revolução tecnológica, sendo um fenómeno global, apresenta-se como um desafio para os legisladores dos variados países. Em Portugal, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, representa a última grande “revolução” no Código do Trabalho português. As inúmeras alterações e aditamentos feitos ao Código do Trabalho tiveram como principal desiderato a promoção do trabalho digno, em sintonia com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, das Nações Unidas². Neste contexto de grandes modificações, surge um novo artigo: o 12.º-A, que estabelece uma presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital, sempre que determinadas características estejam presentes na relação entre a plataforma digital e o prestador de serviço.

O legislador reconhece, assim, novas formas de trabalho impulsionadas pelo crescimento das plataformas digitais e pela prestação de atividades que não se “encaixam” nas formas tradicionais de trabalho. Reconhece e regula essas novas modalidades, com o intuito de garantir uma proteção jurídica adequada, reconhecendo-os como trabalhadores. Desta forma, estamos perante um combate à precariedade e uma clara proteção ao trabalho desenvolvido pelos trabalhadores em ambiente de plataformas digitais. Esse esforço não é exclusivo do legislador português, mas sim uma tendência europeia em regular o trabalho em plataformas digitais³. Já em 2020, o Comité Económico e Social Europeu (CESE) deu um parecer a pedido da presidência alemã do Conselho sobre “Trabalho digno na economia das plataformas”. O CESE sustenta que existem riscos quer para o trabalhador, quer para a própria sociedade. No que diz respeito ao trabalhador:

² A Agenda para o Desenvolvimento Sustentável estabelece 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), dos quais destacamos o ODS 8 que tem como objetivo “Promover o crescimento inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos” (SACHS et al., 2023).

³ Como será abordado no ponto 3 deste artigo, referente ao Direito Comparado.



“a negação de direitos básicos, incluindo direitos de organização e contratação coletiva; precariedade; baixos rendimentos; a intensificação do trabalho; fragmentação exacerbada do trabalho à escala global; não inscrição dos trabalhadores na segurança social”⁴.

No que concerne à sociedade, existe:

o “risco acrescido de concorrência assente numa deterioração das normas sociais, com consequências nefastas também para os empregadores, que ficam sujeitos a pressões concorrenciais insustentáveis, e para os Estados-Membros, que perdem receitas fiscais e contribuições para a segurança social”⁵.

Em 2022, existiam mais de 28 milhões trabalhadores nas plataformas de trabalho digitais e as previsões são que, em 2025, este número chegue aos 43 milhões, segundo dados do Conselho Europeu⁶. De forma a dar resposta àqueles desafios, a Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais, entrou em vigor no dia 2 de dezembro de 2024, e os Estados-Membros terão até ao dia 2 de dezembro de 2026 para realizarem a sua transposição.

3 A PRESUNÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

3.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS

O artigo 11.º do CT estabelece que:

“contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.

Por outro lado, “contrato de prestação de serviço é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição”, de acordo com o artigo 1154.º do Código Civil (CC).

⁴ Parecer 2020/C 429/23 do Comité Económico e Social Europeu sobre «Trabalho digno na economia das plataformas», publicado no Jornal Oficial da União Europeia, de 11.12.2020.

⁵ *Idem, idem*.

⁶ Os dados podem ser consultados em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/platform-work-eu/#what> [Consultado em 31 de janeiro de 2025].



O objeto dos contratos é, portanto, diferenciado, sendo, o do primeiro, a prestação de uma atividade necessária e obrigatoriamente retribuída, traduzida geralmente numa obrigação de meios; e o do segundo, a obtenção de um certo e determinado resultado, gratuito ou oneroso, em que o risco é inerente à sua atividade, nos termos do artigo 795.º do CC.

Atente-se nas palavras de MONTEIRO FERNANDES, que afirma que:

“quando a lei aponta a atividade do trabalhador como objeto do contrato, não está a assumir que só há cumprimento se e enquanto o trabalhador estiver ativo, mas apenas a estabelecer o contraponto com a definição do artigo 1154º do Código Civil, que coloca o acento tónico no resultado da atividade. Quer-se assim significar que é esse - a atividade, não o resultado - o especial modo de concretização da força laboral que interessa diretamente ao contrato de trabalho” (FERNANDES, 2017).

A característica essencial distintiva dos dois tipos de contrato é, portanto, a subordinação jurídica^{7 8} de uma das partes em relação à outra, característica essa apenas presente no contrato de trabalho.

⁷ Neste sentido, cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO (RAMALHO, 2016).

⁸ No mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 1 de junho de 2022 (Relator: Ramalho Pinto): “Dos conceitos vazados nos artigos 1152º e 1154º do CC decorre que as diferenças entre ambos são estabelecidas através, por um lado, da obrigatoriedade da retribuição (presente no contrato de trabalho, mas não necessariamente no contrato de prestação de serviços, embora na realidade também nele exista retribuição, na maior parte dos casos); por outro, na prestação objecto do contrato - uma obrigação de meios (actividade, no contrato de trabalho) ou de resultado (no contrato de prestação de serviços) - e, por último, na existência ou não de subordinação jurídica do prestador de trabalho ao respectivo credor. Os dois primeiros elementos distintivos são pouco relevantes porque, por um lado, como se disse, serão actualmente muito raros os casos de contratos de prestação de serviços sem retribuição, face à total desadequação da gratuitidade do trabalho, no contexto de uma sociedade com as características da contemporânea; por outro lado, porque, mesmo quando o objecto da prestação é a actividade, em última análise, pretende-se sempre retirar dessa actividade uma utilidade, um resultado, que não é indiferente e, por outro lado ainda, em muitos contratos de prestação de serviços cuja qualificação não oferece quaisquer dúvidas, como seja, por exemplo, o estabelecido entre o médico e o seu paciente ou entre o advogado e o seu cliente, o que aquele tem de prestar é apenas a sua actividade, não o resultado, que é aleatório.

Decisivo para a distinção acaba, pois, por ser o elemento “subordinação jurídica” que consiste na circunstância de o prestador do trabalho desenvolver a sua actividade sob a autoridade e direcção do empregador, o que significa a possibilidade de o credor do trabalho determinar o modo, o tempo e o lugar da respectiva prestação. A prestação de trabalho nesses casos é heterodeterminada (pelo empregador), contrapondo-se ao trabalho autodeterminado em que, em princípio, cabe apenas ao próprio trabalhador a definição do modo, tempo e lugar da prestação. No trabalho heterodeterminado o grau de dependência do prestador do trabalho da autoridade e direcção do empregador pode ser maior ou menor, sobretudo no que se refere ao modo da prestação, diminuindo, sensivelmente à medida que aumenta a especificidade técnica exigida para o desempenho da actividade. O contrato de trabalho não é incompatível com a salvaguarda da autonomia técnica do trabalhador, sendo possível o desempenho de funções de elevada craveira técnica e intelectual em regime de subordinação jurídica”.



A subordinação jurídica manifesta-se em três dimensões essenciais: a alienabilidade, que consiste no facto de o trabalhador colocar à disposição do empregador a sua “força” de trabalho (manual ou intelectual); o poder de direcção do empregador⁹, que se traduz em ordens ou instruções e está correlativamente ligado ao dever de obediência do trabalhador nos termos do contrato¹⁰; e, finalmente, a sujeição do trabalhador ao poder disciplinar do empregador¹¹, em caso de violação de algum dos seus deveres (legais, contratuais, convencionais ou regulamentares).

Por seu lado, o contrato de prestação de serviço visa a obtenção de um determinado resultado que o prestador concretiza de forma autónoma, não estando, pois, sujeito a qualquer poder de direcção e/ou fiscalização por parte do seu cliente.

Ainda que, à partida, estas duas figuras contratuais pareçam distintas e estanques, a verdade é que é amplamente reconhecida a dificuldade, na prática, em discernir a “linha que distingue” ambos os contratos. Com efeito, vários autores consideram tratar-se de um “conceito abstrato”, sendo que “só num conjunto restrito de casos será comprovável de forma evidente, detetar a existência ou inexistência de subordinação jurídica” (AMADO et al., 2019, p. 89).

Caberá, no entanto, ao trabalhador fazer a prova dos elementos constitutivos do contrato, uma vez que, nos termos do artigo 342.º, n.º 1 do CC, recai sobre este o ónus da prova. Assim, o trabalhador terá de demonstrar que: a) presta uma atividade; b) retribuída; c) para outrem; d) sob a autoridade e direcção do beneficiário.

Conhecedor da dificuldade existente na qualificação contratual em situações concretas, mas também da dificuldade de prova com que o prestador da atividade se possa ver a braços, o legislador consagrou, no artigo 12.º do CT, a denominada

⁹ O dever principal do trabalhador, perante o empregador, é a prestação da sua atividade, de acordo com o regime de subordinação, mas conexos com a sua prestação existem outros deveres chamados acessórios” – Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 22 de fevereiro de 2017 (Relator: Ferreira Pinto).

¹⁰ “O que verdadeiramente caracteriza o contrato de trabalho é a subordinação jurídica que mais não é do que a dependência em que o trabalhador se encontra perante o empregador no que diz respeito à forma como deve prestar a sua actividade, estando obrigado a obedecer às ordens e instruções que aquele venha a emanar, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem.” – Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 8 de fevereiro de 2006 (Relator: Sousa Peixoto).

¹¹ A este respeito veja-se LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO: “é esta conjugação do poder de direcção com o poder disciplinar do empregador - a que se contrapõem o dever de obediência e a sujeição a sanções disciplinares por parte do trabalhador - que exprime a subordinação jurídica, a qual aparece assim como um elemento essencial do contrato de trabalho” (LEITÃO, 2008, p. 113).



presunção de laboralidade, invertendo o ónus da prova sobre a existência do contrato de trabalho, nos termos do art.º 350.º do CC ¹².

Assim, identificados que sejam alguns dos indícios de subordinação jurídica constantes daquele artigo 12.º do CT, relativos ao local onde a atividade é prestada, aos instrumentos de trabalho, às horas de início e fim da prestação, ao pagamento certo e periódico ou ainda a eventuais funções de direção ou chefia, fica dispensada a demonstração nos termos gerais do artigo 342.º do CC¹³. Nesse contexto, PEDRO ROMANO MARTINEZ destaca o facto de não se presumir qualquer daquelas características, pois “nos termos gerais de repartição do ónus da prova têm de ser provadas pelo trabalhador” (MARTINEZ et al., 2020, p. 81). Para todos os efeitos, a qualificação como contrato de trabalho poderá ser afastada se o empregador provar a autonomia do trabalhador ou a falta de qualquer outro elemento essencial do contrato de trabalho.

No entanto, os novos desafios da era digital fizeram florescer novas formas de trabalho e com o surgimento de aplicações digitais destinadas aos mais variados campos de aplicação, “desde atividades mais simples, como entrega de alimentação, até atividades mais complexas, como prestação de serviços jurídicos, surgindo todos os dias novas plataformas digitais” (MOREIRA; GONÇALVES, 2023b, p. 381) pelo que aquele normativo e presunção foram-se revelando insuficientes para dar resposta a novos tipos de prestação de serviços efetuados por meio de plataformas digitais¹⁴.

¹² “ A presunção de laboralidade consagrada nesta norma veio facilitar a posição do trabalhador que passou a beneficiar dessa presunção nos termos aí previstos, facilitação que se compreende pela justeza da consagração legal de uma tal medida, no âmbito do exercício e tutela dos seus direitos, sabido como o prestador de uma actividade vinculado por uma relação laboral se debatia com sérias dificuldades em efectuar a prova de que o contrato por si celebrado era de trabalho”, in Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 8 de outubro de 2015 (Relator: Ana Luísa Gerales).

¹³ Veja-se, a este respeito, o Acórdão da Relação do Porto, de 23 de setembro de 2019 (Relator: Nélson Fernandes): “Incumbindo sobre o autor que pretende ver reconhecida a existência de um contrato de um contrato de trabalho, de acordo com o regime decorrente do n.º 1 do artigo 342.º do CC, o ónus de alegar e provar os factos necessários ao preenchimento desses elementos constitutivos do contrato, à semelhança de outros casos em que previu também a existência de presunções, estabeleceu o legislador, com o objetivo de facilitar essa tarefa, uma presunção legal, vulgarmente denominada de laboralidade, assim atualmente no artigo 12.º do CT/2009. Tratando-se de presunção com assento na própria lei (ilação legal ou de direito) – ou seja, é a norma legal que, verificado certo facto, considera como provado um outro facto –, quem a tiver a seu favor escusa de provar o facto a que a mesma conduz, sem prejuízo da possibilidade de poder ser ilidida mediante prova em contrário – *presunção iuris tantum*”.

¹⁴ A este respeito veja-se que já o Livro Verde sobre o Futuro de Trabalho de 2021 referia como uma das principais linhas de reflexão das políticas públicas a desenvolver em Portugal seria a de “criar uma presunção de laboralidade adaptada ao trabalho nas plataformas digitais, para tornar mais clara e efetiva a distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, sublinhando que a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como o facto de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é



O trabalho prestado através de plataformas digitais tem levantado diversas questões jurídicas, sendo que a mais relevante respeita à qualificação da relação entre a empresa que opera na plataforma e os prestadores de serviços. Em resposta, o legislador português criou uma presunção de laboralidade adaptada às novas formas de trabalho via *apps*, resultando na aprovação do artigo 12.º-A, pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que entrou em vigor no dia 1 de maio de 2023.

3.2 ANÁLISE DO ARTIGO 12.º-A DO CÓDIGO DO TRABALHO

O novo artigo 12.º-A estabelece uma presunção legal de contrato de trabalho. Para que o trabalhador beneficie desta presunção, ele terá de provar algumas das características previstas nas alíneas do n.º 1 daquele artigo. Uma vez provadas, presume-se a celebração de um contrato de trabalho, independentemente do *nomen iuris* (cfr. n.º 3 do mesmo artigo).

A presunção é ilidível, porquanto admite prova em contrário. É fundamental ter presente que:

“o que está na lei é uma presunção e ilidível que visa facilitar e clarificar a distinção entre quem é verdadeiro trabalhador autónomo e quem é um falso trabalhador autónomo perante estas novas formas de prestar trabalho. Não significa que todos que prestam atividade nas plataformas sejam trabalhadores. Quem for verdadeiro autónomo continuará a ser”(MOREIRA; GONÇALVES, 2023a, p. 390-391).

3.2.1 Os indícios de subordinação jurídica

O n.º 1 do artigo 12.º-A do CT estabelece, então, que se presume a existência de um contrato de trabalho sempre que entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verifiquem, pelo menos, duas 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;

incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital” (MOREIRA; DRAY, 2022, p. 172).



- 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 esta explorados através de contrato de locação.

A lei presume a existência de contrato de trabalho entre o prestador de atividade e a plataforma digital quando se verificarem características como: a definição da retribuição pela plataforma; o exercício de poder de direção, com regras acerca da prestação laboral; o controlo e supervisão da atividade; o exercício do poder disciplinar; a restrição da autonomia do trabalhador na organização do seu trabalho; e o fornecimento ou exploração de equipamentos pela plataforma. A presunção em causa é uma presunção *iuris tantum* e, de acordo com os n.ºs 4 e 5, poderá ser ilidida mediante a apresentação de prova em contrário. Pode então ser afastada a presunção caso a plataforma prove que o trabalhador atua com autonomia, estando fora do controlo, direção ou poder disciplinar da plataforma (n.º 4); podendo, ainda, argumentar que a relação envolve intermediários (n.º 5)¹⁵.

Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 12 de setembro de 2024, que entendeu que se mostrou ilidida a presunção considerando que:

“(i) o estafeta pode aceitar, não responder, ou rejeitar o serviço proposto; (ii) essa rejeição pode verificar-se mesmo após o estafeta já ter aceite o serviço proposto, sem que tal afete o estatuto da sua conta na aplicação, a apresentação de futuros serviços e o preço de tais futuros serviços; (iii) após a aceitação do serviço, os estafetas podem permitir ou não que a plataforma tenha acesso à sua localização, sem que isso tenha impacto na realização do serviço ou leve a alguma penalização; (iv) são eles que, após a aceitação do serviço, escolhem o meio de transporte utilizado, definem o percurso a seguir, podendo desligar a geolocalização do telemóvel; (v) os estafetas, uma vez por dia, podem alterar um multiplicar que permite aumentar o valor total recebido por cada serviço; (vi) os estafetas escolhem os dias e horas que pretendem ligar-se à aplicação da ré; (vii) os estafetas podem subcontratar outro prestador de serviços de entrega”.

¹⁵ Nesta situação, e de acordo com o n.º 6, “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”.



No entanto, esta interpretação não foi isenta de críticas considerando a era digital em que nos encontramos. JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA referem mesmo que:

“hoje, através da gestão algorítmica de uma multidão de prestadores de atividade disponíveis para trabalhar (daí o termo *crowdwork*), estas empresas conseguem desenvolver o seu negócio e usufruir da respetiva mão de obra sem necessidade de recorrer a esses institutos tradicionais do Direito do Trabalho, provindos da era industrial” (AMADO; MOREIRA, 2024).

3.2.2 O conceito de plataforma digital

O n.º 2, do artigo 12º-A do CT veio definir o conceito de *plataforma digital* como:

“a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios eletrónicos, nomeadamente sítio da Internet ou aplicação informática, a pedido de utilizadores e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente de esse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios”.

A definição do conceito de “plataforma digital” é abrangente, cobrindo várias situações: tanto aquelas que operam exclusivamente em ambientes *online*, como plataformas de entrega de comida ou ensino a distância; quanto aquelas que envolvem trabalho em locais físicos, como plataformas de transporte ou serviços de manutenção. Nos primeiros exemplos, o ambiente é exclusivamente digital, sem qualquer interação presencial; já nos segundos, o trabalho é realizado no mundo físico, mas a sua contratação é feita através de uma plataforma digital. No entanto, a expressão “independentemente de esse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada” não é suficientemente clara, não sendo evidente se a “localização determinada” se refere a um ambiente físico ou se o legislador pretende distinguir o trabalho online do presencial. Desta forma, e salvo melhor opinião, o sentido e o alcance que damos àquela expressão é “independentemente de esse trabalho ser realizado de forma *online* ou num local físico determinado”.

Ainda sobre as plataformas, a definição prevê que estas operam sob “termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios”. É importante destacar



que existem diversos tipos de plataformas, sendo que a maioria tem um escopo lucrativo. Além disso, a 'organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento' revela uma das principais singularidades das plataformas digitais: a intermediação do trabalho. Contudo, não está claramente definido como essa organização é feita, podendo variar de plataforma para plataforma.

3.2.3 Reflexões da doutrina portuguesa

Leal Amado (2023) foi um dos primeiros autores a assumir uma posição crítica em relação à letra da lei e à própria presunção em si:

“aludir, na base da presunção, ao exercício de “poder de direção” (al. b) e de “poder disciplinar” (al. e) por parte da plataforma digital “constitui uma autêntica petição de princípio, já que se o prestador de atividade provar que a plataforma digital exerce sobre ele tanto o poder de direção como o poder disciplinar não parece que tenha nada mais a provar para que o tribunal conclua, diretamente e sem dar um salto no desconhecido, que está perante um contrato de trabalho. Não há, aqui, qualquer ilação, o que há é um mero raciocínio circular.

Por outro lado, o preceito merece também críticas pelo que falta nas suas alíneas, porque cremos que a lei deveria ter concedido atenção, neste âmbito, à circunstância de o prestador não dispor, perante o cliente, de uma organização empresarial própria, encontrando-se inserido numa organização de trabalho alheia. Isto tanto mais quanto se sabe que a própria noção legal de contrato de trabalho, vertida no artigo 11º do CT, deixou de aludir à “direção” patronal, tendo substituído esse termo pela ideia de inserção do trabalhador no “âmbito de organização” da entidade empregadora.” (p. 304)

É, portanto, necessária uma análise concreta e factual da situação concreta. No entanto, alguns traços comuns permitem, com relativa facilidade, preencher algumas das alíneas com via ao estabelecimento da presunção. Vamos pensar no exemplo de um estafeta de uma plataforma de entrega de comida. Assim, e desde logo, no que se refere à alínea a), são, por via de regra, as plataformas que estabelecem limites mínimos e máximos por serviço prestado pelo que a “retribuição” do estafeta está pré-determinada, sem que tenha existido qualquer negociação entre as partes.

Por outro lado, no que se refere à alínea b) o facto de que são as plataformas que estipulam as suas regras de acesso/inscrição por parte dos estafetas, concretizando e definindo a forma como a atividade por aqueles é prestada, a necessidade de acesso à aplicação para a receção e aceitação de propostas, o recurso à geolocalização são manifestações de um “procedimento prévio padronizado



(...). Trata-se de requisitos prévios ao início da atividade, razão pela qual não podemos falar de regras específicas conformadoras da atividade”¹⁶.

No que diz respeito à alínea f), relativa aos equipamentos e instrumentos de trabalho, é necessário que alguns destes pertençam à plataforma digital, e não apenas um, para que não se entenda que a simples gestão da aplicação informática por parte da plataforma seria suficiente para preencher os requisitos da alínea.

3.2.4 Considerações complementares

O artigo 12.º-A CT consagra, no n.º 7, uma regra que proíbe a discriminação ou o tratamento desfavorável entre diferentes prestadores de atividade. Esta norma aplica-se tanto aos prestadores que estabelecem uma relação direta com a plataforma, quanto às pessoas singulares ou coletivas que atuam como intermediários para disponibilizar serviços através dos seus trabalhadores. O conceito introduzido por este número – gestão algorítmica – reconhece, por um lado, que as plataformas recorrem, de forma frequente, a algoritmos na gestão da sua atividade; mas, por outro lado, representa um grande desafio em termos de fiscalização. Como se pode verificar a gestão algorítmica? Terá a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) recursos suficientes e especializados para assegurar essa fiscalização?

Com o intuito de proteger os direitos dos trabalhadores, o n.º 8 estabelece a responsabilidade solidária entre diversos intervenientes nas plataformas digitais. Essa responsabilidade aplica-se à própria plataforma digital; aos que atuam como intermediários (pessoas singulares ou coletivas); aos respetivos gerentes ou administradores; e, ainda, às sociedades com relações de participações recíprocas, de domínio ou de grupo com a plataforma ou o intermediário. Abrange, por um lado, os créditos do trabalhador resultantes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação; os encargos sociais (v.g. contribuições para a Segurança Social); e, ainda, o pagamento de coimas por contraordenações laborais referentes aos últimos três anos.

3.3. A DIRETIVA (UE) 2024/2831, DE 23 DE OUTUBRO DE 2024

¹⁶ Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 3 de outubro de 2024 (Relatora: Vera Sottomayor).



A Diretiva (UE) 2024/2831, de 23 de outubro de 2024, teve como grande objetivo, na sua concepção, a melhoria das condições de trabalho, através da introdução de medidas para facilitar a correta determinação do estatuto laboral das pessoas que realizam trabalho em plataformas digitais. Porém, esta questão, face a outras que estão abrangidas pela Diretiva, como por exemplo a proteção de dados pessoais dos trabalhadores, acabou por ser negligenciada durante a redação final da norma.

Assim, no plano das intenções resulta, entre outras, a vontade de estabelecer direitos mínimos aplicáveis a todas as pessoas que realizam trabalho em plataformas digitais na União Europeia, que tenham ou que, com base numa avaliação dos factos, sejam consideradas como tendo um contrato de trabalho, tal como definido pela lei, convenções coletivas ou práticas em vigor nos Estados-Membros. Daqui resulta uma remissão para as normas internas dos diferentes Estados-membros, enquanto solução política de compromisso para ter permitido a aprovação da identificada Diretiva.

No que especificamente diz respeito à presunção da existência de contrato de trabalho (ou empregabilidade), a Diretiva vem estabelecer que os Estados-Membros devem dispor de procedimentos adequados e eficazes para verificar e garantir a correta determinação do estatuto laboral das pessoas que exercem trabalho em plataformas digitais, com vista a determinar a existência de uma relação de trabalho, aplicando-se também a presunção de relação de trabalho estipulada no artigo 4.º, n.º 2 da Diretiva. Pelo que, salvo prova em contrário, presume-se que existe uma relação contratual entre uma plataforma de trabalho digital e uma pessoa que realiza trabalho nessas infraestruturas digitais, quando se verificarem “sinais de controlo e direção” em conformidade com a legislação nacional, as convenções coletivas ou as práticas em vigor nos Estados-Membros e tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça.

Contudo, a proposta de Diretiva era mais ambiciosa, uma vez que estabelecia que o controlo sobre a existência de relação de trabalho pressupunha o cumprimento de pelo menos duas das cinco condições seguintes: (i) determinação efetiva do nível de remuneração ou estabelecimento de limites máximos para a mesma; (ii) exigia que a pessoa que executa o trabalho nas plataformas cumpria normas vinculativas específicas relativas à aparência, à conduta em relação ao destinatário do serviço ou à execução do trabalho; (iii) supervisionaria a execução dos trabalhos ou verificaria a qualidade dos seus resultados, incluindo por meios eletrónicos; (iv) restringiria eficazmente a liberdade, incluindo através de sanções, de organizar o próprio



trabalho, em particular a discricionariedade de escolher horários de trabalho ou períodos de ausência, de aceitar ou rejeitar tarefas ou de recorrer a subcontratados ou substitutos; (v) restringiria efetivamente a possibilidade de estabelecer uma base de clientes ou de realizar trabalhos para terceiros.

Ao eliminar esta lista, o critério fica apenas fundamentado nas indicações de controle e direção, razão pela qual deverá ser considerada uma medida demasiado enfraquecida. Ainda assim, resulta um aspeto positivo, decorrente do facto de incluir todos os trabalhadores das plataformas e não apenas os trabalhadores de entrega (transportadores/distribuidores).

Com a Diretiva pretende-se assim que todo este processo de determinação do estatuto laboral seja simplificado em benefício das pessoas que realizam trabalho nas plataformas, de modo que os requisitos não consubstanciem maiores encargos para essas pessoas ou para os seus representantes no âmbito dos procedimentos que determinam o seu estatuto laboral.

Por outro lado, a presunção legal aplicar-se-á em todos os procedimentos administrativos ou judiciais relevantes, exceto nos procedimentos relacionados com questões fiscais, penais e de segurança social, embora os Estados-Membros possam optar por não se socorrer desta exceção.

Por último, o procedimento para determinar a correta situação de emprego pode ser iniciado pelo próprio trabalhador da plataforma, pelos seus representantes ou pela autoridade nacional competente. Porém, estranhamente, resulta da Diretiva que a presunção legal apenas se aplicará às relações contratuais celebradas posteriormente ou ao período subsequente, no caso de relações contratuais anteriores à entrada em vigor da Diretiva. Ora, esta limitação não parece fazer muito sentido. A doutrina indica que, a menos que a plataforma pudesse demonstrar que a forma como operava e a relação com o prestador de serviços eram diferentes antes e depois da Diretiva, não parece que esta disposição possa impedir que, se a relação após a Diretiva for declarada como de contrato de trabalho, deve entender-se que também o era antes da mesma.

É ainda de salientar que se mostra positiva a inclusão dos intermediários no texto da Diretiva, por via de uma definição muito ampla, a qual deverá ser transposta para o ordenamento jurídico interno dos Estados-membros, especificando que será a plataforma a responsável por garantir a proteção relacionada com os sistemas automatizados e de tomada de decisão. Em relação a estes últimos, a transposição



seria uma boa oportunidade para estender as garantias relacionadas à gestão algorítmica a todos os trabalhadores (assalariados e independentes), uma vez que os sistemas automatizados de supervisão e tomada de decisão podem ser usados por qualquer empresa e não apenas por plataformas de trabalho digitais.

4 DIREITO COMPARADO

4.1 BRASIL

No Brasil, não há qualquer regulamentação sobre a temática em discussão. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não estabelece uma presunção de contrato de trabalho (como acontece no artigo 12.º do Código do Trabalho português), nem prevê uma presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital (tal como previsto no artigo 12.º-A). Ainda assim, em ambos os países, a distinção entre trabalho subordinado e trabalho autónomo é semelhante e baseia-se nos mesmos indícios, tendo por base o artigo 3.º CLT: “prestação de trabalho por pessoa física, com pessoalidade pelo trabalhador, não eventualidade (ou habitualidade), com subordinação e onerosidade” (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6.ª Turma). Recurso de Revista n.º TST-RR-459-86.2022.5.12.0061. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda, 13 de setembro de 2023, disponível em <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Último acesso em 20 de janeiro de 2025).

Além da ausência de regulamentação, a doutrina e a jurisprudência brasileiras estão longe de atingir um consenso sobre o tema. Por essa razão, nos dias 9 e 10 de dezembro de 2024, realizou-se uma Audiência Pública no Supremo Tribunal Federal (STF), convocada pelo Ministro Edson Fachin, vice-presidente do STF, com o objetivo de discutir a possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego entre motoristas e plataformas digitais, auscultando mais de 50 entidades/individualidades¹⁷.

No final do primeiro dia de Audiência, o Ministro Edson Fachin destacou três consensos mínimos: 1.º - A importância e relevância do tema; 2.º - A evidente divergência de opiniões (“as pessoas concordam que não concordam em muitos

¹⁷ Os dois dias de Audiência Pública estão disponíveis no *site YouTube*, com o nome “Audiência Pública sobre o vínculo entre motoristas e plataformas digitais” e mais de 10 horas de gravações. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=VY_WscIPas8 [Consultado em: 21 de janeiro de 2025].



pontos”); 3.º - O reconhecimento de que estas questões devem ser resolvidas no âmbito das instituições estatais, como é exigido num Estado de Direito Democrático. No segundo e último dia de trabalhos, o Ministro Edson Fachin realçou o facto de a Audiência Pública, um ato processual, ser importante para “uma decisão ainda mais legítima” por parte do STF.

O Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, na abertura da Audiência Pública acima referenciada, destacou que o principal desafio é “debater a relação jurídica numa divisão binária” (empregado ou prestador de serviços) e que, na verdade, esta atividade tem uma “natureza jurídica ambígua”. Referiu, de igual modo, que, desde 2014, quando a *Uber* iniciou as suas atividades no Brasil, os tribunais receberam 21.275 processos e que apenas em 2% dos casos julgados no Brasil foi reconhecido o vínculo de emprego (189 de 9288)¹⁸. De acordo com Paulo Sérgio Leitão, “o caminho para onde vamos poderá ser apresentado pelo Supremo Tribunal Federal (STF)” (JOÃO, 2024).

4.2 ESPANHA

Em 2021, Espanha tornou-se no “primeiro país da União Europeia a legislar um enquadramento específico de proteção aos trabalhadores da economia das plataformas” (CARVALHO, 2021) consagrando uma presunção do “estatuto de assalariado”. À semelhança de Portugal, em Espanha há já muitos anos que o crescente número de trabalhadores que prestam a sua atividade via plataformas digitais vinham reivindicando o estatuto de trabalhadores subordinados para que pudessem usufruir dos meus direitos que qualquer outro trabalhador que trabalhe nos moldes ditos tradicionais e em regime presencial.

A regulamentação foi consequência direta da decisão proferida pelo Supremo Tribunal espanhol, de 25 de setembro de 2020¹⁹ que deu provimento ao pedido dos trabalhadores da plataforma *Glovo* e aos quais foi reconhecida a qualidade de trabalhadores subordinados, obrigando aquela plataforma a reconhecer a existência de contratos de trabalho.

¹⁸ Dos casos julgados, importa ainda reter que 6.857 foram julgados improcedentes e 2.242 parcialmente procedentes.

¹⁹ Sentença n.º 805/2020, de 25 de setembro, de Uniformização de Doutrina do Tribunal Supremo Espanhol (Relator: Juan Molins García-Atance).



No ordenamento jurídico espanhol, a *Ley del Estatuto de los Trabajadores*²⁰ prevê a existência do TRADE (Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente)²¹ que será aquele:

“que exerce uma atividade económica ou profissional com fins lucrativos e de forma habitual, pessoal, direta e predominante para uma pessoa singular ou coletiva, designada por cliente, de quem está economicamente dependente por receber pelo menos 75% dos seus rendimentos do trabalho e de atividades económicas ou profissionais”²².

O TRADE é um estatuto que necessita de ser reconhecido e que terá de ser solicitado por via da formalização de um contrato com o seu cliente²³ passando a ser-lhes aplicadas normas específicas relativas, entre outros, a matérias de duração de contrato de trabalho, tempos de não trabalho, descansos, cessação do contrato, e ainda, modos de resolução de conflitos^{24 25}.

A acrescentar, é ainda exigível para que possa ser considerado um TRADE, o cumprimento de alguns requisitos adicionais: i) não ter a seu cargo trabalhadores por conta alheia nem contratar, ou subcontratar, parte ou a totalidade da atividade com terceiros; ii) ter infraestruturas produtivas e materiais próprios, quando necessários para o exercício da atividade; iii) exercer a atividade com meios organizativos próprios, sem prejuízo de possíveis instruções de clientes; iv) receber uma contraprestação económica, que foi acordada com o cliente, tendo em conta o resultado da atividade.²⁶

O ordenamento jurídico espanhol tem, à semelhança do português, uma norma de *presunção de laboralidade* já que, no artigo 8.º da *Ley del Estatuto de los Trabajadores*:

“o contrato de trabalho pode ser celebrado por escrito ou oralmente. Presume-se que é celebrado entre aquele que presta um serviço por conta e

²⁰ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>.

²¹ Lei n.º 20/2007, de 11 de julho - *Estatuto del Trabajador Autónomo*. Disponível em: (<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>).

²² Tradução livre.

²³ Artigo 12.º do *Estatuto del Trabajador Autónomo*.

²⁴ Tradução livre.

²⁵ Artigos 13.º a 18.º do *Estatuto del Trabajador Autónomo*.

²⁶ A este respeito, veja-se a *Sentencia n.º 12/2019, de 11 de enero de 2019, do Juzgado de lo Social, n.º 17 de Madrid* (Relatora: Paloma Rebate Labrandero) que considerou que “o trabalhador reúne as circunstâncias necessárias para ser considerado TRADE tendo prestado serviços nas horas que previamente determinou, nos dias que fixou, com veículo próprio ou meio de transporte por si escolhido, com os seus próprios critérios de organização e escolhendo o seu próprio itinerário sendo o risco do transporte suportado por ele; que não estava sujeito ao poder disciplinar ou organizativo da empresa; sendo livre de aceitar ou não uma encomenda e, por último, que o montante da fatura dependia das encomendas efetivamente realizadas encomendas efetivamente efetuadas” (tradução livre).



no âmbito da organização e direção de outro e direção de outro e aquele que o recebe em troca de remuneração do outro”.

Mas, por força de decisão do Supremo Tribunal retro identificada, o normativo foi concretizado e elaborada uma disposição adicional para suprir a necessidade de ajustar a presunção de laboralidade ao mundo digital e novas formas de trabalho pelo *Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de maio*²⁷, mais conhecido por *Ley Rider*, que acrescentou uma presunção de trabalho no domínio das plataformas de distribuição digital em que se passa a presumir que:

“a atividade das pessoas que prestam serviços remunerados no domínio das plataformas digitais de distribuição que consista na entrega ou distribuição de qualquer produto de consumo ou mercadoria, por empregadores que mercadorias, por empregadores que exerçam os poderes empresariais de organização, direção e controlo, diretamente organização, direção e controlo, direta, indireta ou implicitamente, através da gestão algorítmica do serviço ou das condições de trabalho, através de uma plataforma digital²⁸.

4.3 ITÁLIA

Nos termos do artigo 2094.º do Código Civil italiano considera-se “trabalhador assalariado qualquer pessoa que se comprometa, mediante remuneração a colaborar na empresa, fornecendo o seu próprio trabalho intelectual ou manual, ao serviço e sob a direção”²⁹, ao qual o artigo 21.º do Código do Processo Civil.

O Decreto Legislativo n.º 81/2015, de 15 de junho³⁰ que regulava a matéria dos contratos de trabalho estabelecia, no seu artigo 2.º que:

“a partir de 1 de janeiro de 2016, a disciplina da relação de trabalho subordinado aplica-se igualmente às relações de colaboração que assumam a forma de trabalho predominantemente pessoal, contínuo e cujas modalidades de execução sejam organizadas pelo comitente”³¹.

E acresce, no segundo parágrafo, que a norma se aplica igualmente se o modo de execução do serviço for organizado através de plataformas, incluindo as digitais.

²⁷ Disponível em: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf>. [Consultado em 22 de dezembro de 2024].

²⁸ Tradução livre.

²⁹ Tradução livre.

³⁰ Disponível em:

<https://def.finanze.it/DocTribFrontend/getAttoNormativoDetail.do?ACTION=getSommario&id=%7B54DA5A6B-7376-4021-8276-A0453C2DDB24%7D>. [Consultado a 21 de dezembro de 2024].

³¹ Tradução livre.



Posteriormente, o *Decreto-Legge 3 settembre 2019, n. 101* veio criar e estabelecer proteção para os “trabalhadores que exercem atividades de entrega de bens por conta de outrem, em meio urbano e com recurso a velocípedes ou veículos a motor (...) através de plataformas também digitais”³².

Ao contrário do caso espanhol, a jurisprudência italiana tendeu, até 2020, a considerar a relação que se estabelece entre as plataformas digitais e os prestadores de atividades por via das mesmas como um terceiro tipo de prestação de atividade, na qual não existia subordinação mas que também não seria totalmente autónoma, sendo antes considerada “«parasubordinada» sendo a estes trabalhadores reconhecidos alguns direitos dos trabalhadores subordinados, como licença maternidade, auxílio doença, proteção contra acidentes de trabalho” (MUNERATI, 2020).

No entanto, com o rápido evoluir dos tempos e em paralelismo com a situação espanhola, também em Itália, a regulamentação destas questões resulta da influência da jurisprudência que, a partir da sentença da *Corte di Cassazione* italiana n.º 1663, de 24 de janeiro de 2020³³ no famoso “Caso *Foodora*” passou a considerar os “*Riders*” como trabalhadores “hetero-organizados”, mas aos quais passa a aplicar-se, integralmente, toda a regulamentação relativa ao trabalho subordinado.

4.4 REINO UNIDO

No Reino Unido, a norma vigente é ainda o *Employment Rights Act 1996*³⁴ que, na sua secção 230, distingue as figuras do *employee* e do *worker*, sendo o primeiro aquele que “celebrou ou trabalha ao abrigo de um contrato de trabalho (ou, se o emprego tiver cessado, trabalhou ao abrigo desse contrato)”³⁵, enquanto o segundo será alguém que:

“tenha celebrado ou trabalhe ao abrigo de (ou, se o emprego tiver cessado, tenha trabalhado ao abrigo de): (a) um contrato de trabalho ou (b) qualquer outro contrato, expresso ou tácito e (se for expresso) oral ou escrito, pelo qual a pessoa se compromete a efetuar ou a executar pessoalmente qualquer

³² Disponível em: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/09/04/19G00109/SG> [Consultado a 21 de dezembro de 2024].

³³ Disponível em: https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Cassazione_Foodora-.pdf. [Consultado em 5 de janeiro de 2025].

³⁴ Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/230>. [Consultado em 5 de janeiro de 2025].

³⁵ Tradução livre.



trabalho ou serviço para outra parte no contrato, cujo estatuto não seja, por força do contrato, o de cliente ou freguês de qualquer profissão ou empresa exercida pela pessoa”³⁶.

No entanto, também neste caso, a jurisprudência assumiu um papel fulcral. Assim, em 2016, o caso *Uber BV and others v Aslam and others* ³⁷ teve grande eco mediático quando o Tribunal de Londres atribuiu aos motoristas da plataforma digital *Uber* o estatuto de *workers* pelo que, na sequência, estabeleceu-se-lhes o direito de receberem, pelo menos, o salário-mínimo nacional, de beneficiarem de férias anuais remuneradas e a beneficiar de outras proteções legais. Mas a decisão foi ainda mais longe ao concluir que:

“o tempo passado pelos requerentes a trabalhar para a *Uber* não se limitava (como a *Uber* argumentou) aos períodos em que estavam efetivamente a conduzir passageiros para os seus destinos, mas incluía qualquer período em que o condutor estivesse registado na aplicação *Uber* no território em que o condutor tinha licença para operar e estava pronto e disposto a aceitar viagens” ³⁸.

A ordem jurídica portuguesa não faz distinção entre tipos de trabalhadores subordinados pelo que, a fazer-se um paralelismo entre ambas as previsões legais, apenas os *employees* encontrarão acolhimento em Portugal.

5 CONCLUSÕES

O artigo 12.º-A do Código do Trabalho, aditado pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, representa uma resposta legislativa aos desafios colocados pela economia digital, particularmente no que respeita às novas formas de trabalho em plataformas digitais.

A identificação dos indícios de subordinação jurídica previstos neste artigo permite uma maior clareza na qualificação das relações laborais. Contudo, a presunção estabelecida é *iuris tantum*, ou seja, ilidível, admitindo prova em contrário.

³⁶ Tradução livre.

³⁷ Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029>. [Consultado em 5 de fevereiro de 2025].

³⁸ Tradução livre.



As inovações tecnológicas continuam (e continuarão) a desafiar os modelos tradicionais de trabalho, impondo à legislação a necessidade de adaptação para garantir uma proteção adequada aos trabalhadores. A Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais, reflete essa necessidade a nível europeu, estabelecendo uma presunção de existência de contrato de trabalho para proteger os trabalhadores das plataformas.

A análise comparativa com outros ordenamentos jurídicos, como os do Brasil, Espanha, Itália e Reino Unido, revela abordagens distintas na regulação do trabalho em plataformas digitais. Apesar das especificidades de cada país, observa-se um esforço comum para evitar que estas novas formas de trabalho resultem em precariedade e na falta de proteção dos trabalhadores.

Em conclusão, a introdução de uma presunção de contrato de trabalho no âmbito das plataformas digitais em Portugal constituiu um passo relevante para a adaptação do Direito do Trabalho às realidades da economia digital, contribuindo para um debate jurídico necessário. As soluções legislativas devem continuar a evoluir para responder aos desafios colocados pelas novas tecnologias e formas de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMADO, J. L. *et al.* **Direito do Trabalho**. [S.l.]: Almedina, 2019.

AMADO, J. L. **As plataformas digitais e o novo artigo 12.º-A do Código do Trabalho: empreendendo ou trabalhando?** *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 89, n. 2, p. 294–312, abr./jun. 2023.

AMADO, J. L.; MOREIRA, T. C. **As plataformas digitais, a presunção de laboralidade e a respetiva ilisão: nótula sobre o Acórdão da Relação de Évora, de 12/09/2024**. *Observatório Almedina*, 2024.

CARVALHO, J. C. **Espanha alcança acordo para rever Código do Trabalho e reforça proteção aos trabalhadores das plataformas**. *Jornal Expresso*, 11 mar. 2021.

FERNANDES, A. M. **Direito do Trabalho**. 18. ed. Coimbra: Almedina, 2017.



JOÃO, P. S. **Trabalho por meio de plataforma digital: para onde vamos e o que interessa?** *Consultor Jurídico*, 13 dez. 2024.

LEITÃO, L. M. T. de M. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2008.

MARTINEZ, P. R. *et al.* **Código do Trabalho: anotado**. 13. ed. [S.l.]: Almedina, 2020.

MOREIRA, T. C. **O trabalho nas plataformas digitais e a presunção de laboralidade**. *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano II, n. 3, abr. 2022.

MOREIRA, T. C.; DRAY, G. **Livro verde sobre o futuro do trabalho 2021**. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2022.

MOREIRA, T. C.; GONÇALVES, M. **Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital: alguns aspetos materiais e processuais**. *Revista do Ministério Público*, n. 175, p. 181–205, 2023a.

MOREIRA, T. C.; GONÇALVES, M. C. **Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital: alguns aspetos materiais e processuais**. In: MONTE, M. *et al.* (org.). “As palavras necessárias” – Estudos em comemoração dos 30 anos da Escola de Direito por ocasião do centenário de Francisco Salgado Zenha. v. II. [S.l.]: UMinho Editora, 2023b. p. 381–401.

MUNERATI, L. R. **O trabalho nas plataformas on-line: natureza da relação de trabalho e tutelas a garantir**. *Cielo Laboral*, 2020.

OLIVEIRA, M. C. S.; CARELLI, R. D. L.; GRILLO, S. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**. *Revista Direito e Práxis*, v. 11, n. 4, p. 2609–2634, dez. 2020.

RAMALHO, P. **Delimitação do contrato de trabalho e presunção de laboralidade no novo Código do Trabalho – breves notas**. In: *Trabalho subordinado e trabalho autónomo: presunção legal e método indiciário*. 2. ed. (Coleção Jurisdição do Trabalho e da Empresa – Formação Inicial – Centro de Estudos Judiciários), 2016.

RAY, J.-E. **Le droit du travail à l'épreuve des NTIC**. Paris: Éditions Liaisons, 2001.

SACHS, J. D. *et al.* **Implementing the SDG Stimulus. Sustainable Development Report 2023**. Dublin: Dublin University Press, 2023. Disponível em: <http://www.tara.tcd.ie/handle/2262/102924>. Acesso em: 20 fev. 2025.

JURISPRUDÊNCIA CITADA

Nacional

PORTUGAL. **Tribunal da Relação de Guimarães**. Acórdão de 3 out. 2024. Relatora: Vera Sottomayor. Disponível em:



<https://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/46c01a2483db5c8680258bb300360dd5>. Acesso em: 17 jan. 2025.

PORTUGAL. **Tribunal da Relação de Évora**. Acórdão de 12 set. 2024. Relator: João Luís Nunes. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/d4e60484606f31d480258ba80030dc79>. Acesso em: 17 jan. 2025.

PORTUGAL. **Supremo Tribunal de Justiça**. Acórdão de 1 jun. 2022. Relator: Ramalho Pinto. Disponível em: <https://juris.stj.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2022:21116.18.1T8LSB.L1.S1.CB?search=ZEJsXIPy-ZtEaOOGt34>. Acesso em: 20 fev. 2025.

PORTUGAL. **Tribunal da Relação do Porto**. Acórdão de 23 set. 2019. Relator: Nélon Fernandes. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/87c2d639e50f4d9a8025848d004a10f0?OpenDocument>. Acesso em: 29 dez. 2024.

PORTUGAL. **Supremo Tribunal de Justiça**. Acórdão de 22 fev. 2017. Relator: Ferreira Pinto. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e11829f71c462d15802580cf005bd103?OpenDocument>. Acesso em: 22 dez. 2024.

PORTUGAL. **Supremo Tribunal de Justiça**. Acórdão de 8 out. 2015. Relatora: Ana Luísa Gerales. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/3143ea2163c1a6fb80257edd0047522b?OpenDocument>.

PORTUGAL. **Supremo Tribunal de Justiça**. Acórdão de 8 fev. 2006. Relator: Sousa Peixoto. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/34118235774147508025712a004dd792?OpenDocument>. Acesso em: 26 dez. 2024.

Internacional

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho (6.ª Turma)**. Recurso de Revista n.º TST-RR-459-86.2022.5.12.0061, de 13 set. 2023. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 20 jan. 2025.

ESPANHA. **Tribunal Supremo**. Sentença n.º 805/2020, de 25 set. 2020 (Uniformização de Doutrina). Relator: Juan Molins García-Atance. Disponível em: <https://vlex.es/vid/849700129>. Acesso em: 2 fev. 2025.

ESPANHA. **Juzgado de lo Social n.º 17 de Madrid**. Sentença n.º 12/2019, de 11 jan. 2019. Relatora: Paloma Rebate Labrander. Disponível em: <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ059449.pdf>. Acesso em: 27 dez. 2024.

REINO UNIDO. **Supreme Court of the United Kingdom**. *Uber BV and others v Aslam and others*, de 30 jan. 2019. Case ID: UKSC/2019/0029. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029>. Acesso em: 5 fev. 2025.

