

Universidades Lusíada

Correia, Lúcio Miguel Teixeira, 1973-

**Presunção de contrato de trabalho no âmbito de
plataforma digital : breves notas**

<http://hdl.handle.net/11067/7854>

<https://doi.org/10.34628/G62A-EC07>

Metadados

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

Esta página foi gerada automaticamente em 2026-11-01T00:57:59Z com
informação proveniente do Repositório

PRESUNÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO NO ÂMBITO DE PLATAFORMA DIGITAL

– BREVES NOTAS –

Lúcio Correia

Professor Auxiliar da Faculdade de Direito de Lisboa da Universidade Lusíada

Investigador Integrado do CEJEA

Advogado

DOI: <https://doi.org/10.34628/G62A-EC07>

Uma das principais transformações verificadas no mundo do trabalho na última década foi o surgimento de plataformas digitais de trabalho online. Esta nova forma de trabalho criou disrupções não só nos modelos de negócios existentes, como também no modelo de emprego no qual esses modelos de negócios anteriormente assentavam.

Com efeito, a pandemia de COVID-19 cujos efeitos económico-laborais ainda sofremos, veio potenciar ainda mais as tendências de digitalização na sociedade até então impreparada, tendo-se mostrado, mais fundamental que nunca, a disponibilidade de meios alternativos digitais, nas mais diversas áreas, desde a marcação de consultas, à realização de aulas e testes online, às compras online e, até mesmo, para a exploração do exercício de muitas atividades económicas em teletrabalho.

Como é facilmente visível, nos últimos anos, não se pode falar de evolução tecnológica sem falar de plataformas digitais, sendo certo que, nos dias de hoje, existe uma app para praticamente tudo, desde deslocações, a entrega de comida, limpeza, arranjos técnicos/domésticos, estética entre muitos outros serviços.²³⁷

O trabalho nas plataformas digitais oferece aos trabalhadores a oportunidade de trabalhar em qualquer lugar, em qualquer momento e de assumir as tarefas que lhes convierem. No entanto, comporta igualmente alguns riscos, nomeadamente no que diz respeito ao tipo de vínculo contratual, se recebem ou não um rendimento adequado, se

237 O trabalho em plataformas digitais é hoje uma tendência cada vez mais crescente. Segundo dados da União Europeia ascende a mais de 28 milhões o número de prestadores em atividades exercidas em plataformas digitais (dados reportados a 2022). Na União Europeia, em 2019, Portugal ocupava já o terceiro lugar entre os países com maior predominância nesse sector. Ou seja, rapidamente esta, num futuro breve será uma realidade de grande peso que substituirá as formas mais tradicionais de trabalho ligadas à concentração de pessoas em determinado lugar físico, em período de tempo delimitado (horário) e sob a alçada de chefia exercida por uma determinada pessoa física.

beneficiam ou não de proteção social e se usufruem ou não de outros benefícios que a lei confere ao denominado trabalhador comum.

As oportunidades e os riscos que os trabalhadores e trabalhadoras destas plataformas enfrentam, levantam inúmeras questões sobre o que os motiva a optar por essa forma de trabalho.²³⁸

Esta inovadora forma de trabalhar, sem dúvida alguma traz flexibilidade e com ela grandes vantagens, como a de o prestador poder exercer atividade onde e quando quer, facilitando a conciliação com a vida pessoal e profissional, e até a acumulação com fontes de rendimento complementares.

Contudo, para o trabalhador destas plataformas digitais, a liberdade de escolha na aceitação (ou não) das tarefas, acaba por se demonstrar meramente aparente, uma vez que as avaliações, efetuadas pelos clientes e controladas pela plataforma digital, são efetivadas tendo em conta o número de serviços prestados. Para além disso, há períodos não remunerados, correspondentes aos tempos de espera, exigindo-se a permanente disponibilidade do trabalhador, e por outro lado, a retribuição é também algo reduzida, pelo que, normalmente para mais auferir neste modelo laboral, mais horas de trabalho o trabalhador terá de cumprir.

Sem prejuízo do supra referido, quase sempre as plataformas digitais definem as condições de trabalho, que, na maioria das vezes, são precárias e instáveis, existindo uma grande competitividade. De resto,

238 Desde 2016 que a União Europeia preconizava que a par do surgimento das plataformas digitais, emerge uma nova economia, a economia partilhada ou colaborativa.

De acordo com a noção apresentada pela União Europeia, em Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa, de 2 de junho de 2016, a economia colaborativa “refere-se aos modelos empresariais no âmbito dos quais as atividades são facilitadas por plataformas colaborativas que criam um mercado aberto para a utilização temporária de bens ou serviços, muitas vezes prestados por particulares”. Sendo possível identificar três categorias de intervenientes:

“(i) os prestadores de serviços que partilham os ativos, os recursos, a disponibilidade e/ou as competências — podem ser particulares que oferecem serviços numa base esporádica («pares») ou prestadores de serviços que atuam no exercício da sua atividade profissional («prestadores de serviços profissionais»);

(ii) os utilizadores desses serviços; e

(iii) os intermediários que — através de uma plataforma em linha — ligam prestadores de serviços e utilizadores, facilitando as transações recíprocas («plataformas colaborativas»). 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, in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0356>

os apelidados de “estafetas” são facilmente substituídos, sem qualquer controlo legal, não havendo acesso a proteção social, pelo que, o trabalho através das plataformas digitais, por ser diferente ainda em caráter progressivo, foge à rigidez formal do Direito Laboral comum, encobrendo-se os “estafetas” em designações como “empreendedores” e “colaboradores”, com fundamento, essencialmente, na sua elevada autonomia laboral, mascarando um vínculo labora que não se quer reconhecer.

No fundo, através da internet, este novo e emergente modelo de negócio assenta, na estreita ligação entre os prestadores de serviço sem rosto e os ávidos consumidores finais, podendo ser dividido em dois grandes grupos:

- i. um grupo que realiza o trabalho de forma completamente remota;
- ii. um outro que desenvolve as tarefas presencialmente.²³⁹

Afastando-se dos modelos tradicionais de prestar trabalho, este novo modelo tem posto em evidência a fragilidade do enquadramento jurídico-laboral português, que tem ficado aquém dos sucessivos desafios que se colocam diariamente, desde logo, no que respeita à qualificação da relação existente entre as plataformas digitais e os que prestam, efetivamente, o serviço.²⁴⁰

239 Como afirma BRUNO MESTRE “A economia colaborativa «consiste, no fundo, no aproveitamento da internet como modelo de negócio para fazer a «ponte» entre prestadores de serviços e consumidores” in MESTRE, BRUNO, 2020, “As metamorfoses da subordinação jurídica: algumas reflexões”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º II, p. 190

240 Num projeto-piloto levado a cabo pelo Eurostat em 17 países e através de uma recolha de estatísticas que arrancou em 2022, os dados deste estudo mostram que mais de metade de quem trabalha nas plataformas digitais não está abrangido por proteção social ou seja: 62,4% não tinham proteção em caso de desemprego e 56,3% não estavam protegidos em caso de doença e ainda 54,2% não tinham proteção em caso de acidentes de trabalho.

Já cerca de um quarto destes estafetas (25,1%) tinham proteção social, mas por efeito de um outro emprego não relacionado com as plataformas digitais.

De acordo com o referido estudo em 2022, 3% das pessoas dos 15 aos 64 anos trabalharam através de plataformas digitais durante, pelo menos, uma hora, nos 12 meses anteriores.

Este estudo encontra-se disponível em <https://ec.europa.eu/eurostat>

Com um crescimento e expansão potenciados pela pandemia do SARS-CoV-2, existiam, em 2022, mais de 28 milhões de pessoas a operar enquanto trabalhadores nas plataformas digitais.

No entanto, em 2025 estima-se que o número venha a ascender a 43 milhões in <https://www.consilium.europa.eu/pt/infographics/digital-platform-workers/>.

Contudo, este modelo laboral, traz também diversos riscos e, no que ao direito laboral se reporta, associados a condições precárias e instáveis de trabalho, de grande competitividade e de forte desequilíbrio contratual entre as partes. Sinalizando-se a necessidade de facilitar a prova da laboralidade por meio de presunções efetivas, bem como para a urgência de regulamentação mínima, em áreas como a proteção social em caso de doença, acidente de trabalho ou desemprego, retribuições mínimas, férias remuneradas, etc.

Com este novo modelo económico erguem-se novas oportunidades, permitindo-se, nomeadamente, a criação de empregos e de novas formas de prestar trabalho através destes meios digitais. Fala-se agora como nunca, em “Crowdwork”, que se pode dividir em “Crowdwork online” e “Crowdwork offline”, sendo que, no primeiro as atividades são realizadas de forma global e completamente online e, no segundo, a execução é local. Como refere TERESA COELHO MOREIRA “o denominado crowdwork offline ou work on demand via apps (...) exigem uma presença física e, por isso, a concorrência não é global (...) o trabalho é realizado à chamada, denominado on demand work, originando um incremento de força de trabalho just-in-time (...)”²⁴¹

Além da presunção de laboralidade em plataformas digitais, tem-se dito também que este tipo de vínculo requer um estatuto especial, à semelhança de outros contratos de trabalho especiais, como o do trabalhador do serviço doméstico²⁴², do praticante desportivo profissional²⁴³, entre muitos outros.

A verdade é que, em Portugal, após várias versões deste artigo, foi aprovado o artigo 12º-A com a epígrafe Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital.

Na verdade, na versão inicial aprovada na generalidade através da Proposta de Lei nº 15/XV²⁴⁴ esta disposição tinha uma redação que

241 MOREIRA, TERESA COELHO, 2022, “O trabalho nas plataformas digitais e a presunção de laboralidade”, Revista Internacional de Direito do Trabalho, N.º 3, Ano II, Abril 2022, p. 346.

242 O regime das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico encontra-se regulado pelo Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro.

243 O Regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, do contrato de formação desportiva e do contrato de representação ou intermediação encontra-se regulado pela Lei nº 54/2017, de 14 de Julho.

244 A Proposta de Lei nº 15/XV encontra-se disponível em: <https://www.parlamento.pt/>

merecia alguns reparos, pois a presunção era estabelecida em termos idênticos entre a plataforma digital e quem presta a atividade na mesma e entre este e o intermediário - não apenas entre os dois primeiros, criando-se, aqui um terceiro ente, que não estava de acordo com o que tinha sido preconizado nas Linhas de Reflexão para Políticas Públicas no Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021.^{245 246}

Entretanto, a 20 de outubro de 2022, foi apresentada uma proposta de alteração a este artigo que melhorou, substancialmente, a redação do mesmo, originando a 15 de dezembro de 2022 para uma versão que é a que consta da versão final aprovada em 2023 que, a meu ver, parece-me demasiado extensa e com um conteúdo que nos suscita, por vezes, algumas dúvidas.

A Lei n.º 13/2023 de 3 de abril, veio alterar o CT no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, tendo deste modo surgido o artigo 12.º -A do CT, referente à presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital.

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 próprios, conforme o nº2 do art. 12º-A do CT.²⁴⁷

No n.º1 do artigo supra referido, é estabelecida uma presunção da existência de contrato de trabalho entre o prestador de atividade e a

ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=121579

245 O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021 encontra-se em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho>

246 Cfr. MOREIRA, TERESA COELHO et ali (2022), Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021, in <http://www.gep.mtsss.gov.pt>.

247 Segundo AMADO, JOÃO LEAL, “[...] o legislador ensaia uma definição do que seja ‘plataforma digital’ [...] Compreende-se o esforço, ainda que, como é sabido, definir seja incluir e excluir, o que pode revelar-se particularmente delicado e até perigoso quando estamos perante um fenómeno tão variado, complexo, dinâmico e mutável como é o das plataformas digitais. In Amado, João Leal (2023). As Plataformas Digitais e o Novo Art. 12-A do Código do Trabalho Português: Empreendendo ou Trabalhando? In “Revista TST, Porto Alegre”, vol. 89, n.º 2, abril/junho 2023, p. 307.

plataforma digital quando se verifiquem alguns dos seguintes indícios:

- a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela.²⁴⁸
- 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;²⁴⁹
- 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;²⁵⁰
- 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;²⁵¹
- 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 desati-

248 Cremos que o legislador tenha considerado para efeitos da verificação desta alínea, a existência de um valor mínimo e/ou máximo pré-estabelecido ou acordado entre a plataforma e o trabalhador para a retribuição da realização de determinadas tarefas.

249 Relativamente ao poder de direção, que resulta do interesse do empregador em organizar, controlar e disciplinar o trabalho que remunera, destinado aos fins para que o mesmo seja realizado, seja um indício bastante forte uma vez que o poder disciplinar e o de direção são evidenciadores da existência do vínculo laboral.

250 O facto de existir um controlo e supervisão algo acentuados sobre o trabalhador nem sempre é fácil de provar. Contudo, evidencia o grau de autonomia que o trabalhador detém no exercício das suas funções o que pode contribuir decisivamente, para aferir ou não da existência de uma autêntica relação laboral.

251 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, o que evidencia, a existência de um autêntico vínculo laboral.

vação da conta;²⁵²

- f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por esta explorados através de contrato de locação.²⁵³

A presunção do art. 12.^a-A do CT, tal como dispõe a presunção do art. 12.^o também do CT constitui também uma presunção legal o que origina a inversão do ónus da prova nos termos do art. 344.^o do CC, mas é ilidível e, por isso, tal como a congénere prevista na disposição anterior, admite prova em contrário, mas partem de pressupostos legais distintos, pois traduzem realidades objetivamente distintas.^{254 255 256}

252 O poder disciplinar é uma ferramenta para a entidade empregadora exercer a sua autoridade e evidenciar a existência de uma autêntica relação laboral. Ganha forma através de ordens e instruções que se enquadrem na execução da atividade contratada, pelo que, por sua vez, o trabalhador deve prestar obediência a essas mesmas diretivas. No entanto, segundo o artigo 129.^o do Código do Trabalho, essas ordens não podem atentar contra os seus direitos e garantias. O poder disciplinar é, portanto, um dos mais relevantes e complexos poderes que o legislador entendeu atribuir na lei ao empregador no âmbito de um contrato de trabalho e permite ao empregador organizar a empresa, punindo ou sancionando o trabalhador em resultado de não cumprimentos dos seus deveres e obrigações.

253 Por fim, o índico que ser provavelmente o mais fácil de provar é o facto do pretendo trabalhador utilizar os equipamentos/instrumentos da plataforma, ainda que em regime de propriedade ou de locação, para executar o seu trabalho. Tendo em consideração que já na presunção estabelecida no artigo 12.^o do CT para a relação laboral comum é usual que assim o suceda.

Entendemos também que através de uma interpretação extensiva do que já foi reiterado, pelo menos dois dos indícios deverão estar preenchidos para que se fundamente a presunção nos termos do art. 12.^a do CT.

254 Ou, como afirma Baptista Machado, “[...] cedem perante a prova do contrário, isto é, a prova de que o facto presumido não acompanhou o facto que serve de base à presunção legal [...]”, MACHADO, BAPTISTA (2019). Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador. (1.^a Edição, 26.^a Reimpressão). Almedina, p. 112.

255 Como refere RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, (2022) Automação, subordinação jurídica e dependência económica no trabalho em plataformas digitais (breves reflexões), ESTUDOS APODICT n.º 9, pág. 317/8:

“No caso dos trabalhadores de plataforma, a presunção de laboralidade do art. 12.^o n.º 1 do CT não é... muito útil, porque a maioria dos indícios valorizados por esta norma apontam para uma relação de trabalho tradicional, ou seja, um vínculo de trabalho em que a actividade é desenvolvida nas instalações do credor e num horário por ele fixado, com recurso a instrumentos de trabalho do credor, com uma remuneração certa e calculada em função do tempo e com menor integração do trabalhador na estrutura orgânica da empresa”.

256 No entendimento de VASCONCELOS, JOANA do qual acompanhamos, “a presunção de laboralidade apenas dita o sentido da decisão do juiz em caso de dúvida acerca da qualificação do contrato, o prestador de atividade, longe de ficar dispensado ou isento de ulterior prova, terá de demonstrar todos os factos

Esta presunção pode ser ilidida nos termos gerais, nomeadamente, se a plataforma digital fizer prova de que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata.

As “presunções de laboralidade” viabilizam ao trabalhador interessado a atribuição do carácter laboral à relação que este mantém com o credor da sua atividade, que, no caso, são as plataformas digitais. Seguindo a regra geral das presunções, plasmada no art. 350.º, n.º 2, do Código Civil, esta é uma *presunção iuris tantum*, o que significa que pode ser afastada mediante a apresentação de prova em contrário). Isto mesmo decorre, desde logo, do art. 12.º-A, n.ºs 4 a 6, CT.²⁵⁷

Ora, por força da aplicação das referidas presunções, passa a recair sobre o empregador um ónus da prova, ou seja, a verificação de tal presunção transfere para o empregador o ónus de provar o contrário, ou seja, o ónus de provar que não se está perante um contrato de trabalho, prova esta que é mais exigente do que a mera contraprova, esta destinada apenas a lançar a dúvida sobre a realidade do que se pretendia provar.²⁵⁸

Assim, verificados que estejam pelo menos dois indícios, presume-se a laboralidade da relação contratual, competindo à parte contrária demonstrar que, apesar disso, em virtude de outros fatores, o trabalho é prestado em regime de auto e não hetero-determinação.

que, em seu entender evidenciem os termos subordinados em que tal atividade é realizada, estejam estes previstos, ou não, nas als. a) a e) do n.º 1 do art. 12.º do CT” in VASCONCELOS, JOANA, “Problemas da qualificação do contrato de trabalho, o caso das relações estabelecidas no contexto da economia on demand entre prestadores independentes de serviços e empresas tecnológicas intermediárias no mercado”, Em Intervenções no VII Colóquio sobre Direito do Trabalho, in www.stj.pt e in www.apodit.com página 6

257 Seguindo SERRA, ADRIANO PAES DA SILVA VAZ, 1961 in «Provas (direito probatório material)» in Boletim do Ministério da Justiça, n.ºs 110-112, p. 35, as presunções *iuris tantum* constituem a regra, sendo as presunções *iuris et de jure* a excepção. Na dúvida, a presunção legal é *iuris tantum*, por não se dever considerar, salvo referência da lei, que se pretendeu impedir a produção de provas em contrário, impondo uma verdade formal em detrimento do real provado. No mesmo sentido, veja-se DE BRITO, MÁRIO, 1968 Código Civil Anotado, I, p. 466, e ainda MOTA PINTO, CARLOS ALBERTO DA, 2020, Teoria Geral do Direito Civil, Gestlegal, p. 429.

258 Sobre esta matéria veja-se MOREIRA, TERESA COELHO E GONÇALVES, MARCO CARVALHO, in “Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital: alguns aspectos materiais e processuais” Revista Ministério Público, nº 75 – ano 44 – Julho-Setembro de 2023, p.387 e segs.

Para AMADO, JOÃO LEAL que tendemos a acompanhar, o art. 12º-A do CT consagra uma presunção bidimensional, caracterizando-se por ser:

- i. objetiva, sobre a natureza do negócio, ou é um contrato de trabalho ou uma qualquer modalidade de contrato de prestação de serviço;
- ii. subjetiva, sobre os próprios sujeitos do negócio, sendo a contraparte do prestador de atividade, a plataforma digital ou um intermediário da plataforma, que nela opera disponibilizando os serviços através dos seus trabalhadores.²⁵⁹

No art. 12.º-A, n.º 3, CT o legislador reafirma a primazia da realidade sobre o “nomen iuris” que as partes atribuem à mesma sendo que o que releva, para efeitos de delimitação e qualificação do contrato, é a forma como este é executado, não a forma como as partes o pretensamente denominam ou qualificam.

No n.º 7 da mesma disposição está consagrada uma proibição de discriminação e, no n.º 8, encontramos a consagração de responsabilidade solidária da plataforma digital e do intermediário, nos casos em que ele exista, o que configura uma solução legislativa adequada, uma vez que alerta e adverte as plataformas para a necessidade de um intermediário idóneo e solvável e, ao mesmo tempo, atribui mais segurança para o trabalhador no que aos pagamentos dos créditos laborais concerne.

No n.º 9 da referida disposição é perceptível que, assim que operar a presunção os trabalhadores beneficiarão, e bem, de uma série de direitos que assistem aos demais trabalhadores que não exercem a sua atividade nas plataformas digitais, designadamente em matéria de, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação, mas desde que esses sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada.

Finalmente, nos n.º 10 e 11 da norma em questão, determinam-se consequências jurídicas para o empregador que atue de forma dissimu-

259 AMADO, JOÃO LEAL,(2023). As Plataformas Digitais e o Novo Art. 12-A do Código do Trabalho Português: Empreendendo ou Trabalhando?. In “Revista TST, Porto Alegre”, vol. 89, n.º 2, abril/junho 2023, p. 307 e segs.

lada, tentando atribuir ao contrato de trabalho uma aparência legal com roupagem distinta que não lhe corresponde, de maneira a desonerar-se do conjunto de deveres e encargos que decorrem da sua celebração.

Por outro lado, desde há muito que, a jurisprudência e a doutrina têm apontado como traço característico do contrato de trabalho a subordinação jurídica, que é modernamente entendida como a sujeição da atividade prestada pelo trabalhador a parâmetros importantes ditados pelo empregador, que assim gere, conforma e delimita a execução do trabalho, classificado de hetero-determinado porque inserido em estrutura organizativa alheia.

Está hoje definitivamente ultrapassada a ideia de subordinação meramente associada à emissão de ordens evidentes, diretas e sistemáticas, por força da crescente autonomia técnica dos trabalhadores e das atuais formas de organização e de interação laboral. O traço decisivo da subordinação jurídica, é o chamado elemento organizatório conforme espelhado na fórmula legal que refere atividade laboral como sendo a prestada “no âmbito de organização e sob a autoridade” de outrem conforme determina o art. 11º do CT.

Acresce ainda que, a plataforma digital pode funcionar simplesmente como um mero intermediário digital de comunicação entre potenciais contraentes sem ser parte contratante ou, no outro extremo, pode ser gestora de um negócio que é seu, melhor dizendo pode “controlar a atividade dos prestadores de trabalho ligados à plataforma e até gerir diretamente as transações comerciais que resultam da atividade destes trabalhadores”, pelo que, nem sempre é fácil apurar os fundamentos que sustentam a subordinação jurídica nestes casos.²⁶⁰

Sem dúvida alguma, que a definição da subordinação jurídica²⁶¹ é um dos temas mais discutidos no Direito do Trabalho desde os seus primórdios, e a norma em questão (art. 12º-A do CT) adensa o problema atendendo ao seu teor.

260 Cfr. RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, (2022) “Autonomia, subordinação jurídica e dependência económica em plataformas digitais (breves reflexões)”, Estudos APODICT Nº 9, pág. 307 e ss.

261 Para mais desenvolvimento sobre este tema vide XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, 2020, Manual de Direito do Trabalho, 4.ª ed., Rei dos Livros, Lisboa, p. 345 e ss.; LEITÃO, LUÍS MENEZES, 2021, Direito do Trabalho, 7.ª ed., Almedina, Coimbra, p.110 e ss; RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, 2021, Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, 8ª ed., Almedina, Coimbra, p. 19 e ss

Se é verdade que a subordinação jurídica é o traço característico do trabalho dependente, que é prestado sob a autoridade do empregador, que tem o poder de emitir diretivas, de controlar a atividade e de sancionar o incumprimento da prestação, não é menos verdade que a referida subordinação em virtude das novas realidades laborais, evidencia uma panóplia de “novas faces” em decorrência do desenvolvimento tecnológico e de novas formas de organização do trabalho o que poderá implicar o abandono da visão tradicional de subordinação jurídica do trabalhador comum não tão alicerçada nos indícios ou indicadores outrora inquestionáveis até surgir este novo modelo de negócio.²⁶²

Neste sentido, veja-se as doudas palavras de AMADO, JOÃO LEAL quando refere que:

“...a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e de não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma eletrónica.”²⁶³

Ademais, este indício pode ser utilizado em termos de predominância e não em termos exclusivos, podendo ocorrer que ambas as partes forneçam, em alguma parte, os meios de produção. O indício poderá ser favorável à laboralidade quando o operador da plataforma claramente detenha um equipamento e instrumento de trabalho determinante, em termos quantitativos e/ou qualitativos, mas não podemos alhear-nos de que estamos perante uma presunção legal que admite prova em contrário.

Segundo RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA a subordinação jurídica configura o “[e]stado de dependência pessoal em que se encontra o trabalhador perante o empregador no contrato de trabalho, e que se manifesta essencialmente em dois deveres do trabalhador: o dever de obediência, com o conteúdo amplo que lhe atribuímos e que corresponde, na titularidade do empregador, ao poder de direção (através do qual este

262 Neste sentido veja-se FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO e ALVES, LUÍSA TEIXEIRA (2021) in “Trabalho suportado em plataformas digitais, um ensaio de jurisprudência comparada”, Questões Laborais nº 58, Editora Almedina, pág. 44.

263 AMADO, JOÃO LEAL, (2023). As Plataformas Digitais e o Novo Art. 12-A do Código do Trabalho Português: Empreendendo ou Trabalhando?. In “Revista TST, Porto Alegre”, vol. 89, n.º 2, abril/junho 2023, p. 307 e segs.

fixa o conteúdo concreto da atividade laboral a desenvolver) e ao poder disciplinar na sua faceta prescritiva (pelo qual são estabelecidos deveres atinentes à disciplina e organização da empresa); e o dever de acatamento das sanções disciplinares, que lhe sejam regularmente aplicadas pelo empregador ao abrigo do poder disciplinar sancionatório.”²⁶⁴

Pelo contrário, no trabalho autónomo, sobre o prestador incide apenas o dever de agir em função do resultado consensualmente determinado, na fase formativa, sendo este o critério orientador da atividade do obrigado, pelo que este dispõe de autonomia quanto à organização dos meios aptos a alcançar tal desiderato.

Todavia, a evolução da relação laboral típica que não envolve, em regra, uma atenuação da subordinação jurídica, mas apenas a alteração das suas manifestações, no sentido de uma maior sofisticação, o que convoca, nessa medida, a apreciação dos indícios em consonância com esta evolução e a uma revisão interpretativa do conceito de subordinação ou, pelo menos, através da sua complementação por outros critérios.

Em consonância, e a nosso ver, o trabalho que seja prestado dentro de um serviço organizado alheio pode ser indício de subordinação quando as condições essenciais de execução da atividade são determinadas unilateralmente pelo seu beneficiário, mormente quando cria e organiza o sistema de processamento do serviço, quando o prestador não tem clientela própria, nem fixa livremente os preços e condições, quando a empresa tem a possibilidade de desligar o prestador da sua aplicação em determinadas situações ou de lhe tirar o acesso à conta em caso de incumprimentos variados, são tudo formas diferentes de uma autoridade invisível que pode consubstanciar e evidenciar uma autêntica relação laboral.²⁶⁵

Aliás, MOREIRA, TERESA COELHO e GONÇALVES, MARCO CARVALHO referem expressamente de outras características que, embora não consagradas na presunção legal do art. 12º-A do CT, relevam para o assunto em causa, e a jurisprudência têm-nas acolhido e as mesmas encontram

264 RAMALHO, MARIA ROSÁRIO PALMA (2020). Tratado de Direito do Trabalho Parte I – Dogmática Geral (5.ª ed.). Coimbra: Edições Almedina, p. 460

265 Neste sentido veja-se FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, (2022) “Emprego na Era digital: um novo conceito de trabalhador?”, Estudos APODICT 9, pp.. 243, 244, 245

abrigo da própria definição do contrato de trabalho consubstanciada no art. 11º do CT.²⁶⁶

Com efeito, estes autores, posição com a qual concordo totalmente, referem o facto “de o prestador da actividade não dispor de uma actividade empresarial própria, mas sim, estar inserido numa alheia”,

Ou dito de outro modo, e tal como foi enfatizado numa decisão no Estado da Califórnia, em 2015, o facto de o serviço prestado corresponder à actividade principal da empresa, o prestador estar sujeita ao seu controlo, e ser “inviável para o trabalhador gerir sozinho e nas mesmas condições a actividade que presta”²⁶⁷

Pelo que, face ao exposto, o fulcro da subordinação jurídico deste artigo 12º-A do CT consistirá no facto de o prestador não trabalhar segundo a sua própria organização, mas sim, inserido num ciclo produtivo de trabalho alheio e em proveito de outrem, estando adstrito a observar os parâmetros de organização e funcionamento definidos pelo seu beneficiário.²⁶⁸

Para adensar a situação que nos parece que ainda fará correr muita tinta nos tribunais portugueses, entretanto foi aprovada e publicada a Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024 ²⁶⁹, que entrou em vigor no passado dia 2 de dezembro de 2024 e cujo prazo para transposição pelos Estados-Membros expirará no próximo dia 2 de dezembro de 2026.

Esta Diretiva aplica-se a todos os trabalhadores que prestam serviços através de sistemas que a norma define como plataformas digitais, independentemente do sector, da natureza contratual e de a prestação de serviços ser efetuada diretamente ou não através de um intermediário.

A referida norma europeia será aplicável a todas as plataformas digitais (designadamente website e aplicações no telemóvel), desde que

266 MOREIRA, TERESA COELHO e GONÇALVES, MARCO CARVALHO, (2023), in “Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital: alguns aspectos materiais e processuais” Revista Ministério Público, nº 75 – ano 44 – Julho-Setembro de 2023, p. 398.

267 RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, (2022) “Autonomia, subordinação jurídica e dependência económica em plataformas digitais, breves reflexões”, Estudos APODICT Nº 9, págs. p. 311.

268 Cfr. FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, 2023, Direito do Trabalho, Almedina, 22º ed., p. 148.

269 Esta Diretiva encontra-se disponível na íntegra em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=oj:L_202402831

o trabalho nas plataformas organizado através das mesmas seja realizado na UE, independentemente do seu local de estabelecimento e da legislação aplicável na forma definida pelo art. 2.º da Diretiva.

Esta Diretiva introduz novos direitos e obrigações, entre outros:

- a) Presunção de laboralidade se existirem indícios de controlo e direção por parte da plataforma, tendo em conta as eventuais consequências laborais, de segurança social, administrativas e fiscais derivadas de uma eventual reclassificação.²⁷⁰
- b) Sistemas de responsabilidade solidária de plataformas e intermediários em caso de incumprimento de obrigações laborais e de segurança social.
- c) Direitos mínimos e melhoria das condições de trabalho, designadamente, o Direito à saúde e segurança no trabalho dos trabalhadores das plataformas, exigindo uma avaliação de riscos específicos, incluindo riscos psicossociais e ergonómicos e adotando medidas preventivas e de proteção adequadas e ainda o Direito à garantia de proteção perante um tratamento injusto ou desfavorável pelo exercício dos seus direitos, incluindo proteção contra despedimento ou medidas disciplinares (nas relações laborais) ou cessação contratual (nas relações comerciais), estendendo-se essa proteção à “pessoa encarregada da supervisão de decisões automatizadas.”
- d) Obrigações em matéria de transparência, equidade, supervisão humana, segurança e prestação de contas na gestão algorítmica:
- e) Duplo dever de informação que consiste em informar e consultar os representantes dos trabalhadores (ou, na sua ausência, os próprios trabalhadores) sobre a introdução de sistemas automatizados de supervisão ou de tomada de decisões ou sobre alterações substanciais na sua utilização, bem como fornecer informações muito detalhadas sobre a utilização de sistemas que afetem as condições de trabalho, a organização do trabalho ou

270 Até agora, em Espanha, esta presunção era exclusiva do trabalho em plataformas digitais de entrega ou de distribuição de qualquer produto de consumo ou mercadoria (Disposição Adicional 23.º do Texto Consolidado que aprova o Estatuto do Trabalhador-TRLET-, introduzida pela Lei 12/2021, de 28 de setembro).

a supervisão da sua execução.²⁷¹

- f) Limitação do tratamento de dados pessoais, sendo proibido o tratamento de dados pessoais sensíveis através de sistemas automatizados de monitorização ou de tomada de decisão, tais como dados sobre estado emocional, conversas privadas ou dados biométricos para identificação múltipla.
- g) Obrigação de realizar uma avaliação de impacto quando o tratamento implicar um elevado risco para os direitos e liberdades dos trabalhadores.
- h) Supervisão humana e avaliações periódicas dos efeitos de cada uma das decisões adotadas ou apoiadas por sistemas de supervisão ou de tomada de decisão, bem como o direito à participação humana na revisão de tais decisões.
- i) Cooperação e intercâmbio de informações entre os Estados-Membros para garantir o cumprimento efetivo da Diretiva, especialmente em situações transfronteiriças, através da declaração dos trabalhos realizados.

Ou seja, e em conclusão, a Diretiva representa igualmente um novo desafio para regular a realidade do trabalho nas plataformas digitais face ao quadro normativo vigente, mas também levanta novas questões e desafios que os Estados-membros, onde Portugal, terão de enfrentar no seu contexto nacional, no prazo máximo de dois anos.

Tendo em conta a jurisprudência dos outros ordenamentos jurídicos europeus até agora,²⁷² é possível verificar que, apesar de já existirem várias decisões, mantém-se controverso o enquadramento jurídico a dar aos que exercem a sua atividade através das apps. Embora existam

271 Em Portugal, também deverão ser cumpridas as obrigações estabelecidas nos artigos 106.º, n.º 3, alínea s), 424.º, n.º 1, alínea j) e 466.º, n.º 1, alínea d) do CT no que respeita à informação que deve ser prestada aos trabalhadores, à comissão de trabalhadores e aos delegados sindicais, no que diz respeito aos parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre as condições de trabalho, bem como sobre o acesso e manutenção do emprego, incluindo a definição de perfis e o acompanhamento da atividade profissional dos trabalhadores.

272 Sobre esta matéria veja-se, FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO E LUÍSA TEIXEIRA ALVES, 2021, "Trabalho suportado em plataformas digitais. Um ensaio de jurisprudência comparada", *Questões Laborais*, n.º 58, Jan/Jun 2021, p. 7-44

decisões que concluam pela existência de um trabalhador autónomo²⁷³ ou, até mesmo, de uma categoria intermédia²⁷⁴, a maioria delas conclui pela classificação destes como trabalhadores por conta de outrem, sendo as plataformas as entidades empregadoras.²⁷⁵

Na conclusão pela existência de trabalhadores por conta de outrem, os Tribunais tiveram como elementos decisivos, a remuneração ser fixada pela plataforma; ser também a plataforma que, além de pôr em contacto os motoristas/estafetas com os clientes, dita os termos, as condições e os meios com que estes prestam os serviços, pelo que não se trata apenas de uma intermediária; existir um grande grau de controlo por parte das plataformas, nomeadamente no que respeita à localização; e, por fim, a liberdade dos motoristas/estafetas ser limitada para a recusa de pedidos, sabendo, desde logo, que poderão ser alvo de sanções.

Sendo, sem dúvida, estes, sem prejuízo de outros cuja demonstração se requer determinante, fatores particulares desta forma de prestar trabalho, que devem ser tidos em mente aquando da constituição de uma presunção de laboralidade específica.

273 Em termos exemplificativos, veja-se a decisão do Juzgado de lo Social de Madrid, de 3 de setembro de 2018 (Decisão n.º 284/2018) Disponível em <https://www.poderjudicial.es>.

Ou em Itália, a Sentença n.º 1853/2018, do Tribunal de Milão, de 10 de setembro de 2018, tendo em conta a inexistência de horários fixos, a liberdade que os estafetas dispõem, o facto de utilizarem veículo próprio, bem como a ausência de retribuição fixa e pré-determinada, excluindo-se a existência de trabalho subordinado entre o estafeta e a plataforma digital. Disponível em <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2018/09/28009967s.pdf>

274 A título meramente exemplificativo veja-se o caso de Espanha, com os profissionais TRADE no Ac. Tribunal Supremo, Ac. de 25 de setembro de 2020, Glovo App, 2924/2020, obtido de <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>, tendo na discussão prevalecido a categoria de trabalhador subordinado por o Tribunal considerar que a plataforma era detentora da principal ferramenta de trabalho dos profissionais e a si associados: a app.

275 A título meramente exemplificativo veja-se no Reino Unido no Caso Uber BV vs Aslam Cfr. The Supreme Court (UK). Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents). Case ID: UKSC 2019/0029 ou ainda o Caso 2202550/2015, Mr Y. Aslan, Mr J. Farrar versus Uber numa decisão datada de 28 de outubro de 2016 o Tribunal classificou os motoristas da Uber como workers. Estes trabalhadores, no direito inglês, seriam uma categoria de empregados precarizados em relação ao empregado pleno (employee), não obstante sejam considerados também empregados e não autónomos.

Também em França o Cour de Cassation emitiu em Novembro de 2018 no caso Take Eat Easy Cfr. Cour de Cassation (FR), Take Eat Easy, Novembro de 2018, nº17-20.079.

E ainda em Espanha a decisão do Supremo Tribunal de Justiça em Tribunal Supremo, Sentencia num. 805/2020, de 25 de Septiembre.

Registe-se também que, em Portugal, segundo dados da Autoridade das Condições de Trabalho de finais de 2024, quase 80% das 67 (sessenta e sete) sentenças dos tribunais do trabalho em primeira instância, não reconheceram vínculo laboral a estafetas. Para além disso, das 67 (sessenta e sete) sentenças relacionadas com o trabalho em plataformas digitais conhecidas até então, cerca de 80% foram favoráveis às empresas e só 20% deram como provados os indícios da existência de contrato de trabalho. Olhando para as decisões dos tribunais portugueses de primeira instância já conhecidas, 53 (cinquenta e três) sentenças deram razão às plataformas e acabaram por não reconhecer a existência de contrato de trabalho a 66 (sessenta e seis) estafetas e apenas 14 (catorze) foram favoráveis aos trabalhadores, abrindo a porta à regularização de 29 (vinte e nove) pessoas.²⁷⁶

Seguindo de perto a jurisprudência nacional e internacional já existente sobre o assunto e a mencionada Diretiva da UE, a nosso ver, surgem como índices indiscutíveis de subordinação jurídica:

- i) a plataforma digital fixar a retribuição para o trabalho ou estabelecer limites máximos e mínimos;
- ii) a plataforma digital exercer o poder de direção e determinar as regras específicas de prestação da atividade;
- iii) a plataforma digital controlar e supervisionar a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verificar a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;
- iv) a plataforma digital restringir a autonomia do prestador 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

276 Os dados foram divulgados a 22 de Outubro de 2024 pela inspectora-geral do trabalho, Maria Fernanda Campos, durante uma audição na Comissão Parlamentar do Trabalho e da Segurança Social a propósito da norma que estabelece os indícios de existência de vínculo laboral no sector das plataformas, em vigor desde Maio de 2023.

Na ação que desenvolveu ao longo do segundo semestre de 2023, a ACT identificou 2609 estafetas e enviou 884 participações ao Ministério Público para que fosse instaurada ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. Esta notícia encontra-se disponível em: <https://www.publico.pt/>

- clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;
- v) a plataforma digital exercer poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar;
- vi) os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencerem à plataforma digital ou serem por estes explorados através de contrato de locação ou outro.

E são, sem margem para dúvidas, estes os fatores, que no nosso entendimento, são os mais importantes e que, de forma segura, serão aptos a demonstrar (ou não) a existência de subordinação jurídica, pelos Tribunais portugueses e não só.

Sem dúvida que caberá à ACT, através de uma campanha extraordinária e específica de fiscalização sobre o setor, controlar a aplicação da norma, e fazê-la cumprir, orientando a decisão a final dos próprios tribunais portugueses.

Face ao exposto, é incontestável que esta norma (art. 12º-A do CT), apesar de algumas dúvidas ou críticas que lhe possam ser dirigidas, constitui um “ponto de partida”, permitindo-se, que o Direito do Trabalho pátrio se apresente capaz de acolher estes trabalhadores, protegendo-os quando seja de concluir pela efetiva existência de um contrato de trabalho.

Bibliografia

- AMADO, JOÃO LEAL, (2023). As Plataformas Digitais e o Novo Art. 12-A do Código do Trabalho Português: Empreendendo ou Trabalhando?. In “Revista TST, Porto Alegre”, vol. 89, n.º 2, abril/junho 2023, p. 307 e segs.
- DE BRITO, MÁRIO, (1968), Código Civil Anotado, I, p. 466.
- FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, (2023), Direito do Trabalho, Almedina, 22º ed., p. 148.
- FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, (2022) “Emprego na Era digital: um novo conceito de trabalhador?”, Estudos APODICT 9, pp. 243, 244, 245
- FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO e ALVES, LUÍSA TEIXEIRA (2021) in “Trabalho suportado em plataformas digitais, um ensaio de jurisprudência comparada”, Questões Laborais nº 58, Editora Almedina, pág. 44.
- LEITÃO, LUÍS MENEZES, 2021, Direito do Trabalho, 7.ª ed., Almedina,

Coimbra.

- MACHADO, BAPTISTA (2019). Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador. (1.^a Edição, 26.^a Reimpressão). Almedina, p. 112.
- MESTRE, BRUNO, (2020), "As metamorfoses da subordinação jurídica: algumas reflexões", *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º II, p. 190.
- MOREIRA, TERESA COELHO et alii (2022), *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*, in <http://www.gep.mtsss.gov.pt>
- MOREIRA, TERESA COELHO, (2022), "O trabalho nas plataformas digitais e a presunção de laboralidade", *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, N.º 3, Ano II, Abril 2022, p. 341-372.
- MOREIRA, TERESA COELHO e GONÇALVES, MARCO CARVALHO, (2023), in "Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital: alguns aspectos materiais e processuais" *Revista Ministério Público*, nº 75 – ano 44 – Julho-Setembro de 2023, p. 387 e segs.
- MOTA PINTO, CARLOS ALBERTO DA, (2020), *Teoria Geral do Direito Civil*, Gestlegal, p. 429.
- RAMALHO, MARIA ROSÁRIO PALMA (2020). *Tratado de Direito do Trabalho Parte I – Dogmática Geral* (5.^a ed.). Coimbra: Edições Almedina, p. 460.
- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, (2021), *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II*, 8.^a ed., Almedina, Coimbra.
- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, (2022) "Autonomia, subordinação jurídica e dependência económica em plataformas digitais (breves reflexões)", *Estudos APODICT* N.º 9, pág. 307 e ss.
- SERRA, ADRIANO PAES DA SILVA VAZ, (1961), *Provas : direito probatório material / Adriano Paes da Silva Vaz Serra*.- Lisboa : Ministério da Justiça, [s.d.].- 3 Vol. - (Boletim do Ministério da Justiça) Artigo em 3 partes; n.110; n.111(Dez.1961); n.112 (Jan.1962); p.61-256; p.5-194; p.33-293.
- VASCONCELOS, JOANA, (2022) "Problemas da qualificação do contrato de trabalho, o caso das relações estabelecidas no contexto da economia on demand entre prestadores independentes de serviços e empresas tecnológicas intermediárias no mercado", *Em Intervenções no VII Colóquio sobre Direito do Trabalho*, in www.stj.pt e in www.apodit.com página 6.
- XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, (2020), *Manual de Direito do Trabalho*, 4.^a ed., Rei dos Livros, Lisboa.