



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

A Presunção de Laboralidade nas Plataformas Digitais

Beatriz Miguel da Cunha Luís

Mestrado em Direito das Empresas e Direito do Trabalho

Orientador(a):

Professor Ilídio Tomás Lopes, Professor Auxiliar,
Departamento de Contabilidade

Co-Orientador(a):

Professora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar,
Departamento de Economia Política

Outubro, 2023

Departamento de Economia Política

A Presunção de Laboralidade nas Plataformas Digitais

Beatriz Miguel da Cunha Luís

Mestrado em Direito das Empresas e Direito do Trabalho

Orientador(a):

Professor Ilídio Tomás Lopes, Professor Auxiliar,
Departamento de Contabilidade

Co-Orientador(a):

Professora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar,
Departamento de Economia Política

Outubro, 2023

“Porque eu sou do tamanho do que vejo, e não do tamanho da minha altura”

Alberto Caeiro

Agradecimentos

Ao Professor Ilídio Tomás Lopes, por ter aceite entrar nesta aventura comigo e pela ajuda, simpatia e apoio ao longo de toda a dissertação.

À minha família, pelo apoio, motivação e entreaajuda em realizar esta dissertação quando tudo me parecia impossível.

Aos meus amigos e ao meu namorado pela ausência destes últimos meses, sem o vosso apoio também não teria sido possível, principalmente nas vezes em que só me apetecia ir pelo caminho mais fácil.

A todos vocês, que em certos momentos acreditaram mais em mim do que eu mesma, um grande obrigada da minha parte.

Resumo

O mundo mudou, e com ele têm sido vários os avanços tecnológicos ao longo dos últimos anos. A tendência é não parar. Cada vez mais, são descobertos novos hábitos, novas formas de trabalhar, e sendo a tecnológica a parte mais revolucionária da história é necessário acompanhar também o seu processo. O Direito do Trabalho não é exceção.

É no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, com publicação em maio de 2023, que podemos analisar quais as alterações aos Código do Trabalho e o impacto que as mesmas tiveram relativamente a estas novas formas de trabalhar.

O trabalho em plataformas digitais tem tido um aumento bastante significativo, ganhando ainda mais força aquando da situação pandémica que o mundo atravessou em 2020 até aos dias de hoje.

Esta dissertação versa essencialmente na presunção da laboralidade nas plataformas digitais, exemplificando o caso dos motoristas de TVDE, às quais se tentou responder a questões relacionadas com a sua qualificação jurídica e consequente proteção.

O objetivo deste trabalho passa por abordar não só o tema da presunção de contrato de trabalho, mas também toda a sua qualificação jurídica e evolução das plataformas digitais.

Para chegar ao resultado esperado, a realização deste trabalho terá duas fases. Na primeira fase é realizada a revisão de literatura que servirá de base para a segunda fase do trabalho que é a realização de uma entrevista a dois trabalhadores de plataformas digitais (Airbnb e Uber/Bolt).

Palavras-Chave: Novas formas de trabalhar; Plataformas Digitais; Presunção de Contrato de Trabalho; Direito do Trabalho; Trabalhadores Independentes; TVDE.

Abstract

The world has changed, and with it many technological advances over the last few years. The trend is relentless. More and more new habits and ways of working are being discovered, and since technology is the most revolutionary part of history, it is also necessary to keep up with its process. Labor law is no exception.

It is within the framework of the Decent Work Agenda, to be published in May 2023, that we can analyze the changes to the Labor Code and the impact they have had on these new ways of working.

Work on digital platforms has increased significantly, gaining even more strength during the pandemic situation that the world went through in 2020 until today. This dissertation essentially deals with the presumption of work on digital platforms, exemplifying the case of TVDE drivers, to which we tried to answer questions related to their legal qualification and consequent protection.

The aim of this work is to address not only the issue of the presumption of an employment contract, but also its legal status and the evolution of digital platforms.

To achieve the expected result, this work will have two phases. The first phase is a literature review, which will serve as the basis for the second phase of the work, which is to interview two digital platform workers (Airbnb and Uber/Bolt).

Key Words: New ways of working; Digital Platforms; Presumption of Employment Contract; Labor Law; Independent Workers; TVDE.

ÍNDICE

<u>AGRADECIMENTOS</u>	<u>III</u>
<u>RESUMO</u>	<u>V</u>
<u>ABSTRACT</u>	<u>VII</u>
<u>ÍNDICE DE FIGURAS</u>	<u>XI</u>
<u>GLOSSÁRIO DE SIGLAS</u>	<u>XIII</u>
<u>CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO</u>	<u>1</u>
1.1 ENQUADRAMENTO DO TEMA	1
1.2 OBJETIVOS DE PESQUISA	2
1.3 ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DA DISSERTAÇÃO	2
<u>CAPÍTULO II – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO</u>	<u>3</u>
2.1 METODOLOGIA DE PESQUISA	3
<u>CAPÍTULO III – REVISÃO DE LITERATURA</u>	<u>4</u>
3.1 AS PLATAFORMAS DIGITAIS	4
3.1.1 A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	4
3.1.2 ECONOMIA COLABORATIVA	6
3.1.3 PLATAFORMAS DIGITAIS EM LINHA	11
3.2 QUALIFICAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICA	12
3.2.1 CONTRATO DE TRABALHO	13
3.2.2 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA	13
3.2.3 CONTRATO DE TRABALHO VS PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	15
3.2.4 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E O PODER DE DIREÇÃO NO TELETRABALHO	16
3.2.5 TEMPO DE TRABALHO	18
3.2.5.1 EVOLUÇÃO DA GESTÃO DO TEMPO DE TRABALHO	18

3.2.5.2 A FLEXIBILIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO EM PORTUGAL	20
3.2.6. A RETRIBUIÇÃO	23
3.3 PRESUNÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO	24
3.3.1 A PRESUNÇÃO	24
3.3.1.1 VERSÃO CÓDIGO DO TRABALHO DE 2003.	24
3.3.1.2 VERSÃO LEI Nº9/2006 DE 20 DE MARÇO	25
3.3.1.3 VERSÃO LEI Nº7/2009 DE 12 DE FEVEREIRO	26
3.3.1.4 A AGENDA DO TRABALHO DIGNO E O ARTIGO 12º-A DO CT	27
3.3.2 A LEI UBER	28
3.3.3 ÔNUS DA PROVA E O RECONHECIMENTO COMO CONTRATO DE TRABALHO	30
3.3.3.1 ÔNUS DA PROVA	30
3.3.3.2 AÇÃO DE RECONHECIMENTO	31
<u>CAPÍTULO IV – APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS</u>	<u>32</u>
4.1 AIRBNB	32
4.2 UBER/BOLT	34
4.3 ANÁLISE DE RESULTADOS	36
<u>CAPÍTULO V – CONCLUSÃO</u>	<u>39</u>
5.1 PRINCIPAIS CONCLUSÕES	39
5.2 PROPOSTAS DE DESENVOLVIMENTO PARA O FUTURO	41
<u>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u>	<u>42</u>

Índice de Figuras

FIGURAS

FIGURA 1. AS QUATRO REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS	4
FIGURA 2. TIPOS DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO COM FINS LUCRATIVOS	6
FIGURA 3. RECEITAS E VALOR DAS TRANSAÇÕES RELACIONADAS COM A <i>SHARING ECONOMY</i>	8
FIGURA 4. INQUÉRITO DO BIT A TRABALHADORES E TRABALHADORAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS	9

Glossário de Siglas

Ac. – Acórdão

Art.º - Artigo

Arts.º - Artigos

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

ARECT – Ação de Reconhecimento para a Existência de Contrato de Trabalho

BIT – Bureau International du Travail

CE – Comissão Europeia

Cfr. - Conforme

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

CC – Código Civil

CNPD – Comissão Nacional de Proteção de Dados

CPT – Código Processo Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

P. – Página

PP. - Páginas

PE – Parlamento Europeu

PNT – Período Normal de Trabalho

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

TVDE – Transporte em Veículo Descaracterizado a partir de Plataforma Eletrónica

UE – União Europeia

Vd.- Vide

CAPÍTULO I

1. INTRODUÇÃO

1.1 Enquadramento do Tema

Desde a 1ª revolução industrial, já no fim do século XVIII, que foram dados os primeiros passos a nível tecnológico.

Surgiu a necessidade de mudar e melhorar o modelo industrial da época, e podemos dizer que foi graças a ela e a tudo o que surgiu posteriormente, que o mundo já não é de todo aquilo que estávamos acostumados a conhecer.

A era que vivemos atualmente foi o resultado de todos estes progressos nos últimos séculos. A procura constante por novas formas de trabalhar, tornando os processos cada vez mais automáticos e dando autonomia aos trabalhadores para se poderem dedicar a outras tarefas, fez com que também o Direito do Trabalho evoluísse e se adaptasse à realidade que encontramos nos dias de hoje.

A internet passou a ser o futuro, as TIC's passaram a fazer parte do nosso quotidiano e ultimamente já só ouvimos falar acerca da inteligência artificial e possíveis consequências.

A par de todas estas alterações, é impossível não falar das novas formas de trabalhar. Aquilo que nos parecia ser impossível do ponto de vista do empregador, isto é, permitir que os seus trabalhadores pudessem desempenhar as suas funções fora da organização da empresa, hoje é uma realidade que veio para ficar. A própria flexibilidade horária que o trabalhador ganha acaba por ser o ponto chave para o processo de recrutamento, no sentido em que, se torna cada vez mais uma exigência por parte destes.

No nosso entendimento, foi bastante importante numa primeira fase, abordar a evolução das quatro revoluções industriais que deram origem à maior de todas (àquela que vivemos hoje).

Posteriormente, guiando-nos por um estudo feito pela OIT, iremos conseguir perceber qual a perspetiva dos trabalhadores de plataformas digitais em relação ao seu trabalho, e quais as cinco entidades que mais desenvolvem a sua atividade em plataformas.

Sendo o Direito do Trabalho o cerne de toda esta dissertação, foi necessário realizar numa segunda fase a abordagem à qualificação jurídica de um contrato de trabalho e seguidamente a uma nova forma de trabalhar como é o caso do teletrabalho. Passando por

explicar as vantagens e desvantagens desta forma de trabalhar, terminando na presunção de contrato de trabalho que é o ponto principal para a realização deste trabalho.

Por fim, e porque achamos interessante complementar ao estudo deste tema, foram realizadas duas entrevistas a dois trabalhadores de plataformas digitais, onde quisemos compreender e verificar se estes se encontram protegidos juridicamente.

1.2 Objetivos de Pesquisa

O nosso principal objetivo na realização desta dissertação é tentar compreender o trabalho feito nas plataformas digitais e consequentemente se os trabalhadores que nelas exercem a sua atividade estão ou não protegidos juridicamente ao abrigo de um contrato de trabalho, tendo em conta a mais recente aplicação da Agenda do Trabalho Digno em maio de 2023.

Pretende-se, assim, através da revisão da literatura e de uma entrevista realizada tentar responder à questão que se coloca que é: podem os trabalhadores de plataformas digitais serem considerados como trabalhadores “comum”?

1.3 Estrutura e Organização da Dissertação

O presente trabalho está organizado em quatro capítulos. No primeiro capítulo “Introdução”, pretendemos expor qual o tema e o seu objetivo.

O segundo capítulo é baseado na metodologia utilizada, onde será possível verificar o uso de métodos essencialmente qualitativos através da revisão de literatura prevista no terceiro capítulo e a análise de resultados, por meio de uma entrevista, prevista no quarto capítulo.

Os métodos quantitativos também foram utilizados, mas apenas de forma a expor alguns resultados do inquérito feito pelo BIT.

O terceiro capítulo reflete a revisão da literatura, será feita uma exposição dos conceitos que nos propomos a analisar, nomeadamente, o conceito de plataformas digitais; teletrabalho; contrato de trabalho; presunção de contrato de trabalho; ónus da prova e ação de reconhecimento como contrato de trabalho, obtendo assim um enquadramento teórico, doutrinário e jurisprudencial deste problema.

No quarto capítulo faremos a análise dos resultados obtidos de acordo com a metodologia utilizada.

No quinto e último capítulo, serão apresentadas as conclusões do presente trabalho, e propostas de desenvolvimento futuro.

CAPÍTULO II

2. METODOLOGIAS DE INVESTIGAÇÃO

2.1 Metodologia de Pesquisa

De modo a tentar dar resposta ao problema da caracterização da presunção de contrato de trabalho nas plataformas digitais e se um trabalhador de plataforma digital tem as mesmas características que um trabalhador “comum”, foi necessário, como ponto de partida para a pesquisa deste trabalho, o uso de metodologias qualitativas onde foi feito o levantamento de informações acerca do tema em diversas fontes, como por exemplo: dados disponíveis na internet (entre eles notícias de jornais); revistas científicas; doutrina; jurisprudência; publicações de legislação e análise de outras dissertações de mestrado no âmbito das plataformas digitais.

A par desta recolha de informação e para complementar a análise da mesma, foram realizadas duas entrevistas a dois trabalhadores de plataformas digitais: Uber/Bolt e Airbnb.

Este trabalho foi também baseado em métodos quantitativos, na medida em que foram analisados os resultados do BIT num estudo organizado pela OIT acerca dos trabalhadores em plataformas digitais.

CAPÍTULO III

3. REVISÃO DE LITERATURA

Este capítulo reflete a revisão da literatura acerca da presunção de contrato de trabalho nas plataformas digitais. Será verificada a evolução histórica destas, passando pela qualificação do quadro jurídico de contrato de trabalho onde serão abordadas as várias opiniões doutrinárias e por fim, a presunção de laboralidade e o que ela acarreta (ônus da prova e reconhecimento de contrato de trabalho).

3.1 As Plataformas Digitais

3.1.1 Revolução Industrial

Desde o início do século XXI que o trabalho em plataformas digitais se expandiu de uma forma mais acelerada. Consequência disso, é a constante evolução da tecnologia que permitiu uma transformação mais digital, não só a nível socio económico como também geopolítico, o que se traduziu num maior acesso a determinadas matérias-primas que antes não existiam.

Foi a partir da revolução agrícola (indústria 1.0) que começaram a surgir os primeiros passos para o melhoramento nas condições de trabalho. Aqui, por exemplo, descobriu-se que o carvão poderia ser utilizado como fonte de energia para mover as máquinas industriais, o que provocou uma maior produtividade dos trabalhadores naquela época.

Já em 1870, deu-se então aquela a que se veio chamar indústria 2.0, uma segunda revolução industrial. Esta revolução ficou marcada pela descoberta da eletricidade e pela produção em escala em linha de montagem, ficando assim, conhecida como a revolução que veio permitir a diminuição do tempo de fabricação dos produtos.

Por sua vez, e porque a tecnologia ia aumentando cada vez mais, surgiu em 1960, a terceira revolução industrial, a indústria 3.0. Foi aqui que se deu o salto para a automatização dos processos de produção, a descoberta pelos computadores e pela internet melhorando assim, os sinais de satélite para telecomunicações, rádio e televisão.

Já nos dias de hoje, podemos dizer que estamos realmente perante uma autêntica quarta revolução industrial ou indústria 4.0, associada às TIC's¹, à inteligência artificial, aos sistemas cibernéticos e a outras e “novas formas de prestar trabalho” (Teresa Coelho Moreira, 2022, p.342).

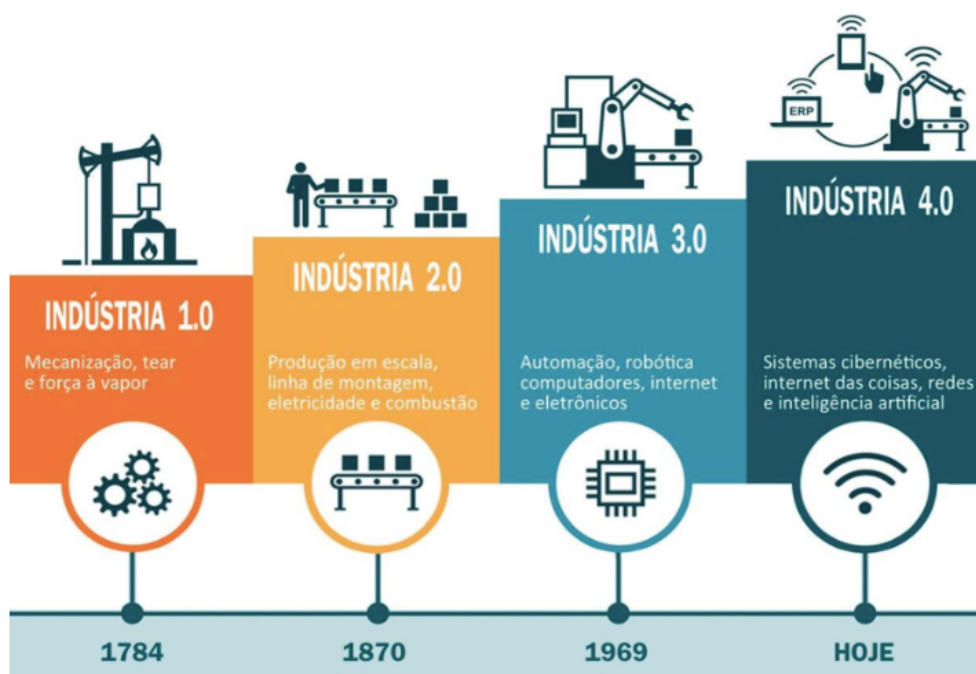


FIGURA 1

O objetivo desta última revolução é que cada vez menos seja necessária a mão de obra de pessoas para que todos estes processos e máquinas funcionem autonomamente. Passa também por permitir uma maior descentralização destes processos de modo que seja possível aos trabalhadores melhorar não só as suas condições de trabalho, como poderem ter uma melhor e maior gestão da sua qualidade de vida (familiar, pessoal e profissional).

O fenómeno destas 4 revoluções industriais deu origem ao facilitismo com que nos deparamos atualmente, quer seja em questões pessoais ou profissionais. O facto de estarmos à distância de um “click” fez e irá continuar a fazer com que o Homem queira mais autonomia nos processos e que aquelas pequenas tarefas sem valor acrescentado sejam substituídas por robots. É a rede omnicanal do dia-a-dia de hoje.

¹ As TIC são consideradas um conjunto de recursos tecnológicos como por exemplo os computadores pessoais, telemóvel, televisão, rádio, internet, etc.

3.1.2 Economia Colaborativa

Com o surgimento do trabalho digital, em plataformas digitais, surge também a “*sharing economy* ou economia colaborativa²” (Teresa Coelho Moreira, 2022, p.342), que gera não só oportunidades para as empresas, como ainda para os consumidores através de novas vagas de emprego, regimes de trabalho flexíveis e novas fontes de rendimento.

A economia colaborativa veio “incentivar a partilha de ativos e uma utilização mais eficiente de recursos, contribuindo, assim, para a estratégia da UE para o desenvolvimento sustentável e para a transição para a economia circular” (Comissão Europeia, Junho 2016, p.2). A par disso, veio também afirmar que a ideia de que existem “empregos para a vida” pode não ser assim tão linear.

O trabalho em plataformas digitais permitiu uma maior externalização de serviços, “diluindo a tradicional distinção entre consumidor e fornecedor, trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria” (Comissão Europeia, Junho 2016, p.2) de onde poderá resultar uma certa incerteza e divergência na interpretação da lei quer a nível local ou nacional.

O Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho (2021, p.66), mostra-nos os dois grandes grupos que existem nesta nova forma de prestar trabalho. O grupo que realiza o seu trabalho de forma 100% remota, e o outro grupo que requer que as suas funções sejam desempenhadas presencialmente.

² Segundo a Comissão Europeia (Junho, 2016), o resultado entre as receitas brutas das plataformas e dos fornecedores desta economia colaborativa, foram estimadas em cerca de 28 mil milhões de euros só em 2015. Futuramente, e tendo em conta as estimativas de peritos, entende-se que a mesma venha a representar um valor acrescentado em mais de 160 a 572 mil milhões de euros só na União Europeia.

A figura abaixo (figura 1) mostra como estão categorizadas as tarefas das plataformas digitais.

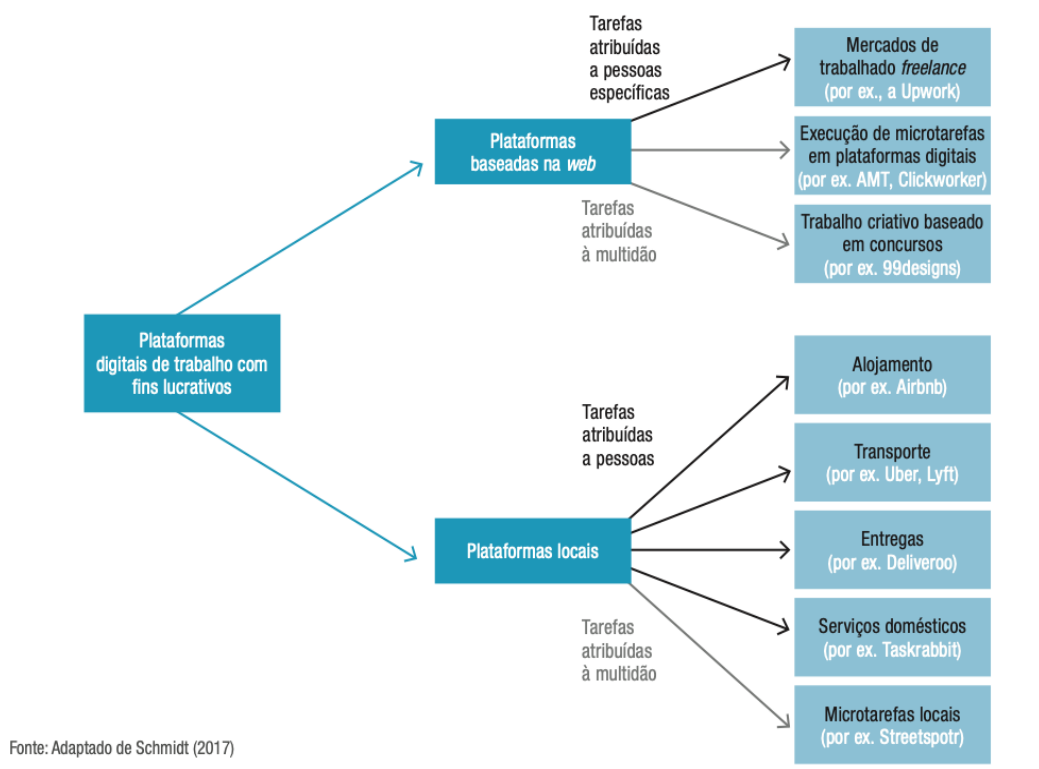


FIGURA 2

Segundo o Relatório da OIT (As plataformas digitais, e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital, 2018 p.4), as plataformas digitais de trabalho com fins lucrativos, dividem-se em dois grandes grupos: as “baseadas na web, atribuindo tarefas à multidão (microtarefas ou tarefas criativas baseadas em concursos) ou diretamente a indivíduos recorrendo a um mercado de trabalho *freelance* (por exemplo, a *Upwork*)”, e as “plataformas locais” utilizadas numa determinada localização e através de sistemas de aplicações para serviços de transporte, recolha e entrega de comida, alojamento, entre outros, como por exemplo a Uber, Glovo e Airbnb.

A par de toda esta transformação digital, foi criado em Portugal, a 21 de abril de 2020, o Plano de Transição Digital³. Este plano visou essencialmente definir os instrumentos estratégicos para o desenvolvimento tecnológico da UE no período de 2021-2027.

³ RCM nº30/2020 de 21 de abril

Esta RCM nº30/2020 de 21 de abril, veio substituir a Agenda Portugal Digital aprovada em 2012 e, como a mesma refere, o plano de ação para a transição digital assenta em três grandes pilares:

- a) A capacitação e inclusão digital das pessoas;
- b) A transformação digital do tecido empresarial;
- c) A digitalização do Estado.

O ponto principal deste plano era com que Portugal passasse de um país arcaico e menos desenvolvido no que toca às TIC's para um país mais digital, fortalecido e competitivo aos olhos dos restantes países da Europa.

A quarta revolução industrial, veio permitir não só a digitalização da sociedade, mas também da economia (daí o surgimento da economia colaborativa como já abordado anteriormente). E com isto queremos dizer que “as novas tecnologias digitais, como os sistemas de inteligência artificial, a tecnologia 5G, a computação em nuvem e de proximidade e a Internet das coisas, constituem-se, no seu conjunto, como um dos principais alicerces da transição energética da economia, em particular dos setores industriais estratégicos para Portugal e do seu tecido empresarial.” É a oportunidade perfeita para a reinvenção do Estado, “orientando-o mais para o cidadão (...) para desenvolver um clima favorável à inovação e ao conhecimento.” (RCM nº 30/2020 de 21 de abril).

Ora, de acordo com um artigo do BPI sobre a Economia da Partilha, “o surgimento da *sharing economy* e a sua futura difusão é o resultado da confluência das mudanças em duas áreas diferentes, a estritamente tecnológica e a das expectativas do consumidor. Em relação ao primeiro aspeto, a digitalização e as plataformas oferecem aos fornecedores a possibilidade de adaptarem a sua oferta às mudanças de condições com alta flexibilidade” (BPI, Research, 2018, pág.33).

Ainda neste âmbito, um estudo feito pela PwC⁴, indica que são cinco os principais setores⁵ que utilizam como modelos de negócio esta economia colaborativa, isto é, as suas transações funcionam através de uma plataforma online.

⁴ Ver Vaughan, R e Daverio, R (2016) – “Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe”. Segundo este relatório, foi possível verificar que em 2015, na Europa, “estes cinco setores acumularam transações no montante de 28.000 milhões de euros, o que gerou receitas, para as plataformas digitais relacionadas, de 4.000 milhões de euros. Apesar de os níveis, por si só, não parecerem excessivos, o ritmo de crescimento nos últimos anos é significativo, uma vez que as transações triplicaram entre 2013 e 2015, enquanto as receitas quadruplicaram” – BPI, Research, p.32.

⁵ Algumas delas já mencionamos anteriormente, tais como: plataformas de alojamento - peer-to-peer accommodation (Airbnb); transporte – peer-to-peer transportation - (Uber); alimentação – on-demand household (Glovo); serviços profissionais por pedido – on-demand professional services (Hopwork) e financiamento colaborativo – collaborative finance (Funding Circle).

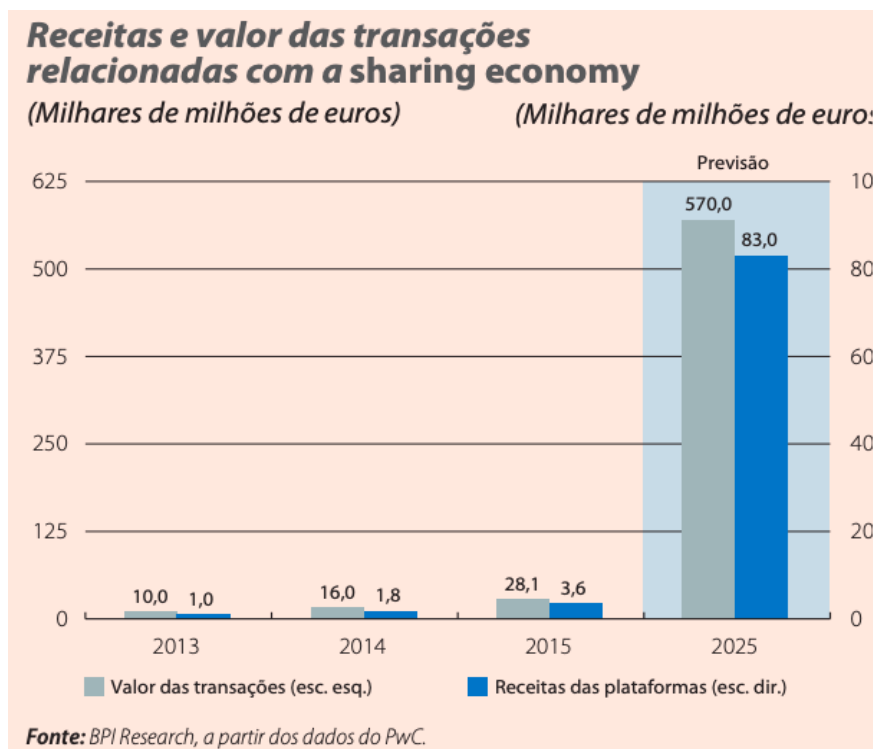


FIGURA 3

Plataformas como Airbnb (acomodação), Glovo (alimentação) e Uber (transporte), são plataformas monitorizadas através de uma aplicação, onde são estabelecidas relações entre pares “peer-to-peer”, isto é, relações entre o prestador e o consumidor final.

Estas plataformas permitem que seja mais fácil trabalhar em qualquer parte do mundo, sem necessidade de existir um local ou um horário pré-definido. A questão que se coloca é, terão estes trabalhadores os mesmos direitos e a mesma proteção jurídica comparativamente a um trabalhador “comum”?

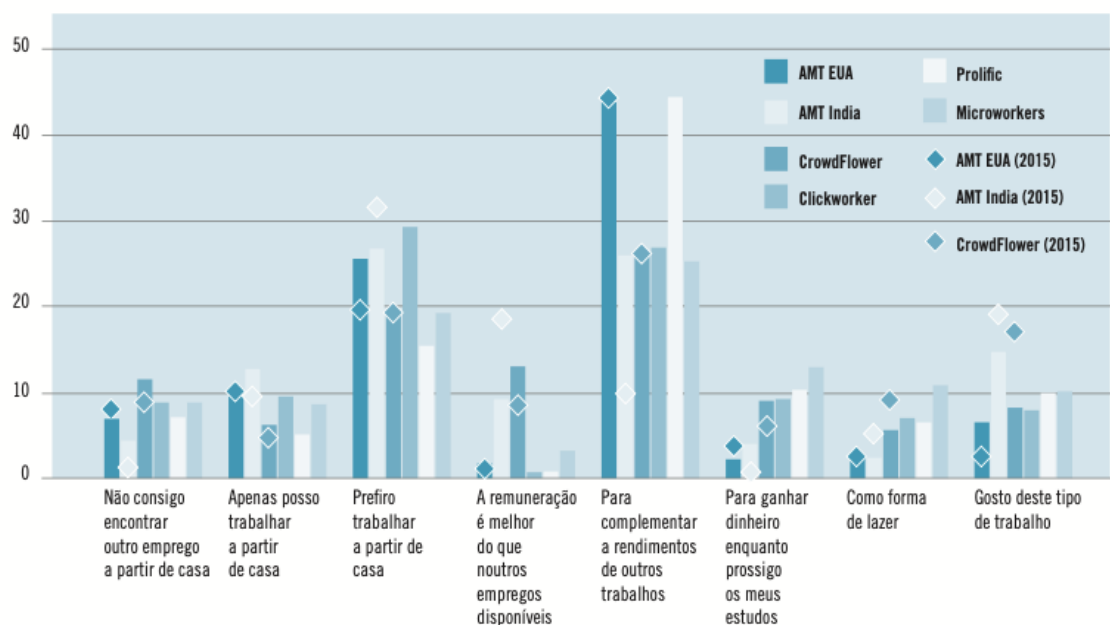
Para procurar responder a estas questões, em 2018, foi realizado pela OIT, um estudo que analisa as condições de trabalho nas plataformas digitais, desde a remuneração, à oferta de trabalho, intensidade do trabalho, rejeições e não pagamento, bem como proteção social⁶.

Resultado do inquérito feito pelo BIT⁷, determinou que a média de idades das pessoas inquiridas para o estudo era de 33,2 anos, sendo maioritariamente homens, o género predominante neste tipo de trabalho onde cerca de 18% dos inquiridos possuíam apenas o ensino secundário como habilitação literária.

⁶ Ver Estudo OIT “As plataformas digitais e o futuro do trabalho - promover o trabalho digno no mundo digital”, 2018.

⁷ Bureau Internacional do Trabalho (inquérito realizado em 2015 e 2017) sobre os padrões de emprego, o percurso profissional e a segurança financeira dos trabalhadores de plataformas digitais.

As duas principais razões pela qual optavam por trabalhar em plataformas digitais, era para “complementar rendimentos de outros trabalhos (32%) e porque preferem trabalhar a partir de casa (22%)” (OIT, 2018, pp.37 e 38).



Inquérito do BIT a trabalhadores e trabalhadoras de plataformas digitais, 2015 (1.ª e 2.ª parte) e 2017.

FIGURA 3

Quanto ao trabalho poder ou não ser flexível, o resultado deste inquérito quanto a esta questão foi de que “36% trabalhavam regularmente 7 dias por semana, 43% trabalhavam durante a noite e 68% no final da tarde, entre as 18h e as 22h, tanto em resposta à disponibilidade de tarefas e diferenças nos fusos horários como por causa de outros compromissos” (OIT, 2018, p.19).

Estes trabalhadores, intitulados como nómadas digitais⁸, pese embora, aos nossos olhos, possam ter a vantagem de poder trabalhar em qualquer parte do mundo sem necessitar de um local fixo para poderem desempenhar as suas tarefas e poderem trabalhar quando quiserem, acarretam também desvantagens, nomeadamente, relativa à sua proteção jurídica. Tema que iremos abordar mais à frente.

⁸ A 30 de outubro de 2022, entrou em vigor a regulamentação das alterações à Lei 23/2007 (“Lei dos Estrangeiros”) que veio possibilitar a entrada a trabalhadores estrangeiros, mas que queiram trabalhar remotamente em Portugal, desde que seja comprovada a existência de um contrato de trabalho ou promessa deste.

3.1.3 Plataformas Digitais em Linha

É notório que as duas últimas décadas foram sem dúvida marcadas por uma constante evolução “sem precedentes do mundo em linha” (Parlamento Europeu, 2020)⁹.

E neste sentido, a 15 de dezembro de 2020, foi apresentada pela Comissão Europeia, uma proposta relativa ao Regulamento dos Serviços Digitais¹⁰, juntamente com uma proposta de Regulamento dos Mercados Digitais (tendo este entrado em vigor a 1 de novembro de 2022), enquanto quadro global para garantir um espaço digital mais seguro e justo para todos.

Esta primeira proposta, aprovada a 27 de outubro de 2022, teve como objetivos principais:

- a) “Salvaguardar e melhorar o funcionamento do mercado interno, bem como promover a sua inovação”;
- b) “Instituir um quadro claro e eficaz em matéria de transparência e responsabilidade das plataformas em linha”.

É no artigo 3º, alínea i) deste regulamento, que encontramos a definição de plataformas em linha, como sendo “um serviço de alojamento virtual que, a pedido de um destinatário do serviço, armazene e difunda informações ao público, a menos que essa atividade seja um elemento menor e meramente acessório de outro serviço ou uma funcionalidade menor do serviço principal e que, por razões objetivas e técnicas, não possa ser utilizado sem esse outro serviço, e que a integração desse elemento ou dessa funcionalidade no outro serviço não constitua uma forma de contornar a aplicabilidade do presente regulamento”.

De acordo com a Comissão Europeia (junho, 2022), “as plataformas em linha desempenham um papel importante na sociedade e na economia digitais da Europa”, na medida em que “abrangem uma vasta gama de atividades, incluindo mercados em linha, redes sociais, meios de comunicação de conteúdos criativos, lojas de aplicações, sítios Web de comparação de preços, plataformas para a economia colaborativa, bem como motores de pesquisa”, aumentando, assim, o leque de opções por parte dos consumidores, melhorando a “eficiência e a competitividade da indústria”, como também participação ativa na sociedade.

⁹ Ver “Por que razão a EU quer regular a economia das plataformas?”

¹⁰ Aqui determinou-se um conjunto de regras comuns onde se encontram expressas as obrigações e responsabilidades dos intermediários em todo o mercado único digital.

3.2 Qualificação da Relação Jurídica

3.2.1 Contrato de Trabalho

Da mesma forma que as plataformas digitais podem gerar novas oportunidades de emprego, podem também gerar múltiplos riscos, nomeadamente no que diz respeito ao “tipo de vínculo laboral e à garantia de um rendimento adequado, com implicações na instabilidade do emprego e das perspetivas de vida, bem como desigualdades no acesso a proteção social ou outros direitos como a formação profissional ou a segurança e saúde ocupacional” (Livre Verde, 2021, p.67).

A definição de Contrato de Trabalho à luz do artigo 1152º do CC identifica o mesmo como “(...) aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob autoridade e direção desta”. Já a definição prevista no artigo 11º do CT, diz-nos 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”. E sendo o contrato de trabalho um negócio jurídico bilateral de carácter obrigacional e sinalagmático, enquanto tal, “é um produto da autonomia privada, resultando do encontro entre uma proposta e uma aceitação.” (David Falcão e Sérgio Tenreiro Tomás, 2019, pág.31).

Para António Monteiro Fernandes (2017, p.122) “a ideia de “âmbito de organização” aponta exclusivamente para o domínio do poder de organização do trabalho que integra a típica posição patronal do contrato de trabalho, e que a omissão da ideia de “autoridade” pretendeu refletir a desvalorização da existência ou inexistência de atos diretivos na caracterização das situações que podem enquadrar-se na noção de contrato de trabalho”.

E é aqui, nesta noção de contrato de trabalho, previsto no artigo 11º do CT, que encontramos alguns aspetos relevantes. Segundo este artigo, o Contrato de Trabalho comporta três elementos essenciais para a sua completude:

- a) “(...) uma pessoa singular obriga-se a prestar a sua atividade (...)”: neste primeiro ponto, não é discriminada a circunstância da atividade ser manual ou intelectual bem como especificação da singularidade da prestação, ou seja, o carácter pessoal - o *intuitu personae* - a intransmissibilidade da obrigação da prestação.

Aqui, Monteiro Fernandes (2017, p.124), diz o seguinte: “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”. Segundo esta ideia do Autor, é visível entender, através do objeto real de um contrato de trabalho, a distinção entre este e uma prestação de serviços (tema que iremos abordar mais à frente).

- b) “(...) mediante retribuição (...)”: este é o elemento que completa o sinalagma ao mesmo tempo que o distingue, por exemplo, da prestação de serviços de cariz gratuito.
- c) “(...) no âmbito de organização e sob autoridade destas.”, eis o pináculo do que concebemos como subordinação jurídica sendo este o fator que, na esmagadora maioria dos litígios jus laborais, reside o conflito.

Se por facto inimputável ao trabalhador, o mesmo não conseguir obter um resultado por via da sua atividade, é um direito seu continuar a ser remunerado¹¹.

3.2.2 Subordinação Jurídica

António Monteiro Fernandes (2017, p.130), define subordinação jurídica, como uma “relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem”. É aqui que o trabalhador encontra o modo como deve prestar a sua atividade, estando obrigado a obedecer à direção e instruções que aquele (empregador) venha a exigir¹².

Esta subordinação jurídica, existe no contrato de trabalho, mas não no contrato de prestação de serviços, pois o trabalhador, obriga-se aos parâmetros da organização definidos pelo empregador - artigo 128º, nº1, alínea e) do CT¹³.

É importante sublinhar que, para que um Contrato de Trabalho seja devidamente reconhecido como tal, é necessário que tenha como base esta subordinação jurídica do trabalhador.

Ao dizermos que a subordinação é jurídica, e conforme nos é apresentado por Monteiro Fernandes (2017, p.130), é necessário que a mesma faça referência a dois elementos:

- a) “Elemento Reconhecido”, que sendo “garantido” pelo Direito, traduz-se no poder disciplinar atribuído à entidade patronal, e,

¹¹ O trabalhador deve atuar com diligência e realizar o trabalho com zelo (artigo 128º nº1 al.c) do CT), cabendo ao empregador zelar também para que o objetivo da atividade seja cumprido.

¹² Ac. STJ, de 08-02-2006.

¹³ Ac. STJ de 22.02.2017 “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”.

b) “Estado Potencial”, que se traduz no comportamento/atitude que o trabalhador tem perante as suas funções, isto é, na “autonomia do trabalhador”, em que este não necessita de receber determinadas ordens para que o seu projeto/trabalho fique concluído, uma vez que ele próprio é autónomo.

No entanto, é comum olharmos para a expressão “subordinação” e pensarmos em algo do ponto de vista hierárquico, e aqui, segundo o Autor, é observado um certo “estado de dependência potencial do trabalhador” não sendo necessária que seja manifestada uma vez que se traduz em “atos de autoridade e direção efetiva” (Monteiro Fernandes, 2017, p.131).

Por outro lado, João Leal Amado, Milena Silva Rouxinol, Joana Nunes Vicente, Catarina Gomes Santos e Teresa Coelho Moreira (2019, p.89), referem que a subordinação jurídica pode ter um “conceito abstrato”, onde “só num conjunto restrito de casos será comprovável de forma evidente, detetar a existência ou inexistência de subordinação jurídica”, por meio de “técnicas qualificativas tendentes a facilitar a tarefa de identificação do modelo contratual em causa”.

Este ponto acaba por servir como um benefício para o empregador, na medida em que o trabalhador é contratado segundo as suas competências, avaliado relativamente ao que o destaca dos restantes, e essa subordinação pode passar por isso mesmo, um benefício para a entidade patronal consoante as suas necessidades.

Luís Manuel Teles de Menezes Leitão (2008, p.113), vem dizer-nos que “existe assim um poder de direção do empregador, concretizando a atividade a desenvolver e um dever de obediência do trabalhador às ordens do empregador”, sendo “esta conjugação do poder de direção 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”.

Relativamente ao poder de direção por parte do empregador e ao dever de obediência por parte do trabalhador, Falcão e Tenreiro Tomás (2019, p.33), são muito claros, ambos referem que existem limites neste poder e neste dever, no sentido em que, “a determinação do trabalho a prestar não pode ser levada a cabo em termos que excedam os parâmetros ajustados contratualmente”, ou seja, “as ordens do empregador não devem ultrapassar os limites impostos pela atividade contratada nem implicar a violação de direitos e garantias do trabalhador” (Artigo 129º do CT).

Já Maria do Rosário Palma Ramalho (2016, pp.33-34), entende que “a subordinação jurídica põe em evidência o binómio subjetivo desigual que caracteriza o vínculo laboral em razão da sujeição de uma das partes aos poderes laborais de direção e disciplina que incubem à outra parte. A subordinação do trabalhador envolve, por um motivo estrutural, que agora decorre expressamente da noção de contrato de trabalho, uma componente organizacional, no sentido em que, com a celebração do contrato, o trabalhador se insere numa organização

alheia (a organização do credor), que tem regras próprias de funcionamento e que vai condicionar o desenvolvimento do seu vínculo.”

3.2.3 Contrato de Trabalho vs Prestação de Serviços

Nos termos do artigo 1154º do CC, contrato de prestação de serviços 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”.

A diferenciação entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços¹⁴ centra-se, essencialmente, em dois elementos distintivos:

- a) No objeto do contrato (no contrato de trabalho existe uma obrigação de meios, de prestação de uma atividade intelectual ou manual, e no contrato de prestação de serviço uma obrigação de apresentar um resultado);
- b) No relacionamento entre as partes: com a subordinação jurídica a caracterizar o contrato de trabalho e a autonomia do trabalho a imperar no contrato de prestação de serviço (Ac. STJ de 15/09/2016).

Enquanto num contrato de trabalho, o trabalhador aplica a sua força de trabalho, numa atividade organizada e dirigida por outrem (subordinação jurídica), num contrato de prestação de serviços, o prestador exerce a sua atividade com autonomia (não existindo, assim, subordinação jurídica.)

Na prestação de serviços, o resultado é da responsabilidade do prestador, e, portanto, o risco é inerente à sua atividade (artigo 795º, nº1 do CC), contrariamente ao que acontece num contrato de trabalho, em que o trabalhador não é responsável pela obtenção de um resultado, estando adstrito apenas a uma prestação de meios e sendo aqui o risco do empregador.

¹⁴ O contrato de prestação de serviços constitui um contrato atípico, onde se inserem três modalidades típicas: o mandato, o depósito e a empreitada. O contrato de mandato, é aquele pelo qual uma das partes se obriga a praticar um ou mais atos jurídicos por conta da outra (art. 1157º do CC) e presume-se gratuito salvo se os atos a praticar forem próprios da profissão do mandatário (art. 1158º nº1 do CC). Importa aqui a natureza do serviço a prestar: tratando-se de atos jurídicos, ou seja, atos produtivos de efeitos jurídicos, efeitos esses que interessam ao mandante, e que, havendo prévia atribuição de poderes de representação ao mandatário, se vão imediatamente produzir na esfera jurídica do mesmo mandante, como se fosse ele a praticar.

O contrato de empreitada, porventura até o mais importante, quer pela sua frequência real, quer pela proximidade que, nalgumas das suas formas concretas, ele mostra relativamente ao contrato de trabalho. A lei define-o do seguinte modo (art. 1207º do CC): “empreitada é o contrato pelo qual uma das partes se obriga em relação à outra a realizar certa obra, mediante um preço”. Afirma-se aqui, em termos mais concretos, a ideia de obra, isto é, de “produto” em que se incorpora o trabalho e a retribuição, agora já como elemento característico do contrato.

Enquanto no contrato de trabalho é paga a atividade e a disponibilidade do trabalhador, numa prestação de serviços é pago o resultado por parte do prestador.

Por sua vez, o contrato de trabalho é sempre sinalagmático (como já referido anteriormente pelos artigos 1152º do CC e artigo 10º do CT), já a prestação de serviços pode ser onerosa ou gratuita (artigo 1154º do CC). E é neste ponto que Menezes Leitão (2008, p. 123), nos diz que “a prestação do trabalhador é habitualmente delimitada em termos de unidades de tempo, obrigando a uma retribuição suplementar quando o tempo convencionado para a prestação é ultrapassado, enquanto a prestação de serviços não obriga a qualquer remuneração suplementar para além da que foi convencionada para o resultado, independentemente do tempo que o devedor leva a atingi-lo”.

No entanto, e tal como também referido pelo Autor (Menezes Leitão, 2008, p.124), “a distinção não é, no entanto, inteiramente fiável, já que o resultado não deixa de ser tomado em conta no contrato de trabalho, até por força do princípio da boa-fé (artigo 119º, nº1 do CT) obrigando a lei as partes a colaborar para obtenção de maior produtividade (artigo 119º, nº2 do CT)”.

3.2.4 Subordinação Jurídica e o Poder de Direção no Teletrabalho

Foi na “década de setenta, com as sucessivas crises petrolíferas e instalada a recessão económica mundial, que as empresas sentiram a necessidade de refletir sobre os custos de manutenção dos contratos de trabalho, sendo obrigadas a procurar alternativas menos onerosas. Aliado a este fator, surge mais recentemente, a globalização da economia e o desenvolvimento da sociedade da informação, comandado pelas novas tecnologias da informação (TIC), que permitiram grandes inovações na organização do trabalho” (Patrícia Pinto Rodrigues, 2011, pp.91 e 92).

Enquanto figura jurídica, o teletrabalho encontrou várias posições doutrinárias, trataremos de expor aquelas que nos pareceram mais relevantes.

Glória Rebelo (2021, p.36), refere mesmo que o teletrabalho se insere “num movimento internacional de flexibilização do trabalho que associou a organização laboral ao desenvolvimento das competências (individuais e organizacionais), possibilitando também a criação de mecanismos de comunicação”¹⁵.

¹⁵ Glória Rebelo (2021, p. 38) refere também que “o termo do teletrabalho surgiu no final da década de 1970 associado ao progresso tecnológico, que facilitou a multiplicação de experiência de deslocalização do trabalho. Mais tarde, nos anos 1990, o teletrabalho emerge como uma nova forma de organizar o trabalho capaz de promover a versatilidade de uma certa autonomia do trabalhador. Já no Relatório de Bangemann da Comissão Europeia sobre a Sociedade de Informação, de 1997, o teletrabalho surgia como uma forma crescente de trabalho na Europa. De acordo com dados da

A Autora (Rebelo, 2021, p.38), indica também que “com o teletrabalho, emergiu a alternativa do trabalho executado em locais distintos da empresa importando, *máxime*, que esteja contratualmente determinado. Daí que, para se presumir prestação subordinada, seja preciso que, como já referido anteriormente, o trabalho seja realizado em local pertencente ou determinado pelo empregador e respeitando horas de início e de termo (artigo 12º, nº1, alínea c) do CT). Além disso, outro dos indícios de subordinação a considerar na análise do contrato de teletrabalho é se os instrumentos de trabalho afetos à utilização de teletrabalho se encontram também sujeitos a regras específicas (artigo 166º, nº5, alínea e) do CT) e gerais (artigo 12º, nº1, alínea b).”

Maria Regina Redinha, define teletrabalho como “a modalidade de trabalho desenvolvido num local situado fora das instalações centrais da empresa, através da utilização de meios informáticos e/ou telemáticos que permitem, simultaneamente, a separação geográfica e a comunicação” (Patrícia Pinto Rodrigues, 2011, p.95, como citado em Maria Regina Redinha, 1999).

Por sua vez, Maria do Rosário Palma Ramalho, entende que “por um lado, o teletrabalho envolve uma prestação laborativa executada através de meios informáticos e/ou telemáticos, senão de forma exclusiva, pelo menos de forma predominante”. E, “por outro lado, caracteriza-se pelo facto de o prestador de trabalho executar a sua atividade não nas instalações da entidade credora do trabalho, mas à distância, mantendo, todavia, uma comunicação mais ou menos intensa, com o centro produtivo, no desenvolvimento dessa atividade”. (Patrícia Pinto Rodrigues, 2011, p.96, como citado em Maria do Rosário Palma Ramalho, 1999).

Ora, na 1ª versão da Lei nº7/2009 de 12 de fevereiro, no seu artigo 165º, o legislador, considerou como teletrabalho “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”.

Consequência da situação pandémica de Covid19 que o mundo atravessou nos últimos 3 anos, foi a forte aceleração na procura de novas formas de trabalhar, nomeadamente, através do recurso ao teletrabalho. Note-se que na antiga versão do Código do Trabalho, o teletrabalho era prestado “habitualmente fora da empresa”, e, através da Lei nº83/2021 de 6 de dezembro, veio considerar-se como teletrabalho “a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.” (versão atual do artigo 165º nº1 do CT).

European Telework Organization em 1999, este representava apenas 4,5% do emprego total na UE15 (enquanto nos EUA, por exemplo, representava 7.9%)”.

Poderíamos pensar que afinal a escolha do local de trabalho recai no trabalhador? Podíamos, mas no âmbito desta Lei, o legislador quis deixar clara esta questão, ao introduzir o artigo 166º, onde se encontra expresso de que o exercício da atividade em teletrabalho depende sempre da observância de acordo escrito (nº1) onde deve ficar determinado o “local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho” (nº4, alínea b)).

Relativamente ao poder de controlo e direção de teletrabalho, o artigo 169º- A, refere que os mesmos “são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade”, sendo “vedada a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador” – artigo 170º nº4 do CT, e aqui existe um reforço nesta ideia por parte da CNPD (2020, p.2) onde indicam que “ a regra geral de proibição de utilização de meios de vigilância à distância, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, é plenamente aplicável à realidade de trabalho”.

É importante inclusive referir, e tal como consta neste último preceito, “sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho requer aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador”, só devendo ter “por objeto o controlo da atividade laboral, bem como os instrumentos de trabalho (...), e apenas na presença do trabalhador durante o horário de trabalho” – nº2 e nº3.

3.2.5 Tempo de Trabalho

3.2.5.1 Evolução da Gestão do Tempo de Trabalho

Através do Tratado de Versalhes surgiu a adoção de uma jornada de trabalho diária de 8h ou semanal de 48h no setor industrial. A fundação da OIT em 1919, ficou marcada pela preocupação das questões relacionadas com a proteção do trabalhador em matéria de saúde e segurança no trabalho, incluindo descanso semanal e férias anuais pagas (artigo 24º da Declaração Universal dos Direitos do Homem), e desta forma surgiu a Convenção nº1, onde no seu artigo 2º da carta de retificação de 8 de setembro de 1928, encontramos os limites dos tempos de trabalho à realização da prestação da atividade na indústria.

“Foi sobretudo a partir da década de 1990 que a reflexão sobre os processos de redução de tempo de trabalho se fortaleceu na maioria dos países europeus, registando-se uma evolução ao nível das políticas de gestão do tempo de trabalho nas empresas” (Jacquot e Setti, 2002:115-132, como citado em Glória Rebelo, 2021, p. 43). Na Europa, a tendência para

a diminuição dos períodos normais de trabalho entre as décadas de 90 e 2000 eram cada vez maiores e Portugal não era exceção.

Segundo o artigo 59º, nº1, alínea d) da CRP, todos os trabalhadores têm direito: “ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal”, e à “fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho.” (nº2).

Assim, em 1996, a Lei 21º/1996 de 23/07, veio estabelecer no seu artigo 1º, a redução do período normal de trabalho semanal superior a 40h para menos 2h semanais a partir da entrada em vigor desta mesma lei, permitindo uma maior flexibilização do tempo de trabalho dos trabalhadores.

Desta forma, Glória Rebelo (2021, p.44), referiu que “os princípios orientadores da gestão do tempo de trabalho passaram a assentar em três importantes vertentes:

- a) a definição convencional da flexibilidade do tempo de trabalho (incluindo dos salários);
- b) o desenvolvimento ao nível público de medidas que tornem vantajosa a redução da duração do trabalho, e
- c) a adequação da gestão do tempo de trabalho ao conjunto da vida ativa.”

Já na União Europeia, “a duração e a organização do tempo de trabalho são reguladas por diferentes combinações de legislação, incluindo a Diretiva do tempo de trabalho (Diretiva 2003/88/CE, que visa garantir requisitos mínimos de segurança e saúde para a organização do tempo de trabalho)”(Rebelo, 2021, p.45).

Sendo objeto do contrato de trabalho, podemos encontrar a definição de “tempo de trabalho” no artigo 197º nº1 do CT, em que se considera “qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos”.

Monteiro Fernandes (2017, p.395), diz-nos que “a obrigação assumida contratualmente pelo trabalhador incide, antes do mais, na disponibilidade da sua força de trabalho, estado que se prolonga por mais ou menos tempo (...) a medida da disponibilidade define-se pelo tempo em que, contratualmente ela deve perdurar. É o tema da determinação quantitativa da prestação de trabalho. Essa determinação quantitativa é necessária, desde logo, porque a prestação de trabalho não pode invadir totalmente a vida pessoal do trabalhador”.

Para um trabalhador que tenha obrigatoriamente de exercer a sua atividade nas instalações da empresa, e por consequência tenha de registar os seus tempos de trabalho, parece-nos que aqui existe uma maior facilidade em “controlar” se o mesmo faz ou não mais horas diariamente. No entanto, como é feito esse “controlo” para quem trabalha em regime de teletrabalho? Será que acabam por exceder os limites máximos dos tempos de trabalho? Para responder a esta questão, e pese embora a lei não seja clara quanto a este aspeto,

entendemos que o registo dos tempos de trabalho continua a ser obrigatório para os trabalhadores que se encontrem em regime de teletrabalho (artigo 202º nº1 e nº4 do CT), através de regimes de controlo de assiduidade remotos (como inserção de picagens por exemplo no sistema de assiduidade da empresa).

3.2.5.2 A Flexibilização do Tempo de Trabalho em Portugal

Quanto ao teletrabalho, e como nos é apresentado no artigo 169º nº1 do CT, “o trabalhador em regime de teletrabalho, tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica”, e por isso mesmo, “as reuniões de trabalho à distância, assim como tarefas, que pela sua natureza, devem ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores, devem ter lugar dentro do horário de trabalho a ser agendadas preferencialmente com 24h de antecedência” - artigo 169º- A nº 1 do CT.

Pinto Rodrigues (2011, p.110), entende que “tratando-se de teletrabalho prestado com subordinação jurídica, o teletrabalhador encontra-se sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal aplicável aos demais trabalhadores.”

Acreditamos que esta flexibilização por via do teletrabalho, pode trazer vantagens e desvantagens tanto para os trabalhadores como para os empregadores, e neste sentido, analisemos primeiramente as vantagens e desvantagens para a entidade empregadora e de seguida para o trabalhador.

Ora, a Autora (Pinto Rodrigues, 2011, p.111), vem dizer que do ponto de vista do empregador, podem ser consideradas como vantagens esta “nova” forma de trabalhar o “aumento da produtividade; a flexibilidade no planeamento/estruturação de trabalho (flexibilidade na organização, gestão e produção empresarial); a optimização de espaços; recrutamento mais eficiente/objetivo (maior facilidade no recrutamento e manutenção dos trabalhadores); aumento da satisfação dos trabalhadores; menor absentismo; maior resistência a fatores externos”, como o trânsito; greves de transportes etc.

Claro que a par daquilo que já mencionamos anteriormente, está por certo, que outra das vantagens para o empregador é a redução das despesas¹⁶ que esta teria a seu cargo nomeadamente nos equipamentos de trabalho e eletricidade por exemplo, que numa primeira abordagem ficaram a cargo do trabalhador. No entanto, eis que surge o artigo 168º nº2 do CT, em que “são integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais

¹⁶ Em 2021, a Alphabet, dona da Google, conseguiu economizar cerca de 268 milhões de dólares em despesas com promoções, viagens e entretenimento da empresa em comparação com o ano anterior.

que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho (...) incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho”¹⁷.

Relativamente às desvantagens acerca desta flexibilização, Pinto Rodrigues (2011, p.112), menciona que podem ser consideradas como desvantagens “a diminuição do controlo sobre a prestação laboral e a consequente dificuldade de exercício do poder de direção (que surge da distância física existente entre o trabalhador e o empregador); o aumento da probabilidade de ocorrer violação do dever de sigilo e não concorrência por parte do trabalhador”.

Já do lado do trabalhador, a mesma Autora (Pinto Rodrigues, 2011, p.112), alude como principais vantagens, “o desempenho profissional com maior autonomia na organização, gestão e realização do trabalho; redução ou eliminação do tempo despendido em deslocação casa/trabalho; maior flexibilidade na organização e gestão do tempo de trabalho; redução das despesas com alimentação e com transportes; maior produtividade, etc.”

Como também anteriormente referido, um dos benefícios de poder trabalhar a partir de plataformas digitais, é a facilidade com que o trabalhador “decide” quando, como e onde trabalhar. É ter a vantagem de poder gerir o seu tempo e o seu trabalho de acordo com o seu dia-a-dia. No entanto, nem sempre este aspeto é 100% positivo.

No entanto, um estudo feito pela OIT, identificou que um trabalhador de uma plataforma digital, relativamente à questão: “o que mudaria no trabalho nas plataformas digitais, se pudesse?”, respondeu: “gostaria de saber quando é que as tarefas estão disponíveis para poder planear o meu dia”. E a verdade é que aqui, independentemente de poder gerir o seu tempo, se estivermos a falar por exemplo de um trabalhador independente com dependência económica (Uber), se o mesmo não sair à rua para trabalhar e prestar o seu serviço, não terá rendimento.

E com isto, queremos dizer que, não obstante esta flexibilização tenha os seus aspetos positivos, surgem também alguns aspetos negativos/desvantajosos para o trabalhador, e como tal a necessidade de garantir que o trabalhador tenha direito à sua privacidade e conciliação entre a sua vida pessoal e profissional, é cada vez maior.

¹⁷ A este propósito, no dia 19/09/2023, o Governo fixou o limite até ao qual as compensações pagas, a quem exerce a sua atividade em regime de teletrabalho, estão isentas de tributação. Esse limite é de 22€ diários, podendo chegar aos 33€.

Neste sentido, a nível europeu, a 21 de janeiro de 2021, o Parlamento Europeu aprovou uma resolução sobre o direito de desligar¹⁸ onde sublinham “o facto de os empregadores não deverem exigir que os trabalhadores estejam direta ou indiretamente disponíveis ou contactáveis fora do seu horário de trabalho e que os colegas de trabalho devem abster-se de contactar os seus colegas fora do horário de trabalho acordado para fins de trabalho”, bem como o “respeito pelo tempo de trabalho e a sua previsibilidade são considerados essenciais para garantir a saúde e segurança dos trabalhadores e das suas famílias na União”¹⁹.

Já a 6 de dezembro de 2021, foi publicada a Lei nº82/2021 que veio modificar o regime de teletrabalho, com algumas alterações, nomeadamente na inclusão do artigo 199º-A cuja epígrafe é “Dever de Abstenção de Contacto”. Este artigo, no seu nº1, explicita que o “empregador tem o dever de abster de contactar o trabalho no período de descanso, ressalvadas situações de força maior”, podendo a mesma em caso de violação da norma constituir uma contraordenação grave – nº2.

No entanto, há quem entenda que a lei deveria ser “extensível ao modelo de trabalho presencial para que as tentativas de trabalho suplementar não pago deixassem de existir”, refere a Advogada Rita Garcia Pereira (2022)²⁰. E a questão é, quantas vezes já depois da hora de saída do trabalhador não surge um email, um telefonema e a tendência é responder e/ou atender, pois não quer esperar pelo dia seguinte?

De acordo com o Livro Verde Sobre o Futuro e o Trabalho (2021, p.99), surgem como “principais linhas de reflexão, a efetivação e a regularização do direito à desconexão ou desligamento profissional, criando mecanismos para prevenir o prolongamento dos tempos efetivos de laboração e proteger os trabalhadores face às consequências negativas da conectividade permanente e de uma cultura de trabalho “sempre ativa”; criar mecanismos de horários mais flexíveis para facilitar a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal; permitir, em sede de negociação coletiva, modelos de trabalho que integrem também objetivos e prazos mensuráveis e concretos” entre outros.

A produtividade dos trabalhadores não é medida apenas com base no número de horas que trabalham. Muitas vezes, existem aqueles estigmas de que só somos bons e exemplares trabalhadores se trabalharmos muitas horas, e não é a realidade (muitas vezes ouvimos dizer que “quantidade não é qualidade”, e esta frase não podia estar mais certa). O trabalhador será mais produtivo e eficiente no seu trabalho se estiver feliz a desempenhar a sua atividade,

¹⁸ “O termo surge pela primeira vez referido num diploma no artigo 55 da Lei El Khomri ou “Loi Travail” (aprovada na Assembleia Nacional francesa a 21/07/2016, publicada no Jornal Oficial em 09/08/2016), que procedeu a uma reforma profunda do Código do Trabalho francês, designadamente em matérias ligadas à organização do tempo de trabalho, e em especial, à sua adaptação à era do digital” – “O Trabalho e as Novas Tecnologias” - Miranda e Associados, 27/11/2018.

¹⁹ “O Direito a Desconectar” (2019/2191 (INL) – Parlamento Europeu.

²⁰ “Direito a desligar está em vigor há quatro meses, mas o que mudou” texto por Andreia Miranda, 7 de abril de 2022, CNN.

e por isso mesmo, é importante que as empresas também percebam o espaço a importância deste desligamento face aos seus trabalhadores.

3.2.6 A Retribuição

Maria do Rosário Palma Ramalho (2016, p.494), diz-nos que “o dever retributivo é o principal dever do empregador, uma vez que o contrato de trabalho é um contrato necessariamente oneroso e sinalagmático, sendo a retribuição a contrapartida da atividade intelectual ou manual que o trabalhador se obriga a prestar”.

Por sua vez, António Monteiro Fernandes (2017, p.298), manifesta o seguinte: “a prestação gratuita de serviços fica à margem deste tipo negocial e, por consequência, a descoberto do seu regime jurídico, embora possa, naturalmente, ser objeto de negócio jurídico”²¹.

A retribuição do trabalho é um dos elementos essenciais do contrato de trabalho, como nos é apresentado no artigo 11º do CT, e por isso, é um “elemento de corresponsabilidade” (António Monteiro Fernandes, 2017, p.298) ou seja, de contraprestação (nº1).

Ao abrigo do artigo 258º do CT, a noção de retribuição pressupõe três caracteres distintos, a saber:

- a) obrigatório: trata-se da vinculação da obrigação do empregador, ou seja, traduz uma prestação que é determinada por Lei, IRCT, Contrato ou ainda por Usos pela consequência da atividade prestada pelo trabalhador. Este carácter obrigatório permite afastar as chamadas prestações de meras liberalidades, isto é, prestações antecipadamente garantidas, como por exemplo o pagamento de prémios comerciais – nº1.
- b) regular: é aquilo que vem da norma em virtude da celebração do contrato de trabalho, ou seja, obedece a uma regra pré-definida – nº2.
- c) periódico: é a continuação daquilo que consta no contrato de trabalho.

²¹ O Autor acrescenta o seguinte: “o contrato de prestação de serviço pode não envolver retribuição (art.1154º CC); a onerosidade presume-se somente, no mandato, se o mandatário tiver por profissão a prática dos atos que constituem objeto do contrato (art.1158º nº1 do CC), o mesmo se aplicado ao depósito (art.1186º); a empreitada, pelo contrário, inclui a retribuição entre os seus elementos essenciais (art.1207º CC).

3.3 PRESUNÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

3.3.1 A Presunção

Conforme o disposto no artigo 349º do CC “as presunções são ilações que a lei ou o julgador tira de um facto conhecido para firmar um facto desconhecido.”

Já a presunção legal de contrato de trabalho a consagrar no Código de Trabalho “constitui um dos instrumentos que mais podem favorecer a erradicação do falso trabalho autónomo” (Livro Branco das Relações Laborais, 2007, p.101).

Em 2006, a Recomendação nº 198 da OIT, relativa à “relação de emprego”, veio determinar a criação de “uma presunção legal de existência de uma relação de trabalho quando forem dados um ou mais indícios” definidos no ponto 13 desta mesma recomendação, com o objetivo de proteger a caracterização do trabalho subordinado.

Para uma melhor interpretação e análise do artigo 12º do Código do Trabalho, analisaremos a situação introduzida pelo Código do Trabalho de 2003, alterada pela Lei nº9/2006 de 20 de março, modificada pelo Código de Trabalho de 2009 e recentemente retificada no seu artigo 12º-A pela Lei 13/2023 de 29 de maio no âmbito da Agenda do Trabalho Digno.

3.3.1.1 Versão Código do Trabalho de 2003

Recorde-se que o artigo 12º desta redação, consagrava a presunção de contrato de trabalho, sempre que se verificassem cumulativamente as cinco condições abaixo transcritas deste mesmo artigo:

“Presume-se que as partes celebraram um contrato de trabalho sempre que, cumulativamente:

- a) O prestador de trabalho esteja inserido na estrutura organizativa do beneficiário da atividade e realize a sua prestação sob as orientações deste;
- b) O trabalho seja realizado na empresa beneficiária da atividade ou em local por esta controlado, respeitando um horário previamente definido;
- c) O prestador de trabalho seja retribuído em função do tempo despendido na execução da atividade ou se encontre numa situação de dependência económica face ao beneficiário da atividade;

- d) Os instrumentos de trabalho sejam essencialmente fornecidos pelo beneficiário da atividade
- e) A prestação de trabalho tenha sido executada por um período, ininterrupto, superior a 90 dias”.

“A presunção da existência de contrato de trabalho pode surgir a propósito de dois problemas: o da consideração da existência de um contrato de trabalho em situações que não se fundam em manifestações expressas de vontade das partes, e o da qualificação laboral de outras situações, em que as declarações das partes, ou outros elementos indicativos, apontam para a identificação de outro tipo contratual” (A. Martin Valverde/F.Rodriguez-Sanudo-Gutierrez/J.Garcia Murcia, como citado em António Monteiro Fernandes, 2017, p.145).

O Autor refere também que, “as razões que podiam conferir a uma presunção de contrato de trabalho uma utilidade concreta para o afinamento da aplicação das normas laborais não eram atendidas. Pelo contrário: a exigência da verificação cumulativa das características enumeradas – sendo uma delas, já de si, concludente, e outra manifestamente imprópria (a de duração da situação)” (A. Martin Valverde/F.Rodriguez-Sanudo-Gutierrez/J.Garcia Murcia “Derecho del trabajo” cit.462, citado por António Monteiro Fernandes, 2017, p. 147).

O nosso legislador criou assim, uma presunção que tinha como objetivo facilitar a prova e a apreciação judicial – presunção *iuris tantum* – porém, esta lei demonstrou-se ser inútil no entender de Maria do Rosário Palma Ramalho, “na medida em que podia levar os tribunais a uma ponderação mais exigente dos indícios de subordinação invocados pelo trabalhador, tendo presente esta norma, quando, sem ela, a verificação de alguns destes indícios já seria considerada bastante para alicerçar a convicção judicial da existência de subordinação e a inerente qualificação laboral do contrato.” (Ramalho, 2016, p.53)

3.3.1.2 Versão Lei nº 9/2006 de 20 de março

A Lei nº9/2006 de 20 de Março, veio consubstanciar poucas modificações relativamente ao seu artigo 12º, assim, nesta redação, “presume-se que existe um contrato de trabalho sempre que o prestador esteja na dependência e inserido na estrutura organizativa do beneficiário da atividade e realize a sua prestação sob as ordens, direção e fiscalização deste, mediante retribuição”.

João Leal Amado (2009, pp.159 e ss), dizia “seja-me perdoada a exclamação: lia-se, mas quase não se acreditava! Se a anterior redação do preceito apresentava, como se disse,

deficiências manifestas, a nova redação do mesmo transformava esta norma numa disposição obtusa e, digamo- lo sem rodeios, mentirosa. (...)

Para António Monteiro Fernandes, esta nova definição parecia ser também insuficiente, o Autor afirmava que “não se estava aqui perante elementos concretos de facto suscetíveis de prova, mas de conceitos normativos e abstratos, e, no fim de contas, não se oferecia uma presunção, mas uma definição (uma segunda definição) do contrato de trabalho. Continuava, pois, a não existir no CT uma verdadeira presunção da existência de contrato de trabalho” (Monteiro Fernandes, 2017, p.149).

3.3.1.3 Versão Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro

Com o atual Código do Trabalho a situação alterou-se. A presunção mantém-se, mas agora com a seguinte redação: “Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verifiquem algumas das seguintes características:

- a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;
- c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;
- e) O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa”.

A este respeito, Maria Teresa do Rosário Palma Ramalho (2016, p.53 e ss), indica que “a lei refere-se a estes indícios como “características”, o que é incorreto do ponto de vista técnico, porque se trata, efetivamente, de elementos de facto que constituem pistas para uma determinada qualificação jurídica”. No entanto, admite que, pela “primeira vez, a presunção de laboralidade desempenha uma função útil na qualificação do contrato de trabalho”.

A Autora, aborda ainda o tema da tutela contraordenacional aplicável à qualificação fraudulenta dos contratos (p. 54). O artigo 12º, nº2 do CT, prevê que uma “contraordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo

ao trabalhador ou ao Estado”, aplicando-se como sanção acessória a privação do direito a subsídio ou benefício em caso de reincidência (nº3²²).

3.3.1.4 A Agenda do Trabalho Digno e o Artigo 12º-A do CT

A Agenda do Trabalho Digno, aprovada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, é uma reforma central das relações laborais. Através de um conjunto de medidas ao serviço dos trabalhadores e das empresas, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. A mesma assenta em quatro eixos principais:

- a) Combate à precariedade;
- b) Valorização dos jovens no mercado de trabalho;
- c) Promoção numa melhor conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
- d) Dinamização na negociação coletiva e na participação dos trabalhadores.²³

Ora, segundo o nº2 do artigo 12º-A do CT, 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.”

Comecemos primeiramente por exemplificar o caso TVDE (transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrónica), em Portugal.

²² RAMALHO, Maria do Rosário Palma, também refere o seguinte: “com o objetivo de combater as fraudes na qualidade dos contratos de trabalho, foram introduzidas alterações ao regime das contra ordenações laborais e do código de processo de trabalho (introduzida pela Lei nº63/2013 de 27 de agosto de 2013), que dão um novo significado à presunção do artigo 12º do CT: é a possibilidade de correção da qualificação do contrato, tanto em sede de ação judicial especial instituída para o efeito (art.186ºK e ss do CPT).

²³ DL nº 53/2023 de 5 de julho.

3.3.2 A “Lei Uber”

A 10 de agosto de 2018, foi publicada a Lei nº45/2018 que estabelece o regime jurídico de TVDE, onde também são reguladas as condições a ter em atenção para se ser um motorista certificado nestas plataformas eletrónicas. Entre elas, “ser titular de carta de condução há mais de três anos”; “ser titular de certificado de motorista de TVDE emitido pelo IMT”, bem como “dispor de um contrato escrito que titule a relação entre as partes – artigo 10º nº1, al e) desta mesma Lei²⁴.

Importa também referir que o artigo 31º nº1 da mesma Lei, nos diz que “a implementação dos serviços regulados na presente lei, no território nacional, é objeto de avaliação pelo IMT, I.P, decorridos três anos sobre a respetiva entrada em vigor, em articulação com a AMT (...).”²⁵ Expliquemos mais à frente o que quer isto dizer.

O objetivo desta Lei seria criar um ponto de ligação jurisdicional entre as plataformas e os respetivos motoristas. O ponto crucial, seria garantir que estas (plataformas) não estabelecessem qualquer tipo de termo ou condição de acesso à prestação da atividade, que pudessem ser consideradas mais desfavoráveis ou discriminatórias para os trabalhadores com relação direta com as plataformas comparativamente aos operadores intermediários, daí a importância da avaliação destes serviços pelas entidades competentes.

Sendo assim, em dezembro de 2021, e passados três anos desde a aplicação da “Lei Uber”, surgiu então a elaboração do relatório final com várias propostas ajustadas às regras em vigor, tais como:

- a) A clarificação do objeto relativamente às regras de licenciamento e respetiva certificação;
- b) A densificação e consequente reforço para tornar mais rigorosos os parâmetros de reconhecimento dos motoristas com a imposição de realização de exame pelo IMT, I.P, como também,
- c) Tornar obrigatório o registo dos veículos que prestam serviços TVDE, bem como o melhoramento da sua identificação.

Segundo o IMT I.P foram várias as diversas interpretações à Lei, sobre qual o correto procedimento a adotar na realização desta atividade, o que provocou discordâncias, entre os

²⁴ Note-se que antes da entrada em vigor da Lei nº45/2018 de 10/08, esta atividade (TVDE), estava a ser realizada sem qualquer enquadramento legal. De acordo com o artigo 32º, operadores e motoristas TVDE, teriam entre 60 e 120 dias “contados da data de entrada em vigor da presente lei” para “conformar a sua atividade de acordo com a mesma.

²⁵ De acordo com os dados do IMT “O número de motoristas certificados das plataformas eletrónicas de transporte (TVDE) é agora, três anos depois da entrada em vigor da lei do setor, cinco vezes superior ao existente no final do período transitório de adaptação às novas regras” (Diário de Notícias, 2021).

responsáveis da plataforma e os seus prestadores, e, deste modo, surgiu a necessidade de refletir sobre o respetivo quadro legal.

Desta forma, surge na atual versão da Lei nº7/2009 de 12 de fevereiro, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, no seu artigo 12º-A, “A presunção de contrato de trabalho no âmbito da plataforma forma digital”. Este artigo diz-nos que se presume existir contrato de trabalho “quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verifiquem algumas das seguintes características”, entre elas:

- 1) “A fixação da retribuição para o trabalho efetuado na plataforma”;
- 2) “O exercício do poder de direção”;
- 3) “A restrição da autonomia do prestador de atividade”;
- 4) “O exercício do poder disciplinar”.

O objetivo deste artigo 12º-A baseasse essencialmente na proteção dos trabalhadores em plataformas digitais de forma que lhes sejam dadas as garantias de segurança instituídas num contrato de trabalho. No entanto, nem os trabalhadores nem as plataformas pareceram ficar satisfeitos com esta nova legislação.

A Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Ana Mendes Godinho, numa conferência acerca desta alteração, referiu que a aplicação da Agenda do Trabalho tem de ser “efetiva”, e para isso é necessário que o trabalho e os trabalhadores sejam valorizados de forma a garantir igualdade entre todos quando esta não exista.

E por isso, a ACT teve aqui um papel preponderante, na medida em que, após a entrada em vigor desta nova alteração legislativa da Agenda do Trabalho Digno, veio a constatar-se que 50% dos trabalhadores inquiridos que trabalham em plataformas digitais, encontravam-se irregulares. O objetivo desta ação de fiscalização era perceber se os trabalhadores eram ou não dependentes destas plataformas.

A partir daqui foi comum o surgimento de queixas por parte destes trabalhadores às plataformas digitais, onde exigiram que lhes fossem reconhecidos contratos de trabalho dadas as condições a que se encontravam adstritos. Para isso, era necessário provar que de facto eram trabalhadores subordinados.

3.3.3 Ónus da Prova e o Reconhecimento como Contrato de Trabalho

Segundo a Diretiva UE de 2019/1152 de 11 de junho, o Tribunal de Justiça da UE, definiu alguns critérios que serviram como base para determinar o estatuto de trabalhador, onde ficou também estabelecido que o “abuso do estatuto de trabalhador independente, tal como é definido no direito nacional, tanto à escala nacional como em situações transfronteiriças, constitui uma forma de trabalho falsamente declarado que está frequentemente associada ao trabalho não declarado (...) verificando-se uma “situação de falso trabalho independente quando uma pessoa preenche as condições típicas de uma relação de trabalho, mas está declarada como trabalhador independente.” (nº 8 da Diretiva)

3.3.3.1 Ónus da Prova

Sendo a presunção laboral uma “presunção com assento próprio na lei (ilação legal ou de direito), ou seja, é a normal legal que, verificando 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” (Ac. TRP de 23/09/2019).

Ao abrigo do artigo 342º, nº1, do CC “àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado”, e relativamente à laboralidade, se um trabalhador quiser fazer valer os seus direitos, cabe-lhe a ele o ónus da prova “da exceção de uma atividade remunerada em proveito de outrem” (António Monteiro Fernandes, 2017, p.148), isto é, demonstrar a existência de elementos constitutivos para a existência de um contrato de trabalho.

Por sua vez, Maria do Rosário Palma Ramalho (2016, p.51) refere que: “sendo a presunção ilidível, como é de regra, a qualificação laboral do negócio pode ser afastada (artigo 350º, nº2 do CC), se o empregador provar a autonomia do trabalhador ou a falta de outro elemento essencial do contrato de trabalho.”²⁶

Isto significa que, mesmo preenchidas as alíneas do artigo 12º do CT para verificação da existência de um contrato de trabalho, cumpre sempre verificar se a aplicação dessa presunção foi ilidida uma vez que, em todo o caso, pode não ser considerada como uma verdadeira relação de trabalho subordinado.

²⁶ A este propósito o Ac. do TRP de 14/03/2022 por Domingos Morais, diz o seguinte: “se a presunção da existência de um contrato de trabalho deve assentar nas características concretas descritas no artigo 12º nº1 do Código do Trabalho, também a ilisão dessa presunção – a prova em contrário – deve ser sustentada na realidade fáctica desenvolvida na empresa e não em meras hipóteses ou informações genéricas, cabendo à empresa o ónus da prova dos concretos e reais factos que consubstanciam essa ilisão por força do artigo 350º do Código Civil”.

3.3.3.2 Ação de Reconhecimento

Caso existissem dúvidas quanto à natureza do contrato de trabalho, o primeiro passo a dar, seria recorrer à ajuda dos tribunais a fim de perceber se facto existia ou não uma situação de autonomia ou subordinação na prestação de trabalho²⁷.

Como resulta do seu artigo 1º, a Lei nº63/2013, institui “mecanismos e combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado” entre eles, a ARECT. Esta “pretende pôr fim à situação de incerteza quanto a determinada situação de facto e de direito”, sendo “necessário apurar os factos e qualificá-los” (Ac. do TRE de 1 de fevereiro de 2018). Tal como já referido, a ACT acaba por ter um papel bastante importante nas suas ações inspetivas, uma vez que caso encontrem indícios de dependência laboral, podem vir a desencadear verdadeiros processos de ações de reconhecimento como contrato de trabalho²⁸.

A verdade é que desde a publicação deste artigo 12º-A do CT no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, já foram algumas as queixas que os Tribunais têm recebido por parte de trabalhadores da Glovo. Estes assumem que se encontram perante situações de subordinação jurídica, característica essencial de um contrato de trabalho, mas que ao dia de hoje não temos qualquer resposta sobre o seu desfecho.

²⁷ Aqui era frequente o recurso ao “método indiciário”, isto é, o tribunal recorria a uma “bateria de elementos indiciários como forma de testar a existência de uma situação de autonomia ou de subordinação (...) tais como os referentes ao local de trabalho, ao horário, à modalidade da remuneração, à titularidade dos instrumentos de trabalho, etc. - CEJ, 2016.

²⁸ A ACT, caso verifique a existência de indícios que remetam para a existência de um contrato de trabalho, pode, no prazo de 10 dias, lavar o auto e notificar o empregador para que este regularize a situação. Caso contrário, a ACT no prazo de 5 dias remete o caso para os serviços do Ministério Público para que seja feita uma ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – artigo 15º-A nº1 e nº3 da Lei nº107/2009 de 14 de setembro. Importa referir que a ARECT (sendo um processo de natureza urgente) inicia-se com o recebimento da participação (por parte da ACT) – artigo 26º nº6 do CPT.

CAPÍTULO IV

4. Apresentação de Resultados

Este capítulo tem como objetivo compreender, se face ao estudo que realizamos na revisão da literatura, existem diferenças, a nível de tratamento jurídico, nas duas plataformas digitais que nos propomos a analisar (Airbnb e Uber/Bolt).

As entrevistas foram feitas a dois trabalhadores de plataformas digitais, Airbnb e Uber/Bolt, onde os mesmos ocupam o cargo de *Customer Service Representative* e Motorista respetivamente.

Por uma questão de melhor compreensão, separamos ambas as entrevistas para que posteriormente seja feita uma análise quanto às respostas dadas.

4.1 Airbnb

	PERGUNTA	RESPOSTA
1	Tem contrato de trabalho?	“Sim.”
2	Existe transparência nos pagamentos e taxas calculadas na plataforma?	“Sim. Nós temos o nosso recibo de vencimento onde consta o detalhe do vencimento; subsídio de alimentação; horas noturnas e respetivos valores. É muito claro.”
3	O salário é descontado para a Segurança Social e tributado em sede de IRS?	“Sim.”
4	A periodicidade do pagamento é sempre certa? Isto é, sabe sempre quando é que a plataforma lhe irá pagar?	“Sim. É mensal. Normalmente sempre no penúltimo dia do mês.”
5	Sabe como são geridas as situações em caso de não pagamento de retribuição?	“Nunca me aconteceu, mas caso aconteça, posso falar com os Recursos Humanos da plataforma ou com o meu Manager acerca do problema.”

6	Chega a trabalhar mais de 5h seguidas?	“Depende. Os meus turnos são de 8h diárias e tenho sempre pausas de 15 minutos de 3h em 3h e pelo meio tenho uma pausa para almoço, por isso, diria que não trabalho 5h seguidas.”
7	Como é feito o controlo das horas que trabalha?	“A plataforma controla as horas através do status que eu coloco por exemplo se estiver “online” ou “pausa”, sendo que os meus superiores têm acesso a estes status podendo verificar quantas horas de trabalho estou a fazer.”
8	Se existirem avaliações negativas ao seu trabalho, pode contestá-las?	“As minhas avaliações são feitas não só pelos meus clientes como pelos meus superiores. Quanto a poder contestá-las ou não, não existe muito que possa fazer pois algumas não são diretamente para mim, mas acabam por vir “ter comigo” uma vez que sou eu que encerro aquela tarefa. A única coisa que eu não posso fazer que dá logo direito a despedimento é infringir com a “Zero Tolerance Policy” ²⁹ .”

²⁹ A Zero Tolerance Policy for Discrimination (Política de Tolerância Zero para a Discriminação), é uma política que a Airbnb tem relativa à discriminação na plataforma. Segundo a plataforma, em janeiro de 2020, tomaram “conhecimento de um incidente em Portland, Oregon, no qual um hóspede usou uma série de palavras racistas e odiosas contra o seu anfitrião. Este tipo de comportamento viola o Compromisso da Comunidade da Airbnb, e como resultado, removemos imediatamente este hóspede da nossa plataforma”.

9	Existem tarefas suscetíveis de causar stress ou danos a nível psicológico? Se sim, como são geridos?	“O facto de passar o dia ao telefone causa-me alguma ansiedade. É um pouco stressante e afeta-me psicologicamente fazer isto o dia todo. No entanto, a plataforma disponibiliza-nos um psicólogo para nos ajudar nestas questões através de consulta. Eu posso pedir para não fazer chamadas, mas tinha de ter uma boa justificação para o fazer, não posso simplesmente pedir para o não fazer.”
10	Existe algum benefício por trabalhar em plataforma digital?	“Acaba por ser um pouco comum a outras empresas, mas temos seguro de saúde por exemplo. “

4.2 Uber/Bolt

	PERGUNTA	RESPOSTA
1	Tem contrato de trabalho?	“Não, porque sou o responsável da minha empresa. Sou sócio-gerente e motorista da plataforma.”
2	Existe transparência nos pagamentos e taxas calculadas na plataforma?	“Sim.”
3	O salário é descontado para a Segurança Social e tributado em sede de IRS?	“Sim.”
4	A periodicidade do pagamento é sempre certa? Isto é, sabe sempre quando é que a plataforma lhe irá pagar?	“Sim. O pagamento é sempre feito semanalmente à 2ªfeira.

		Quando existe um feriado no país de origem da plataforma pagam no dia útil seguinte.”
5	Sabe como são geridas as situações em caso de não pagamento de retribuição?	“Sim. Posso reclamar diretamente na app. Existe um campo na app com vários tópicos a encaminhar para a “ajuda” e posso reclamar aqui.”
6	Chega a trabalhar mais de 5h seguidas?	“Sim. Na Uber só pode trabalhar 10h seguidas e a partir da 11ª o sistema é bloqueado, na Bolt é enviado um alerta ao motorista em como já atingiu as 10h de trabalho, mas permite que o motorista continue a trabalhar.”
7	Como é feito o controlo das horas que trabalha?	“Através da app o motorista e a plataforma conseguem perceber quantas horas trabalhei.”
8	Se existires avaliações negativas ao seu trabalho, pode contestá-las?	“Sim, pedindo ajuda ao suporte na aplicação e pedindo esclarecimentos sobre a situação. A app nunca identifica o cliente que fez essa avaliação negativa.”
9	Existem tarefas suscetíveis de causar stress ou danos a nível psicológico? Se sim, como são geridos?	“Sim. O trânsito por exemplo, e o facto de os clientes quererem que por vezes acelere mais ou vá mais devagar.”
10	A plataforma dá-lhe algum benefício?	“Sim, por ser considerado como motorista “ <i>pro gold</i> ” por parte da Uber, adquiri alguns

		benefícios como: aulas de idiomas; desconto em combustíveis; seguro de dados pessoais para despesas médicas; morte; incapacidade permanente; hospitalização, ferimentos.”
--	--	---

4.3 Análise de Resultados

De acordo com as respostas à entrevista apresentada, foi possível verificar que existem de facto semelhanças entre o tratamento de uma plataforma comparativamente à outra.

Desde logo na primeira questão (P1), foi possível perceber que a trabalhadora da plataforma Airbnb tem um contrato de trabalho. Para uma análise mais detalhada a trabalhadora, disponibilizou-nos o mesmo a fim de verificarmos se as cláusulas existentes deste contrato de trabalho são as “mesmas” que a de um contrato de trabalho “comum”.

Para o efeito, podemos constatar que se trata de um verdadeiro contrato de trabalho à luz dos artigos 11º e seguintes do CT, na medida em que é visível os elementos constituintes de um Contrato de Trabalho, como por exemplo: objeto do contrato, horário de trabalho (40h semanais) local de trabalho (teletrabalho, podendo vir a ser necessária a sua presença física nas instalações da empresa com um aviso prévio de 8 dias), retribuição (mensal) e ainda uma compensação pecuniária pelas despesas de instalação consumo e utilização dos instrumentos de trabalho.

Uma vez que o segundo entrevistado (motorista) da Uber/Bolt é o sócio-gerente da sua empresa, este não tem um contrato de trabalho, pois trabalha por conta própria.

Quanto à P2 ambos responderam que a transparência nos pagamentos e o modo como é calculada a taxa de avaliação lhes parece ser bastante clara. Através da entrevista ao motorista da Uber/Bolt conseguimos perceber como são calculadas as taxas de aceitação e cancelamento na plataforma (são calculadas com base nas viagens que o motorista aceitou e recusou nos últimos 30 dias), estas encontram-se disponíveis na app sempre à disposição do trabalhador a fim de perceber a sua evolução ao longo do tempo. Já depois de terminada a entrevista, o motorista acrescentou ainda que prefere trabalhar para a Uber do que para a Bolt uma vez que as viagens na Uber são mais rentáveis comparativamente à plataforma Bolt (esta pressupõe viagens mais baratas para os utilizadores).

O motorista referiu que a Uber lhe dá avaliações de 3 em 3 meses baseadas nestas taxas de aceitação e cancelamentos. Ambas permitem compreender se o tempo de espera para os

clientes e o tempo de recolha para os motoristas foi curto ou demorado sendo o principal objetivo que todos estes tempos sejam os mais curtos possíveis de forma a satisfazer as necessidades do cliente podendo obter mais rendimentos nas suas viagens.

Podemos verificar que existe a nota na aplicação de que se o motorista tiver tido algum problema de segurança durante uma recolha ou se o cliente não apareceu, a taxa não se altera. E aqui parece-nos bastante razoável esta decisão por parte da plataforma.

Na P4 ambos responderam que descontam para a Segurança Social e são tributados em sede de IRS, o que relativamente à trabalhadora da plataforma Airbnb nos permite constatar que a sua remuneração é superior ao salário mínimo nacional e que comparativamente ao estudo feito pela OIT acaba por ser um salário superior àquele pago aos nómadas digitais no inquérito feito pelo BIT.

Em articulação com a pergunta anterior, ambos também responderam na P5 que caso exista algum problema com o processamento do seu salário ou o não pagamento do mesmo, têm a possibilidade de recorrer à aplicação ou ao respetivo Manager/Recursos Humanos a fim de pedir ajuda para a resolução deste problema.

Na P6 e P7, foi interessante perceber que as duas as plataformas dispõem de ferramentas que permitem não só a estas como também aos próprios trabalhadores verificarem o número de horas que trabalham diariamente. Foi surpreendente perceber na resposta a estas duas perguntas, que no caso da Uber, esta tem como obrigação a não prestação de trabalho para além das 10h diárias, isto é, assim que o motorista atinge as 10h e tenta fazer mais alguns minutos para além destas, a plataforma bloqueia a aplicação para que o trabalhador não consiga realizar mais nenhum serviço.

Na P8 quisemos perceber, se existindo avaliações negativas, se estas podem ser contestadas pelos trabalhadores. No fundo entender se se podiam defender perante as mesmas e responder de volta ao cliente. Aqui obtivemos duas respostas diferentes onde podemos concluir que no caso do Airbnb as avaliações negativas, vão sempre para a pessoa que encerra a tarefa para o qual está destacada naquele momento, e apesar de ser possível ao cliente identificar o nome do trabalhador em questão, percebemos que não existe muito a fazer quanto à contestação daquela avaliação.

Por outro lado, na Uber/Bolt é permitido ao trabalhador contestar aquela avaliação junto da plataforma, sendo que esta em momento algum revela o nome do cliente por questões de confidencialidade.

O tema da saúde mental ganhou cada vez mais força desde a Covid19, e aqui foi importante para nós, perceber se existem tarefas suscetíveis de causar stress e desgaste psicológico e, e em caso afirmativo como é que estas são geridas.

Uma vez que a principal tarefa diária da trabalhadora de Airbnb é atendimento ao cliente por telefone, a mesma referiu que acaba por ser bastante stressante estar todo o dia a atender chamadas, podendo mesmo afetá-la psicologicamente por ser algo muito desgastante. No entanto, refere que a plataforma lhe dá a possibilidade de solicitar consultas de psicologia, oferecendo-lhe também um seguro de saúde (resposta à P10).

No caso do motorista da Uber/Bolt, é notório que o principal fator de stress e desgaste emocional é relativamente ao trânsito e ao facto de por vezes ter clientes que lhe pedem para conduzir um pouco mais rápido/devagar consoante a sua necessidade.

Um pouco à semelhança da trabalhadora de Airbnb, a plataforma Uber oferece ao motorista vários benefícios que só são adquiridos quando este sobe de categoria para “*pro gold*”, como por exemplo: seguro de danos pessoais (para despesas médicas; morte; incapacidade permanente; hospitalização, ferimentos); aulas de idiomas; desconto em combustíveis.

O motorista informou-nos também que se encontra disponível na app da Uber as chamadas “Diretrizes da Comunidade” onde são visíveis algumas regras de boa conduta que o motorista tem de garantir nomeadamente, quanto ao assédio, comportamentos discriminatórios, tratar todos os clientes com respeito, chegar a horas, ter a viatura sempre limpa, etc.

O motorista referiu ainda que a plataforma, através da inteligência artificial, “mostra” uma certa preocupação com os trabalhadores, por exemplo, quando estes num trajeto que demoraria 15 minutos a fazer demora 1h. A app envia uma notificação ao motorista a questionar se está tudo bem e se se passa alguma coisa para aquela demora a chegar ao destino.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSÃO

5.1 Principais Conclusões

Foi na primeira revolução industrial, mais conhecida como indústria 1.0, que se descobriu o carvão, o que veio facilitar bastante a utilização das máquinas industriais, permitindo assim uma maior produtividade dos trabalhadores.

De seguida, deu-se a segunda revolução industrial, indústria 2.0, onde se descobriu a eletricidade e desta forma tornou-se possível a diminuição do tempo de fabricação de produtos, através da produção em escala em linha de montagem. E como a tecnologia foi aumentando cada vez mais, surge em 1960, a terceira revolução industrial, denominada de indústria 3.0, a descoberta da internet e a novas formas de comunicação via satélite através de telemóveis e computadores. No entanto, a verdadeira revolução industrial, a indústria 4.0, é aquela que atravessamos atualmente a cadência é virem a surgir outras tantas. Esta última revolução deu origem à implementação das TIC's, entre elas a inteligência artificial (como é exemplo disso o ChatGPT) e o trabalho em plataformas digitais (tema da presente dissertação), entre outros.

A partir daqui foi também notória a evolução dos tempos de trabalho. A imposição do período normal de trabalho para 40h semanais instituído pela Lei 21º/1996 de 23/07. A vantagem de todas estas evoluções tecnológicas permitiu aos trabalhadores flexibilizarem o seu tempo de trabalho onde e quando quiserem, isto é, com a pandemia cada vez mais empresas se viram obrigadas a oferecer este “benefício” aos seus trabalhadores de forma retê-los, e, atualmente são poucas as empresas que não oferecem a possibilidade do trabalho ser realizado fora das instalações destas, e aqui tanto existem vantagens como desvantagens para ambas as partes, que podem ir desde a felicidade de não ter de passar pelo trânsito diário só para chegar ao trabalho, como também pelo isolamento de não ter proximidade de contacto com as pessoas com quem trabalham.

Por sua vez, na UE já existem países a utilizar apenas 4 dias de trabalho ao invés dos 5, e acreditamos que este pode ser o próximo passo a dar no nosso país. Não é por trabalharmos mais horas que somos mais produtivos, e nosso entendimento condensar estas horas de trabalho em apenas 4 dias da semana pode possibilitar ao trabalhador ter uma melhor

qualidade de vida e consequentemente a sentir-se motivado para alcançar os objetivos pretendidos pela empresa.

No entanto, com todas estas evoluções foi imperativo que o Código do Trabalho evoluísse da mesma forma. A situação pandémica que o mundo atravessou nos últimos três anos, fez com que fossem várias as alterações à Lei a que o legislador pretendeu dar resposta. Ao longo desta dissertação foram vários os autores que se pronunciaram essencialmente acerca da presunção do contrato de trabalho, que nas últimas versões do Código do Trabalho, pareceram bastante deficitárias.

As interpretações à lei foram diversas e estas fizeram com que existisse uma certa divergência entre empregadores e trabalhadores. Em bom rigor, ocorreram cerca de 70 medidas de aplicação ao Código do Trabalho no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, e aqui foi importante garantir, e como o próprio nome indica, o trabalho digno para os trabalhadores em Portugal, alterações essas relacionadas com parentalidade, estágios profissionais, etc. O objetivo desta Agenda do Trabalho Digno foi o combate à precaridade nos trabalhadores e essencialmente nos jovens, pois a realidade que nos encontramos atualmente nada tem a ver com as dos nossos pais, avós e pese embora as oportunidades sejam outras, os jovens têm cada vez mais dificuldade em arranjar trabalho na sua área assim que terminam o seu curso.

Destas alterações, resultaram, e como já referi anteriormente, o novo artigo 12º-A com a epígrafe “presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital”, onde nos parece que até agora conseguiu responder às questões levantadas nos últimos anos relativamente à subordinação e dependência dos trabalhadores em plataformas digitais como é o caso dos TVDE. Se será suficiente daqui para a frente? Acreditamos que com a constante mudança no mundo da internet, num futuro pode este artigo ser alterado, a verdade é que quem trabalha através destas plataformas está sujeito a decisões automáticas por via da inteligência artificial e apesar de nos parecer um pouco estranho, daqui a uns anos pode já não corresponder à realidade.

Relativamente à análise de resultados (4.3), foi-nos possível concluir que mesmo sendo plataformas distintas (Airbnb e Uber/Bolt), ambas dispõem de políticas internas que permitem a salvaguarda dos direitos dos seus trabalhadores, e inclusivamente oferecem benefícios como seguro de saúde/danos pessoais. O facto de ser um trabalho bastante flexível, como já verificado na revisão de literatura, leva-nos a constatar que também existe segurança jurídica nestas novas formas de trabalhar, nomeadamente na existência de um contrato de trabalho; de terem a possibilidade de pedir ajuda às plataformas sempre que existe algum problema. E faz-nos perceber o porquê de atualmente termos tantas pessoas a trabalhar em plataformas digitais. A realidade é que acabam por ter os mesmos benefícios do que um trabalhador “comum”. No caso da trabalhadora de Airbnb, foi possível constatar que a partir do momento em que existe um contrato de trabalho, consequentemente existe subordinação jurídica, esta

encontra-se sob o poder de direção do empregador, que é a plataforma. Já no caso do motorista da Uber/Bolt, entendemos que se encontra ao abrigo de uma sociedade unipessoal por quotas à luz do artigo 270ºA do Código das Sociedades Comerciais onde o mesmo dispensa um contrato de trabalho, mas sim um contrato de sociedade.

Com esta dissertação podemos concluir, por fim, o quão interessante foram todas estas modificações tecnológicas que hoje surgem de forma tão natural face ao século passado e que o tema do trabalho em plataformas digitais é um tema atual, ainda em desenvolvimento e que foi na presente dissertação que quisemos expor e dar a conhecer tendo em conta as mais recentes alterações ao Código do Trabalho no âmbito da Agenda do Trabalho Digno.

Respondendo à questão colocada no ponto 1.2 (objetivo de pesquisa), concluímos ainda que os trabalhadores de plataformas digitais, podem sim, serem considerados como trabalhadores “comuns” na medida em que exista um contrato de trabalho que pressuponha os requisitos exigidos constantes no artigo 11º e seguintes do CT.

5.2 Propostas de Desenvolvidos para o Futuro

Como propostas para futuros trabalhos, seria interessante a análise aprofundada aos limites dos tempos de trabalho nas plataformas digitais.

Um dos principais objetivos do artigo 12º-A do CT é a aplicação dos limites ao período normal de trabalho nos casos em que se considere que existe contrato de trabalho, e é no artigo 203º do CT, onde os podemos encontrar (atualmente 8h diárias e 40h semanais, podendo o mesmo ser aumentando mediante IRCT - artigo 204º).

No entanto, tal como foi possível verificar, o motorista entrevistado de plataforma digital (Uber/Bolt), pode trabalhar 10h por dia, e aqui seria interessante realizar uma entrevista a um trabalhador de plataforma digital, que tenha um contrato de trabalho e perceber se existe um maior controlo nos limites dos tempos de trabalho deste e que caso o mesmo exceda as 8h diárias, isto é, se aquilo que vai para além destas horas é pago como trabalho suplementar. Da mesma forma, que seria importante perceber qual o papel da ACT e consequentemente dos Tribunais caso este facto se viesse a confirmar.

Referências Bibliográficas

AMADO LEAL, João, SILVA ROUXINOL, Milena, NUNES VICENTE, Joana, GOMES SANTOS, Catarina e COELHO MOREIRA, Teresa “Direito do Trabalho”, 2019, Almedina;

AMADO LEAL, João “Prontuário de Direito do Trabalho”, 2009, nº82, CEJ, Coimbra Editora;

FALCÃO, David e TENREIRO TOMÁS, Sérgio, “Lições de Direito do Trabalho - A relação individual de trabalho”, 2019, 7ª edição, Almedina;

FERNANDES, António Monteiro “Direito do Trabalho”, 18ª edição, 2017; Almedina;

FERNANDES, António Monteiro “Escritos de Direito do Trabalho”, 2018, Almedina;

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes Leitão “Direito do Trabalho”, 2008, Almedina;

MOREIRA, Teresa Coelho - Revista Internacional de Direito do Trabalho - “O trabalho nas plataformas digitais e a presunção de laboralidade”, 2020, disponível em:
<https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2021/01/32.pdf>;

RAMALHO, Maria do Rosário Palma “Tratado do Direito do Trabalho” Parte II - Situações Laborais Individuais, 2016; 6ª edição, Almedina;

REBELO, Glória “O Trabalho na Era Digital - Estudos Laborais”, 2021; Almedina;

VAZ PÓVOA, Cláudia, COSTA HENRIQUES, Joana, TEIXEIRA ALVES, Maria Luísa, PINTO RODRIGUES, Patrícia – “Estudos de Direito do Trabalho”. Organização: António Monteiro Fernandes, 2011, 1ª Edição, Coimbra Editora.

REDINHA, Maria Regina Gomes, 1999, Almedina, disponível em:
https://catalogobib.parlamento.pt/ipac20/ipac.jsp?session=W6D5984E22490.1338851&profile=bar&uri=link=3100027~!468744~!3100024~!3100022&aspect=basic_search&menu=search&ri=1&source=~!bar&term=O+teletrabalho&index=ALTITLE

Livro verde sobre o futuro do trabalho, 2021, disponível em:
http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro_verde_do_trabalho_2021.pdf/daa7a646-868a-4cdb-9651-08aa8b065e45

Comissão Europeia “Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa”, Junho 2016, disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0271_PT.html

Relatório OIT “As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital”, Genebra, 2018, disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf

REGULAMENTO (UE) 2022/2065 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 19 de outubro de 2022 relativo a um mercado único para os serviços digitais e que altera a Diretiva 2000/31/CE (Regulamento dos Serviços Digitais);

Comissão Europeia “plataformas em linha, 7 junho de 2022, disponível em:

<https://digital-strategy.ec.europa.eu/pt/policies/online-platforms>

PWC – “Evolução Economia Colaborativa”, disponível em:

<https://www.pwc.es/es/publicaciones/digital/evaluacion-economia-colaborativa-europa.pdf>

CNPD – Controlo à distância em regime de teletrabalho, disponível em:

https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf

Despesas com Teletrabalho Isentas de Imposto, disponível em:

<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=despesas-com-teletrabalho-isentas-de-imposto>

Miranda Law Firm – “Direito à desconexão”, disponível em:

<https://www.mirandalawfirm.com/pt/conhecimento-media/panels-presentations/o-direito-a-desconexao>

Parlamento Europeu - “The right to disconnect”, disponível em:

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html

Notícia CNN Portugal – Direito a desligar, disponível em:

<https://cnnportugal.iol.pt/lei/advogados/direito-a-desligar-esta-em-vigor-ha-quatro-meses-mas-o-que-mudou/20220407/624c0b130cf21847f0b57aea>

Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, disponível em:

http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro_branco_2007.pdf/8137a75c-baa2-4182-89d7-1882ec5e146b

CEJ – Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: Presunção Legal e Método Indiciário”, disponível em:

<https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=WqLyWKW1e10%3D&portalid=30>

Recomendação das Relações de Trabalho OIT, nº 198, disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LAN G,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument

Decreto Lei nº 53/2023 de 5 de julho, disponível em:

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/53-2023-215210816>

Diretiva EU 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019, disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=GA>

Lei nº 107/2009 de 14 de setembro, disponível em:

https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1154&tabela=leis&ficha=1&pagina=1&so_miolo=S

Ac. TRP nº 3368/20.9T8PNF.P1, de 14/03/2022, relator: Domingos Morais, disponível em:

<http://www.gde.mj.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/c5cc38f0c5eca015802588290047aa44>

Ac. TRP nº1396/16.0T8PRT.P2, de 23/09/2019, relator: Nelson Fernandes, disponível em:

<http://www.gde.mj.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/87c2d639e50f4d9a8025848d004a10f0?OpenDocument>

Ac. TER nº 658/17.1T8STC.E1, de 01/02/2018 (revogada), disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/7ef7ac9678056680802582350031f494?OpenDocument>

Ac. STJ nº 329/08.0TTFAR.E1.S1, relator: Ana Luísa Geraldês, disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5d10b4820f20968b8025803300369bcb?OpenDocument>

Lei nº 63/2013 de 27 de agosto, disponível em:

https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1976&tabela=leis

RCM nº30/2020 de 21 de abril, disponível em:

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/30-2020-132133788>

Plano para a Transição Digital, disponível em:

<https://www.dgae.gov.pt/comunicacao/destaques/plano-de-acao-para-a-transicao-digital-.aspx>

Regras da UE em matéria de trabalho nas plataformas digitais, disponível em.

<https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/platform-work-eu/>

Notícia ECO, “Metade dos Trabalhadores de plataformas fiscalizados estavam irregulares, diz ministra”, disponível em:

<https://eco.sapo.pt/2023/07/04/metade-dos-trabalhadores-de-plataformas-fiscalizados-estavam-irregulares-diz-ministra/>

DECO, Voz do Consumidor, TVDE, disponível em:

https://deco.pt/wp-content/uploads/2023/07/Tomada-de-Posicao_TVDE-1.pdf

Caiado Guerreiro – “presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital”, disponível em:

<https://www.caiadoguerreiro.com/presuncao-de-contrato-de-trabalho-no-ambito-de-plataforma-digital/>

SILVA, Maria Inês Pedro Pinto, 2021, “Novas formas de trabalho e o tempo de trabalho, em especial no trabalho em plataformas digitais”, Tese de Mestrado, ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa.

“Zero Tolerance Policy”, Airbnb, 16 de janeiro de 2020, disponível em:

<https://news.airbnb.com/zero-tolerance-for-hate-and-discrimination-on-the-airbnb-platform/>