

Universidades Lusíada

Correia, João

Trabalho em plataformas : as lacunas e os excessos normativos

<http://hdl.handle.net/11067/7851>

<https://doi.org/10.34628/KRWF-2Y35>

Metadados

Data de Publicação	2025
Editor	Universidade Lusíada Editora
Palavras Chave	Direito de trabalho - Portugal, Empregados - Efeito das inovações tecnológicas - Portugal
Tipo	article
Revisão de Pares	Não
Coleções	[ULL-FD] Minerva, v. 14, n. 07 (2025)

Esta página foi gerada automaticamente em 2026-10-30T01:05:02Z com informação proveniente do Repositório

TRABALHO EM PLATAFORMAS AS LACUNAS E OS EXCESSOS NORMATIVOS

*João Correia*²³³
Advogado

DOI: <https://doi.org/10.34628/KRWF-2Y35>

233 Por impedimento do próprio, o texto da intervenção foi lido pelo Coordenador Científico do Congresso

Há um ano, no XXVI Congresso Nacional do Direito do Trabalho, defendi que a Lei 13/2023 de 3 de Abril transportava uma forte carga reformista quando:

- Restringia fortemente a contratação a termo;
- Moralizava o trabalho temporário;
- Regulava uma diferente presunção de laboralidade para quem exerce a sua atividade no âmbito das plataformas digitais;
- Reforçava as conexões entre o trabalho e a vida familiar;
- Ampliava as competências e atribuições da ACT, com especial impacto nos seus deveres perante o trabalho em plataformas digitais ou em função dessas plataformas;
- Regulava com mais acerto o regime jurídico do teletrabalho.

Mas, simultaneamente entendia que a inteligência artificial potenciava e, mesmo, exigia um diferente modelo de relação de trabalho, pois a tutela legal deveria garantir mais e melhor o conhecimento, ou seja, os *curricula* e a propriedade intelectual.

A propósito, citei Alain Supiot, quando preconizava a crescente *“individualização cada vez mais relevante da condição jurídica dos trabalhadores tendo em conta a descentralização das fontes de direito (a promoção do direito convencional, o desenvolvimento da negociação no âmbito da empresa, especialmente no domínio da organização do tempo de trabalho, mas, especialmente no fenómeno da renovação do contrato individual)”*.

Perante a reforma de 2023 que preocupações ela trouxe consigo para o direito adjectivo, que ambiente normativo se nos depara?

Afigura-se-me que, apesar das virtualidades desta reforma, o direito substantivo dum lado e a sua adjectivação, por outro lado, merecem uma mais cuidada reflexão.

Destacaria, por ora, duas controvérsias, a meu ver, matriciais,

A primeira e que ora mais nos preocupa, prende-se com a imaterialização dos vínculos laborais e, por consequência, com a miríade de questões que essa dissipação formal provocará.

Vejamos,

O trabalho em plataforma, ou melhor, por via das plataformas, o teletrabalho, o nomadismo, o domínio da inteligência artificial mesmo em profissões tradicionais, exige uma diferente regulação para cada uma das categorias jurídico-laborais, seja no plano do direito substantivo, seja nas regras adjetivas de regulação dos conflitos.

Por ora, não cabe neste momento apreciar o impacto da fragmentação laboral de que fala Supiot, nem, muito menos, do inevitável caminho para a concentração capitalista, o que gerará mega-estruturas empresariais.

Concomitantemente, no que ao mundo do trabalho releva, as diversas matrizes contratuais, vivem profundas transformações.

Sabemos, por exemplo, que, na Europa, são 50 milhões de trabalhadores a exercer a sua atividade no âmbito das plataformas digitais, mas também sabemos que a opacidade jurídica do empregador e a plasticidade dos vínculos provocam uma mais profunda reflexão, cujas premissas não cabem no Artigo 12-A do Código do Trabalho.

A generosidade dos Artigos 12º e 12º-A não apreendem, em toda a extensão, tal plasticidade, pois, a meu ver, não estamos em presença de um vínculo que tanto pode configurar uma típica relação de trabalho, como pode inserir-se numa mera prestação de serviços ou, o que torna mais complexa a análise, tanto pode optar-se legitimamente por qualquer das duas categorias legais.

Ora, perante a insuficiência regulatória dos Artigos 12º e 12ºA, dum lado, e sabendo-se que os Tribunais não podem fixar uma jurisprudência que se deseja uniformizada, urge apurar se não estaremos perante um modelo de contrato de trabalho, com especificidades próprias, o que exigiria uma mais profunda normação destes novos e diferentes vínculos, seja pelo lado dos difusos empregadores, seja no que à caracterização do vínculo diz respeito.

Assim, a exemplo de contrato de trabalho de serviço doméstico, do contrato de trabalho desportivo, do trabalho marítimo, cumpre indagar

se o legislador não poderia e deveria optar por uma regulação específica que abarcasse, com coerência e suficiência, os fenómenos jurídicos emergentes destas novas figuras contratuais.

Será ostensivo, pois, concluir que o Artigo 12º-A não beneficia dessa suficiência, pelo que se preconiza, uma melhor formalização substantiva dos vínculos, a meu ver, claramente laborais.

Aliás, basta radiografar a jurisprudência dos nossos Tribunais de Trabalho para concluir nessa mesma falsa dicotomia.

De facto, segundo li no jornal “Público”, 80% das 67 sentenças dos Tribunais do Trabalho não reconhecem o vínculo como de trabalho, conforme divulgou a Inspectora-Geral de Trabalho na Comissão Parlamentar competente.

Paradoxalmente, os Tribunais Superiores revogam a maioria das decisões da primeira instância e qualificaram a relação, entre a plataforma e os estafetas, como relações jurídico-laborais.

Mas repare-se com maior rigor na estatística revelada pela Inspectora-Geral do Trabalho.

Assim:

- Trabalhadores identificados: 2798;
- Trabalhadores com contrato sem termo: – 271;
- Trabalhadores independentes: mais de 1.000;
- Não declarados: – 200
- c/ dúvidas quanto à natureza do vínculo: – 1300

Quanto aos empregadores

Foram sinalizadas:

- 139 entidades;
- 16 plataformas;
- 50 intermediários;
- 70 angariadores.

Perante este confuso universo, como já se disse, 80% das Sentenças da 1ª Instância não qualificam os vínculos como de trabalho, o que só por si, impõe que se revisitem os Artigos 12º e 12ºA do Código do Trabalho e, aos mesmo tempo, proceder ao exame dos requisitos juris-

prudenciais que foram adotados para se concluir que, por regra, não estamos em presença de um vínculo jurídico-laboral.

Como se conclui, as contradições jurisprudenciais são insanáveis e os Artigos 12º e 12ºA não gozam de virtualidade suficiente para as sanar.

E é neste concreto dissídio jurisprudencial que se coloca uma controvérsia, agora a vários níveis.

Num primeiro nível, o Estado cometeu a resolução de um conflito de natureza laboral ao Ministério Público e atribuiu-lhe o monopólio da legitimidade ativa.

De facto os tribunais entendem que nos achamos em presença de interesse público, razão porque se comete a esta Magistratura tal monopólio para promover as Ações de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho (art. 186-K e seguintes do CPT).

Vejamos que ingredientes contém este instituto processual.

Em primeiro lugar o impulso processual é promovido pela ACT (n.º 3 do Art. 15º A da Lei 107/2009 de 14 de setembro); tal impulso não é dirigido, nem notificado, ao trabalhador interessado, nem à sua Associação Sindical, o que, sem mais, configura o abandono de legitimidade ativa dos principais interessados (art. 5º, n.º 2, alínea c) do CPT, por exemplo).

Atribuída, em exclusivo, a legitimidade ativa ao MP, a quem o Estado entregou a titularidade do interesse em agir, o trabalhador interessado, depois dos articulados, e já com data da Audiência Final fixada, é advertido (sic), como ator voluntário e secundário, para “aderir aos factos apresentados pelo MP por vida de articulado próprio e constituir mandatório (Art. 186º-L, n.º 4).

Daqui decorrem, para além da grosseira legística (é *advertido*) torna-se possível que esta iniciativa processual do MP prossiga sem intervenção do trabalhador e mesmo contra a sua vontade, pois é legítimo que pretenda permanecer no estatuto processual que havia convencionado.

Na economia deste procedimento poderá a Ação vir a ser contestada pelo empregador e pelo trabalhador, o que, sem mais indagações, se nos afigura paradoxal, senão mesmo, ridículo.

Apesar dessas patologias, manda a verdade que se diga, que os preceitos seguintes promovem o trabalhador à categoria de “parte” tanto assim, que apesar de não ter dado causa ao dissídio judicial, não está isento de ser responsabilizado por custas, desde que tenha apresentado

articulado próprio, limitado, como se viu, à mera adesão à iniciativa da ACT e do MP.

Podemos, pois, concluir que o Estado chamou para si o monopólio do combate a certas manifestações de precariedade laboral, o que não deixa de se afigurar como uma inusitada generosidade tutelar das relações do trabalho.

Mas tal generosidade arrasta consigo uma preclusão da legitimidade ativa das associações sindicais, a quem deverá ter sido o encargo que foi atribuído ao MP.

Não podemos esquecer do que dispõe, a este propósito, o Artigo 56º, n.º 1 do CRP que comete às associações sindicais a defesa e a promoção da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam.

Ora é exatamente este último inciso que foi neutralizado pela doação ao MP dessa legitimidade ativa e quase em exclusivo para contrariar a precariedade laboral.

Se, ao invés desta opção política, o legislador cometesse às Associações Sindicais a legitimidade originária, que constitucionalmente lhes pertence, dissipar-se-iam as identificadas patologias e tenderia a jurisprudência a uniformizar-se.

Mas o legislador, perante tal bifurcação, optou pela publicização da legitimidade ativa de trabalhadores precários ao entregá-la ao MP, ao invés de eleger os interesses coletivos que a Lei Fundamental outorga às associações sindicais.

Não está aqui em causa a hipervalorização do MP, está sim, em equação a dolosa minimização dos trabalhadores e das Associações Sindicais.

E, aqui, não há mistérios. Há opções políticas.