



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

O Trabalho em Plataformas Digitais e a “Subordinação Algorítmica”

Patrícia Oliveira Gomes

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora:

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

Setembro, 2024



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

O Trabalho em Plataformas Digitais e a “Subordinação Algorítmica”

Patrícia Oliveira Gomes

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora:

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

Setembro, 2024

Inteiramente à minha família.

Ao meu irmão, por me ter ensinado a não desistir.

À minha irmã, por me ter ensinado a agradecer.

Ao meu pai, pela força e convicção.

À minha mãe, pela alegria e simplicidade.

Ao meu patrono, Dr. Fernando Marques da Silva, por tudo aquilo que me ensinou e continuará a ensinar.

À minha orientadora, Doutora Maria Luísa Alves, por todas as certezas nos meus momentos de dúvida.

Obrigada, sem vocês não teria chegado até aqui.

Resumo

O trabalho em plataformas digitais tem assumido particular relevância nos últimos anos. Nesta dissertação propomos analisar as principais questões que têm sido levantadas continuamente no âmbito do Direito do Trabalho.

Propomo-nos a investigar o problema da correta qualificação daqueles que trabalham nas plataformas digitais, com particular enfoque na análise da presunção de laboralidade prevista no artigo 12º - A do Código do Trabalho, introduzida pela Lei nº 13/2023, de 3 de abril. Discutiremos se estes trabalhadores devem ser considerados subordinados, independentes ou se há espaço para uma categoria intermédia.

A União Europeia também tem manifestado preocupações, não apenas com o estudo profissional de quem trabalha nas plataformas, mas igualmente com a regulamentação da utilização de sistemas algorítmicos e proteção de dados pessoais. Neste contexto, analisaremos a proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais.

É, também, nosso objetivo refletirmos sobre o uso dos algoritmos no contexto das plataformas, apontando os desafios que têm surgido e sugerindo eventuais estratégias para mitigar os impactos das decisões automatizadas, através de uma supervisão humana.

Por fim, exploraremos se a gestão algorítmica poderá estar a substituir a subordinação jurídica tradicional por um novo modelo de subordinação. Será possível falarmos de “subordinação algorítmica”?

Palavras chave: Plataformas digitais; Presunção de laboralidade; Trabalhadores de Plataformas Digitais; Gestão algorítmica; Subordinação.

Abstract

Work on digital platforms has gained particular relevance in recent years. In this dissertation we propose to analyze the main questions that have been continually raised in the field of Labor Law.

We propose to investigate the problem of qualification of those who work on digital platforms, with a particular approach to analyzing the presumption of employment provided for in article 12 - A of the Labor Code, introduced by Law nº 13/2023, of April 3. In particular, we will discuss whether these workers should be considered subordinate, independent or if there is room for an intermediate category.

The European Union has also expressed concerns, not only with the professional study of those who work on the platforms, but also with the regulation of the use of algorithmic systems and the protection of personal data. In this context, we will analyze the proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on improving working conditions on digital platforms.

Furthermore, it is our objective to reflect on the use of algorithms in the context of platforms, pointing out the challenges that have arisen and guiding strategies to mitigate the impacts of automated decisions, through human supervision.

Finally, we will explore whether algorithmic management could replace traditional legal subordination with a new subordination model. Is it possible to talk about “algorithmic subordination”?

Keywords: Digital platforms; Presumption of employment; Digital platforms workers; Algorithmic management; Subordination.

Índice

Resumo	i
Abstract.....	ii
Abreviaturas e Siglas	v
Introdução.....	1
1. Trabalho em Plataformas Digitais	3
1.1. Quarta revolução industrial e economia colaborativa	3
1.2. Expansão e categorização das plataformas digitais	5
1.3. Definição de plataformas digitais.....	7
1.4. Vantagens, desvantagens e desafios.....	8
2. Qualificação da relação jurídica	13
2.1. Método indiciário/tipológico	16
2.2. Presunção de laboralidade do artigo 12º do CT.....	18
2.2.1. Insuficiência do art. 12º do CT	20
2.3. Nova presunção de laboralidade do artigo 12º -A do CT.....	21
2.3.1. Função e aplicabilidade da presunção	30
2.3.2. Aplicação da lei no tempo	32
2.3.3. Regime aplicável quando haja contrato de trabalho	34
2.4. Outros ordenamentos jurídicos	37
3. Jurisprudência Portuguesa	39
3.1. Jurisprudência dos Tribunais de 1ª Instância	41
3.2. Jurisprudência dos Tribunais da Relação	45
4. Proposta de Diretiva Europeia	49
4.1. Âmbito de aplicação, definições e intermediários.....	50
4.2. Qualificação jurídica dos trabalhadores.....	51
4.3. Gestão algorítmica	52
4.5. Vias de recurso e execução	54
4.6. Disposições finais	55
5. Utilização da inteligência artificial e algoritmos nas plataformas digitais	55
5.1.1. Gestão algorítmica e eventuais discriminações	58
5.1.2. Privacidade e proteção de dados	59
5.1.3. Algoritmos de recomendação	60

5.2.	Resposta legislativa	61
5.2.1.	Código do Trabalho (Agenda do Trabalho Digno)	61
5.2.2.	Regulamento da Inteligência Artificial	62
5.2.3.	Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados	63
6.	Do conceito tradicional de subordinação jurídica à subordinação algorítmica	65
6.1.	Impactos e implicações jurídicas da subordinação algorítmica	68
6.2.	Proteção dos trabalhadores das plataformas, que caminho seguir?.....	69
Conclusão		73
Referências Bibliográficas		75

Abreviaturas e Siglas

Ac. - Acórdão

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

App – Aplicação móvel

Art. – Artigo

Arts. - Artigos

CC – Código Civil

CE – Comissão Europeia

Cfr. – Confronte-se

CPT – Código de Processo de Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

CUE – Comissão da União Europeia

DT – Direito do Trabalho

IA – Inteligência Artificial

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

MP – Ministério Público

OIT – Organização Internacional do Trabalho

p. – Página

pp. – Páginas

proc. – Processo

RGPD – Regulamento Geral de Proteção de Dados (Regulamento (UU) 2026/679)

ss. – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TRADE – Trabalhador Autónomo Economicamente Dependente

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

TVDE – Transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrónica

UE – União Europeia

Introdução

Desde o início do sec. XXI que o mundo do trabalho tem sofrido constantes alterações em muito impulsionadas pela atual era digital e pelo avanço tecnológico, onde se inclui o surgimento do trabalho suportado através de plataformas digitais. A rápida evolução tecnológica e o crescimento contínuo do trabalho em plataformas digitais têm proporcionado diversos benefícios económicos e sociais. No entanto também acarretam novos riscos e desafios, sendo essencial encontrar um equilíbrio entre a tecnologia e o trabalho nas plataformas digitais, para assegurar condições de trabalho dignas para todos.

Muito se tem dito, um pouco por todo mundo, sobre o trabalho nas plataformas digitais, já que esta nova forma de trabalho levanta várias questões de índole laboral, seja a correta qualificação jurídica dos trabalhadores das plataformas, os seus direitos e garantias ou as regras sobre a utilização da inteligência artificial e dos sistemas algorítmicos.

É toda esta controvérsia, aliada à rápida expansão das plataformas digitais e ao seu impacto significativo no mercado de trabalho, que torna o tema tão atrativo e ao mesmo tempo polémico, pelo menos, enquanto não houver um mínimo consenso entre as partes envolvidas e uma unanimidade jurisprudencial. As particularidades do trabalho em plataformas digitais não se alinham com os regras gerais do direito laboral, o que exige uma adaptação contínua deste último a essa nova realidade. É importante, todavia, reconhecer que essa adaptação será progressiva, já que dificilmente se alcançarão soluções definitivas.

O presente trabalho assenta no estudo e reflexão do trabalho em plataformas digitais, começando por abordar as suas vantagens e desvantagens e também os desafios atinentes a esta atividade.

Daremos assim relevo à qualificação jurídica das pessoas que trabalham nas plataformas digitais, discutindo-se se serão trabalhadores por conta de outrem ou independentes, com o fito de alcançar a correta determinação do seu estatuto profissional. Percorreremos os critérios do método indiciário, os indícios da presunção de laboralidade do art. 12º do Código do Trabalho¹ e sobretudo da presunção introduzida ao dito diploma pela Lei nº 13/2023, de 03 de abril (Agenda do Trabalho Digno) – art. 12-A – especificamente criada para o trabalho nas plataformas digitais. A nova presunção tem sido alvo de diferentes interpretações por parte dos tribunais portugueses, pelo que daremos nota de algumas sentenças e acórdãos recentemente proferidos, uns contra e outros a favor da existência de um contrato de trabalho entre o prestador da atividade e a plataforma.

¹ Quando não haja referência expressa ao diploma dever-se-á considerar o Código do Trabalho na sua versão atualizada.

Não menos importante será refletirmos sobre o regime aplicável aos trabalhadores das plataformas quando se conclua que os mesmos são trabalhadores por conta de outrem, já que as regras gerais do nosso Código do Trabalho nem sempre são compatíveis com as particularidades inovadoras do trabalho em plataformas digitais.

É também essencial abordar as preocupações legislativas, nomeadamente a nível europeu, pelo que se analisará o conteúdo da proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, que abarca não só a questão do estatuto profissional como também a criação de regras sobre a utilização de sistemas algorítmicos.

Considerando que a inteligência artificial e os algoritmos se têm mostrado essenciais ao próprio funcionamento das plataformas digitais serão ainda abordadas algumas questões decorrentes da gestão algorítmica, nomeadamente as eventuais discriminações resultantes dos vieses algorítmicos, a proteção e a privacidade dos dados e o uso dos algoritmos de recomendação.

Por último, e uma vez que o conceito clássico de subordinação jurídica tem vindo a sofrer várias transformações a nível laboral, questionamos se em sede de trabalho em plataformas digitais é ou não pertinente falarmos em subordinação algorítmica.

1. Trabalho em Plataformas Digitais

1.1. Quarta revolução industrial e economia colaborativa

O Direito do Trabalho é muito permeável às alterações económicas, sociais, tecnológicas e políticas, devendo as normas laborais acompanhar essas mudanças de forma a garantir a proteção adequada aos trabalhadores e a adaptação das relações de trabalho às novas realidades. Perante a atual era de crescente transformação tecnológica em que nos encontramos, é essencial que o legislador laboral acompanhe as alterações, cada vez mais velozes, para que o Direito do Trabalho se adapte aos novos tempos e realidades, o que se tem mostrado um desafio bastante complexo, mas também necessário.

A atual evolução tecnológica, que muitos chamam de Revolução 4.0 ou de Quarta Revolução Industrial² está a mudar não apenas o que fazemos, mas também o que somos³, assistindo-se a vertiginosas mudanças na maneira como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos.

São inúmeras as consequências associadas à Revolução 4.0, sendo que o nosso foco incide apenas sobre as mudanças a nível laboral, mais especificamente no trabalho suportado em plataformas digitais, que se assume em clara expansão nos últimos anos. O trabalho em plataformas é uma realidade cada vez mais presente, que reveste enorme complexidade e também diversidade, já que hoje em dia existe uma *app* para praticamente tudo⁴ o que seja atividade laboral ou comercial. As plataformas não se cingem apenas ao ramo de transporte de passageiros ou de entrega de alimentação, abarcando também os mais variados serviços, sejam domésticos, médicos, estéticos ou até jurídicos, entre tantos outros. Em bom rigor, qualquer atividade pode ser *plataformizada*. Para além da diversidade de serviços e setores abrangidos, que muita dificulta o estudo da matéria e inerente regulamentação, contamos ainda com constantes alterações na forma de funcionamento das diversas plataformas, seja pela própria evolução do negócio ou até pela tentativa de contornar a lei laboral, o que torna a matéria⁵ bastante atrativa, mas também intrincada. Acresce ainda a diversidade de perfis das pessoas que trabalham nas plataformas, bem como o elevado número de situações transfronteiriças.

² A Quarta Revolução Industrial é caracterizada pelos avanços nos domínios da inteligência artificial, robótica, internet das coisas, digitalização, entre outros avanços tecnológicos, tudo com vista à melhoria e eficiência no uso dos recursos e na qualidade dos produtos e serviços.

³ Duarte, A., Nascimento, G. & Almeida, F. (2019). *Gestão de Pessoas 4.0 - Entre a continuidade e a reinvenção*. In Carolina Machado; J. Paulo Davim (Ed.), *Organização e Políticas Empresariais*, Almedina, Lisboa, p. 15 a 53.

⁴ Moreira, Teresa Coelho & Gonçalves, Marco Carvalho (2023, dezembro). *Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital: alguns aspetos materiais e processuais*, UMinho Editora - Capítulos de livros, p. 381, disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/88219/1/21.pdf>

⁵ A propósito, refere António Monteiro Fernandes “Aos olhos do jurista, a variedade das formas que assume confere ao crowdwork um carácter misterioso e desafiante (...)” - Fernandes, António Monteiro, (2023). *Crowdwork, trabalho suportado em plataformas – algumas questões jurídicas*, in *Futuro do Direito do Trabalho: a constantes refundação Diálogos entre Portugal e Espanha – Estudos APODIT 10*, AAFDL Editora.

Perante esta nova realidade – trabalho em plataformas digitais – é patente que o legislador laboral enfrenta muitos desafios (uns novos, outros nem tanto), sendo necessária uma adaptação constante do Direito do Trabalho por forma a acompanhar a atual realidade jurídica.

Teresa Coelho Moreira⁶ fala-nos de uma revolução digital diferente de qualquer outra que já tenha ocorrido no passado, avançando que “não se trata de uma crise mas de uma verdadeira metamorfose; não de passagem entre dois estados mas sim de um salto para o desconhecido.”

E se esta revolução (digital) já era bem visível, o certo é que a pandemia da Covid 19 veio acelerar as tendências da digitalização, potenciando, inclusive, outras formas de trabalho, como é o caso, entre outras, do trabalho em plataformas digitais. Nos últimos anos e com o surgimento destas plataformas é cada vez mais usual que se fale em economia colaborativa ou partilhada.

Como refere Monique Aruda⁷ inicialmente as plataformas baseavam-se na “ideia de uma economia pura, de partilha para o bem comum e por uma sociedade sustentável e fraternal. No entanto, rapidamente esse ideal se fragmentou, sendo que grande parte do mecanismo basilar do negócio migrou em direção à exploração de capital que, por sua vez, se diferenciou do mercado tradicional (...)”.

De acordo com a *agenda europeia para a economia colaborativa*⁸, de 2016, a economia colaborativa é definida como os “modelos empresariais no âmbito dos quais as atividades são facilitadas por plataformas colaborativas que criam um mercado aberto para a utilização temporária de bens ou serviços, muitas vezes prestados por particulares”. A Comissão Europeia identifica três categorias de intervenientes na economia colaborativa: i) os prestadores de serviços; ii) os utilizadores desses serviços e iii) os intermediários.

Nas palavras de Bruno Mestre⁹ “a economia colaborativa consiste, no fundo, no aproveitamento da internet como modelo de negócio para fazer a “ponte” entre prestadores de serviços e consumidores; no exercício dessa atividade, criam novos mercados, permitem a expansão de mercados emergentes e acedem a mercados onde, até aqui, operaram prestadores de serviços tradicionais.”

No âmbito da economia colaborativa é ainda muito recorrente o uso do termo *crowdwork*, que surge da combinação entre as palavras *crowd* (multidão) e *outsourcing* (externalização), no sentido de

⁶ Moreira, Teresa Coelho (2021). *Direito do Trabalho na Era Digital*, Coimbra, Almedina, p. 46.

⁷ Arruda, Monique de Souza (2024). *Algoritmos de recomendação nas plataformas digitais de trabalho: implicações e proposta de ação para um trabalho digno* - Revista Questões Laborais nº 64 (janeiro-junho 2024), p. 87.

⁸ Comissão Europeia, Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa, COM(2016) 356 final, Bruxelas, 02/06/2016, pp. 3.

⁹ Mestre, Bruno (2020). *As metamorfoses da subordinação jurídica: algumas reflexões*, in Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, 2º Semestre 2020, número II, p. 190.

que as plataformas facilitam a conexão entre a multidão, ou seja, entre as pessoas que procuram e as que oferecem os serviços. Como explica Monteiro Fernandes¹⁰ as multidões (crowds), à priori, desconhecem-se mutuamente e “só se definem quando entram em contacto, no momento em que o serviço é concretizado, após a intervenção impessoal do algoritmo alojado na plataforma.”

Teresa Coelho Moreira¹¹ fala-nos de trabalho 4.0, trabalho na *gig economy* (economia gig), que inclui quer o *crowdwork online*, quer o *work-on-demand via apps (crowdwork offline)*, sendo que esta distinção entre o *crowdwork online* e *offline* será aprofundada no ponto seguinte (1.2.). Na prática há inúmeras denominações que vão sendo utilizadas¹², não sendo de estranhar que outras tantas possam surgir.

1.2. Expansão e categorização das plataformas digitais

O trabalho nas plataformas digitais tem ganho cada vez mais relevo, mercê não só da sua acelerada expansão, principalmente nas duas últimas décadas, como também pelas particularidades desta forma de trabalho. Citando Guilherme Dray¹³ “as plataformas digitais tornaram-se inevitáveis e fazem parte das nossas vidas”.

De acordo com dados disponibilizados pelo Conselho da União Europeia (adiante CUE) em 2022 existiam 28,3 milhões de pessoas a trabalhar em plataformas digitais, sendo que apenas 2 milhões (correspondentes a 7%) são trabalhadores por conta de outrem, cabendo aos restantes 26,3 milhões (correspondentes a 93%) a qualificação de trabalhadores por conta própria. Estima ainda o CUE que cerca de 5 milhões, ou seja 19%, estejam incorretamente classificados. A situação assume ainda um maior relevo na perspetiva em que se prevê que no próximo ano (2025) o número de trabalhadores das plataformas digitais atinja os 43 milhões, o que corresponde a aumento de 52 % em apenas 3 anos. O crescimento tem sido exponencial, sendo que em 2016 a dimensão da economia das plataformas digitais ascendeu a 3 milhões de euros e em 2020 a aproximadamente 14 milhões de euros.

Um pouco por toda a parte tem-se categorizado as plataformas em duas¹⁴ grandes categorias, uma relativa às plataformas baseadas na internet, destinadas à multidão, e outra respeitante às plataformas baseadas na localização, em que o trabalho é distribuído por meio de *apps*.

¹⁰ Fernandes, António Monteiro, *Crowdwork (...)*, op. cit. p. 14.

¹¹ Moreira, Teresa Coelho, *Direito do Trabalho na Era Digital*, op. cit., p. 46 a 48.

¹² Seguindo o raciocínio de Juliano Pedro Girardello são inúmeras as denominações dadas ao fenómeno: economia de partilha, economia de pares, economia colaborativa, economia de bico: economia disruptiva, economia de acesso, economia sob demanda, economia de plataforma, economia virtual, uberização e capitalismo baseado na multidão. Cfr. Girardello, Juliano Pedro, *Trabalho via plataformas on demand: disrupção, alternativas jurídicas e uma prospeção do futuro do direito laboral da espécie*, 2022, Dissertação de Mestrado em Direito Laboral, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

¹³ Dray, Guilherme (2024). *Lições de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, p. 201.

¹⁴ No país vizinho, Espanha, Silvia Fernández Martínez distingue três tipos: de um lado temos os trabalhos presenciais e que exigem um esforço físico (nestes casos a plataforma põe em contacto o cliente com o

De acordo com a OIT¹⁵ contamos com as plataformas baseadas na *web*, que atribuem tarefas à multidão (microtarefas ou tarefas criativas baseadas em concursos) ou diretamente a indivíduos recorrendo a um mercado de trabalho *freelance*; e ainda com as plataformas em que o trabalho é baseado em dada localização e as tarefas são confiadas a indivíduos por meio de aplicações informáticas (por exemplo, transporte, entrega e serviços domésticos), sendo poucas aquelas que são atribuídas à multidão (por exemplo, microtarefas locais).

Similarmente, também o *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*¹⁶ (doravante LVFT) separa o trabalho nas plataformas em dois grupos: “um grupo em que o trabalho é realizado de forma completamente remota, e um outro grupo, porventura mais visível, que implica o desempenho presencial de tarefas. Acresce que, no primeiro grupo, o trabalho remoto pode ser desenvolvido a partir de diferentes países, e as empresas, trabalhadores e beneficiários do trabalho podem estar em espaços nacionais distintos, levantando desafios à regulação e inspeção do trabalho, bem como na ótica fiscal e contributiva – e do acesso a direitos.”

Teresa Coelho Moreira¹⁷ adapta a distinção entre *crowdwork online* e *crowdwork offline*.

No *crowdwork online* as atividades são realizadas completamente *online* e de forma global, pelo que qualquer pessoa, em qualquer parte do mundo, pode realiza-las. A autora refere que as atividades prestadas são uma espécie de *face oculta da lua*, porque na realidade não sabemos quem executa tais atividades, muitas vezes tarefas e *microtarefas* altamente monótonas e repetitivas e quem as executa não sabe sequer o que está a fazer ou qual vai ser o produto final, o que pode levantar, entre outras, questões de natureza ética. Assiste-se assim a uma concorrência a nível mundial, por vezes cruel e desleal, que pode resultar em tarefas extremamente mal remuneradas. Em certos casos as plataformas oferecem como pagamento vales de videojogos da própria empresa, o que suscita preocupações sobre possível trabalho infantil e ilegalidade dessa forma de retribuição. Outro dos problemas que a autora

trabalhador e informa sobre a maneira como será levada a cabo a prestação do serviço); de outro os trabalhos que se podem desenrolar à distância, em que não é necessário que a pessoa que presta o serviço se desloque, sendo que, muitas vezes, poderá cumprir com a prestação através da própria plataforma digital; e, por último, também existem algumas tarefas em que coexistem características das duas categorias anteriores. Cfr. Martinez, Sílvia Fernández (2022), *Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales*, in *Trabalho na Era Digital: Que Direito?* – Estudos APODIT 9, AAFDL, março 2022, Coordenação: Maria do Rosário Palma Ramalho, Catarina de Oliveira Carvalho e Joana Nunes Vicente, p. 220.

¹⁵ Organização Internacional do Trabalho, *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital*, Bureau Internacional do Trabalho – Genebra, BIT, 2020.

¹⁶ O *Livro Verde para o Futuro do Trabalho 2021* foi elaborado por iniciativa do Governo, no âmbito do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, tendo como coordenadores científicos Teresa Moreira Coelho e Guilherme Machado Dray, publicado em versão preliminar para consulta pública em junho de 2021 e republicado, em versão final, em março de 2022, disponível em <http://www.gep.mtsss.gov.pt/-/livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho-2021>.

¹⁷ Moreira, Teresa Coelho (2022), “A proposta de diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais”, *Prontuário de Direito do Trabalho/2022-I*, Centro de Estudos Judiciários, p. 356 e ss.

realça é a permanente disponibilidade a fusos horários diferentes, voltando a estar em cima da mesa a velha questão dos tempos e limites de trabalho.

Por seu turno, no denominado *crowdwork offline* ou *work on demand via apps* exige-se a presença física de quem presta a atividade, pelo que a concorrência já não é global, mas ainda assim há inúmeras questões que podem conflitar ou de difícil enquadramento com as regras do Direito do Trabalho, como é o caso da não retribuição dos tempos de espera, irregularidade dos horários, baixos rendimentos e precaridade.

Face à enorme abrangência do tema, o presente trabalho incide apenas sobre as plataformas digitais baseadas na localização, em que se exige a presença física de quem presta o trabalho, ou seja, no *crowdwork offline*. Até porque a maior parte do trabalho nas plataformas digitais, cerca de 92 %¹⁸, centra-se nas plataformas baseadas na localização. Daremos particular importância às plataformas dedicadas à entrega de produtos alimentares e outros bens, mercê da sua enorme proliferação, não só a nível nacional, como também mundial.

1.3. Definição de plataformas digitais

Têm sido apresentadas algumas definições, merecendo destaque o art. 2º da proposta de Diretiva¹⁹, o qual esclarece o que se entende por plataforma de trabalho digital; trabalho nas plataformas digitais; pessoa que trabalha nas plataformas; trabalhador das plataformas; intermediário; representantes dos trabalhadores; representantes das pessoas que trabalham nas plataformas; sistemas automatizados de motorização e sistemas automatizados de tomada de decisões.

De acordo com o aludido preceito entende-se por *plataforma de trabalho digital* uma pessoa singular ou coletiva que presta um serviço que satisfaz cumulativamente os seguintes requisitos: a) é prestado, pelo menos em parte, à distância, através de meios eletrónicos, como um sítio Web ou uma aplicação móvel; b) é prestado a pedido de um destinatário do serviço; c) implica, como componente necessária e essencial, a organização do trabalho realizado por pessoas a título oneroso, independentemente de esse trabalho ser executado em linha ou num local determinado; d) implica a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões. De notar que este último requisito não constava da proposta inicial da Diretiva, tendo sido introduzido pela Resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 24 de abril de 2024²⁰. De realçar ainda que na versão inicial a proposta de Diretiva falava-se em pessoa física ou jurídica, sendo que agora se concretiza que a

¹⁸ <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-platform-workers/>

¹⁹ Referimo-nos proposta de Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais.

²⁰ Resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 24 de abril de 2024, sobre a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD)), disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0330_PT.pdf

plataforma de trabalho digital pode ser pessoa coletiva ou singular. Parece-nos que o mais importante é que o legislador europeu “personaliza”, e bem, a plataforma. Simplificando, temos três entes envolvidos, um que presta um serviço, outro que recebe e paga o serviço e um terceiro que organiza e supervisiona esse serviço visando a obtenção de lucro.

Do ponto de vista interno, e de acordo com o nº 2 do art. 12º A do CT “entende-se por plataforma digital a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distancia, através de meios eletrónicos, nomeadamente sitio 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.”

Entre a definição dada pela proposta de Diretiva e a constante do nosso Código do Trabalho podemos apontar duas diferenças, a primeira é que a proposta de Diretiva fala-nos que a plataforma poderá ser uma pessoa coletiva ou individual, ao passo que o CT cinge-se à pessoa coletiva; e a segunda assenta no facto do CT não fazer referência à utilização de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões, certamente porque este último requisito foi introduzido à proposta de Diretiva em momento posterior à Lei nº 13/2023, de 3 de abril, que introduziu o citado art. 12º- A ao CT.

1.4. Vantagens, desvantagens e desafios

São inúmeras as vantagens associadas ao trabalho em plataformas digitais, como seja a criação de novos postos de emprego; a flexibilidade de horários; a melhoria na conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar; a possibilidade de aumento de rendimentos, seja enquanto atividade principal ou secundária/complementar; ou até o ingresso no mundo do trabalho para grupos que, tendencialmente, têm maior dificuldade, como é o caso dos imigrantes ou até de pessoas portadoras de deficiência, estas últimas principalmente na modalidade de *crowdwork online*.

Todavia, é possível também assinalar alguns riscos ou desvantagens como por exemplo a difícil caracterização do vínculo laboral; a instabilidade e a precariedade; a falta de proteção social ou outros direitos como remuneração mínima, formação profissional, férias, segurança e saúde; bem como a falta de transparência nas disposições contratuais e na utilização dos algoritmos. Logicamente que o objetivo passará por potenciar as vantagens e minimizar os riscos, sem nunca descurar aquele que tem sido o lema pulverizado pela OIT de trabalho digno para todos.

O trabalho nas plataformas tem apresentado inúmeros desafios, especialmente no que se refere ao estatuto profissional dos prestadores da atividade em termos de categorização, nomeadamente se devem ser considerados trabalhadores dependentes, independentes ou ainda se se inserem numa categoria intermédia. Mas há outros desafios, como seja o acesso a poucos ou nenhuns benefícios

(salários mínimos, férias, limites do tempo de trabalho); a falta de transparência no uso da inteligência artificial e dos algoritmos; as condições de trabalho e a formação; o acesso à proteção social (reforma; baixa médica); o acesso limitado a mecanismos de representação e negociação coletiva e ainda as questões relacionadas com a natureza transnacional do trabalho prestado nas plataformas digitais (às vezes é muito difícil identificar o país onde o trabalho é prestado, o que acarreta questões relacionadas com as contribuições para a segurança social e impostos). Acresce ainda que a legislação é ambígua ou pouca clara, como acontece com o próprio art. 12º - A do CT, conforme explanado infra no ponto 2.3..

A própria concorrência global e a dinâmica das plataformas poderão potenciar problemas de saúde mental²¹, como é o caso do *burnout*²² e stress, entre outros. Não será muito difícil equacionarmos que um estafeta que percorra as ruas e ruelas de uma cidade, eventualmente caótica, numa luta desenfreada por mais um serviço estará sujeito um nível de grande stress. Sem a garantia de que ao final do dia ou da noite irá atingir o objetivo a que se propôs, sem saber se o seu sacrifício terá uma recompensa monetária que seja condigna, adequada e proporcional ao seu esforço. A falta de proteção, os baixos e instáveis rendimentos, a forte concorrência, a pressão criada pela própria plataforma, são seguramente questões adversas do ponto de vista psicológico. Se a forma de cálculo da remuneração está relacionada unicamente com o resultado, como ocorre na maioria das plataformas digitais, é natural que se instale um ambiente de *stress*. Muitas vezes, por outro lado, não há sequer um valor mínimo ou garantido que possa colmatar esta questão e, de resto, não há limites máximos de número de horas de trabalho ou do valor hora (ou semanal ou mensal); destarte, não há o mínimo de regulamentação e o resultado, invariavelmente, parece ser o benefício para a plataforma em detrimento dos estafetas.

Foi na senda de dar resposta a alguns dos desafios que se colocam em sede de trabalho em plataformas digitais que a Comissão Europeia desenvolveu esforços e avançou com uma Proposta de Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, matéria que será abordada no ponto 4. do presente trabalho.

Os últimos anos têm demonstrado que a regulamentação do trabalho nas plataformas digitais está longe de ser consensual, havendo muitas vozes que acusam as plataformas de fuga premeditada ao

²¹ Para maiores desenvolvimentos, Martinez, Silvia Fernández, *Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales*, op. cit., pp. 219 a 234.

²² Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS) o Síndrome de Burnout é classificado como uma doença ocupacional e é caracterizado por três condições: “sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia; aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, ou sentimentos de negatividade ou cinismo relacionados ao trabalho; e a redução da eficácia profissional.” Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Direito do Trabalho. Não raras vezes as plataformas agarram-se ao argumento do empreendedorismo, avançando lemas bastantes atrativos e altamente estratégicos. É o caso do *website* da Uber pelo qual se propagam slogans como: “Aumente os seus rendimentos quando quiser”; “Defina o seu próprio horário”; “Sem patrão”; “Horário flexível”; “Pagamento rápido”; “Entre as recolhas e as entregas, aproveite para descobrir novos recantos da sua cidade”. O mesmo se passa no *website* da Glovo, onde se lê: “Ganha em flexibilidade, faz entregas quando quiseres” ou no *website* da Bolt Food onde sobressai o seguinte: “Ganhe até 1000 € por semana”; “Torne-se parceiro da Bolt Food hoje mesmo!” Ou seja, muitas vezes as plataformas mascaram a realidade com termos muito próprios, não se fala em atividade, fala-se em “tarefa”; não se fala em cessação do contrato, fala-se em “desativação”²³; não se fala em trabalhadores, fala-se em “parceiros”, “estafetas” ou “riders”.

Há ainda um esforço claro das plataformas em atribuir flexibilidade e autonomia ao prestador, de forma a criar a convicção que estamos fora do âmbito do trabalho dependente. A Glovo²⁴, por exemplo, diz-nos que o estafeta pode usar e conectar-se à plataforma de forma flexível e ao seu critério, podendo atuar enquanto estafeta independente ou enquanto profissional de uma empresa de serviços de logística, sendo que no primeiro caso cabe-lhe definir os seus próprios horários, atuando em nome próprio, no seu interesse e usando ainda os seus equipamentos para exercer a atividade; e, no segundo, fica dependente das instruções da sua empresa. Avança ainda a dita plataforma que não dirige, nem controla as ações ou as condutas do estafeta ou da empresa, reconhecendo também que não existe qualquer exclusividade, pelo que o estafeta pode oferecer serviços ou exercer qualquer outra atividade comercial ou profissional relacionada ou não com o setor de atividades da Glovo.

É notória a tendência de fuga às regras do Direito do Trabalho por parte das plataformas que acabam por utilizar uma linguagem própria e altamente atrativa para captar os prestadores. Refere Teresa Coelho Moreira²⁵ que as plataformas recorrem a expressões como, *inter alia*, turks, riders, slashers, coworkers, colaboradores e empreendedores, para escamotear verdadeiras situações de trabalho subordinado. Ou seja, há uma série de termos linguísticos que vão sendo utilizados não só com o fito de atrair potenciais “parceiros”, mas também de camuflar relações que, muitas vezes, convenhamos, configuram situações de verdadeiro trabalho subordinado.

Continua ainda hoje a fazer sentido, volvidos 80 anos sobre a Declaração de Filadélfia, recordar que “o trabalho não é uma mercadoria” (cfr. princípio I., al. a), no sentido de que quem executa o trabalho não pode ser considerado nem tratado como tal.

²³ É, no mínimo, inquietante que as plataformas usem termos como “desativação”, quando estamos a falar de pessoas e não de coisas.

²⁴ Cfr. Termos e condições de utilização da plataforma Glovo para estafetas, com última atualização de 23/02/2024, disponíveis em: <https://glovoapp.com/docs/en/legal/terms-couriers/?country=pt>

²⁵ Moreira, Teresa Coelho & Gonçalves, Marco Carvalho. *Presunção de contrato de trabalho (...)*, op. cit., p. 386 e 387.

Não é despiciente que em matéria de trabalho nas plataformas digitais se chame à colação a dúvida levantada por Adriano Campos e José Soeiro²⁶, estaremos perante empreendedores ou empercários²⁷?

Na mesma senda, a propósito da *uberização* do trabalho e do capitalismo de plataforma, Ricardo Antunes²⁸ avança que os “Trabalhadores/as se metamorfoseiam, então, em empreendedores, que devem imaginar seu modo de vida como uma forma de empresariamento, uma espécie de burguês-de-si-próprio. No entanto, o que se efetiva muitas vezes e sem que se perceba é a condição de proletário-de-si-mesmo. Parece florescer, então, uma curiosa figura, a do empreendedor-proletário.”

Fernández Villazón²⁹ também faz referência a este fenómeno que denomina como “*relato del emprendimiento*”, na medida em que nos últimos tempos se assiste a um grande esforço, inclusive do poder público, para potenciar o empreendedorismo com o objetivo de dinamizar a economia, aumentar o emprego e empoderar as pessoas. Assim esta tendência, em algumas ocasiões, oculta verdadeiras situações de exploração e abuso.

Um pouco por toda a parte, observamos uma crescente tensão entre o empreendedorismo promovido pelas plataformas e a efetiva realidade vivida pelos trabalhadores, que frequentemente enfrentam condições de trabalho mais próximas às do proletariado, marcadas pelo controlo rigoroso e vínculos altamente precários, do que ao ideal de empreendedorismo.

Como se disse, a linguagem utilizada pelas plataformas é bastante apelativa³⁰, sendo que também as próprias aplicações e *sites* são muito intuitivos, sugerindo um rápido processo de inscrição e ainda a promessa de ganhar dinheiro facilmente. Aparentemente qualquer um diria que é fácil ganhar “bom dinheiro”, dada a forma como as plataformas expõem o negócio. Mas na prática, muitas vezes, não passa de uma estratégia comercial de cariz marcadamente unilateral.

Naturalmente que as plataformas defendem outra posição, assente na flexibilidade e autonomia dos “parceiros”, classificando-os como trabalhadores independentes, e ainda no próprio modelo de negócio, posicionando-se como meras intermediárias entre o prestador do serviço e o cliente.

²⁶ Soeiro, José e Campos, Adriano, “A falácia do empreendedorismo”, 2016, Bertrand Editora.

²⁷ A figura híbrida de “emprecários” assenta na ideia de aparentes empresários na realidade precários.

²⁸ Antunes, Ricardo (2023). *Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma*, in Revista Análise Social, LVIII (3º), 2023, (nº 248), p. 521.

²⁹ Villazón, Luis Antonio Fernández. *Obstáculos analógicos para la negociación colectiva en la era digital*, in Trabalho na Era Digital: Que Direito? – Estudos APODIT 9, AAFDL, março 2022, Coordenação: Maria do Rosário Palma Ramalho, Catarina de Oliveira Carvalho e Joana Nunes Vicente, p. 598.

³⁰ A propósito, Arruda, de Souza Monique, Algoritmos de recomendação nas plataformas digitais de trabalho: implicações e proposta de ação para um trabalho digno, Revista Questões Laborais, nº 64, (janeiro-junho 2024), p. 91: “Algumas práticas de gestão (de parceiros, *riders*, estafetas) usadas pelas plataformas, incluem um discurso de marketing altamente estratégico, com uma tónica de persuasão, para iludir e distorcer os elementos caracterizadores de uma relação laboral”.

Em bom rigor, há argumentos plausíveis para defender qualquer posição³¹, daí que o tema continue a ser amplamente debatido por pouco por todo o mundo, inclusive, com algumas alterações legislativas, tal o caso de Portugal. Resta saber se estas alterações são adequadas e suficientes, sendo que a nível interno o assunto está longe ser pacífico, como têm demonstrado as discordantes e recentes decisões judiciais.

³¹ Como refere Palma Ramalho “o problema da qualificação do vínculo estabelecido entre o trabalhador e a entidade que gere a plataforma não é passível de ter uma resposta unitária”, devendo-se evitar a perspetiva de que determinado país só admite a qualificação do trabalho em plataforma como trabalho subordinado enquanto que outro país considera que esse trabalho é sempre de qualificar como trabalho independente. Cfr. Ramalho, Maria do Rosário Palma (2022). Autonomia, subordinação jurídica e dependência económica no trabalho em plataformas digitais (breves reflexões), in Trabalho na Era Digital: Que Direito? – Estudos APODIT 9, AAFDL, Março 2022, Coordenação: Maria do Rosário Palma Ramalho, Catarina de Oliveira Carvalho e Joana Nunes Vicente, p. 314.

2. Qualificação da relação jurídica

Qualificar determinada relação jurídica como contrato de trabalho ditará a sujeição da mesma ao seu respetivo regime jurídico, com todas as suas vantagens e desvantagens, daí a importância do tema, amplamente debatido no Direito do Trabalho e, naturalmente, nos Tribunais, ao longo de muitas décadas, mercê da sua enorme complexidade e aplicabilidade prática.

A qualificação jurídica é determinante não só para quem presta a atividade, como para o credor da mesma e ainda para o próprio Estado, face às diferentes obrigações e direitos junto da Segurança Social, da Autoridade Tributária, entre outros organismos públicos.

Queremos com isto realçar que antes da discussão em torno do trabalho em plataformas digitais já esta questão (contrato de trabalho v.s. prestação de serviços) levantava muita discórdia. A comparação e distinção entre os conceitos de trabalhador dependente e independente é um tema que também nos dias de hoje se afigura complexo e fascinante³², especialmente em função da temática em análise.

Não raras vezes é difícil qualificar se determinado contrato é tipificado como um contrato de trabalho ou de prestação de serviços, existindo um enorme número de situações em que é necessário o recurso aos Tribunais, nomeadamente quando determinado clausulado (ou até uma relação verbal) apresenta elementos característicos de ambos os contratos, ou quando as partes de forma dissimulada sujeitam determinado acordo a um regime que não é o seu, como é o caso dos “falsos recibos verdes”.

O facto de muitas vezes existir uma afinidade material entre o objeto de ambos os tipos de contrato acaba por dificultar a correta delimitação da relação jurídica existente, caindo-se assim na chamada “zona cinzenta”.

Importa recordar a noção de contrato de prestação de serviços, plasmada no art.º 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”.

Por seu turno, a noção de contrato de trabalho consta do art. 11º do CT, o qual dispõe que: “o contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou a outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.

Também o Código Civil, no seu art. 1152º, apresenta a seguinte noção: “contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou

³² A propósito, vide Hiebl, Christina, “The legal status of platform workers: regulatory approaches and prospects of European solution” in Italian Labour Law e-Journal, Issue 1, Vol. 15, 2022, p. 14, disponível em: <https://illej.unibo.it/article/view/15210/14457>

manual a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta”, a qual nunca sofreu qualquer alteração legislativa³³, vigorando por isso desde do Código Civil de 1966.

Não obstante as diferenças entre o CC e o CT, podemos concluir que noção de contrato de trabalho conta com três elementos essenciais: i) o trabalho ou atividade laboral; ii) a retribuição; iii) a subordinação jurídica.

Se compararmos a definição de contrato de trabalho com a prestação de serviços é patente a existência de, pelo menos, três elementos distintivos.

Em primeiro lugar ao prestador de serviços cabe proporcionar “*certo resultado*”, ao passo que ao trabalhador compete “*prestar a sua atividade*”, destrinchando-se assim que o contrato de trabalho exige uma obrigação de meios, ao passo que no contrato de prestação de serviço está em causa uma obrigação de resultados. Tal distinção pode, na prática, assumir pouca relevância, por um lado, porque mesmo quando o objeto da prestação é a atividade/trabalho pretende-se sempre, como fim último, um resultado e, por outro, porque existem contratos de prestação de serviços, em que a sua qualificação é pacífica, como seja o caso advogado-cliente, ainda assim não pode o advogado garantir “resultados/ganho de causa”, mas apenas e tão-só a sua atividade.

Em segundo lugar o contrato de trabalho é necessariamente oneroso, exigindo sempre uma retribuição, o que não sucede no contrato de prestação de serviços, o qual poderá ser oneroso ou gratuito, embora na prática seja rara a existência de contratos de prestação de serviços sem retribuição.

E, por último, note-se ainda que na noção de prestação de serviços não há referência a nenhum elemento que conduza à subordinação, cabendo ao prestador a realização da atividade com autonomia e independência.

Perante as semelhanças e diferenças que decorrem do texto legislativo, nomeadamente dos citados art.s 1152º do CC e. 11º do CT em contraponto com o art. 1154º do CC, ressalta que a distinção reside aparentemente na subordinação jurídica, ou seja, na circunstância de o prestador do trabalho desenvolver a sua atividade sob a autoridade e direção do empregador, sendo certo que nem sempre é claro aferir se existe ou não uma relação de subordinação entre as partes envolvidas, sobretudo

³³ Diversamente do que ocorre no Código Civil, é de realçar que no direito laboral a noção de contrato de trabalho foi evoluindo: primeiramente o regime jurídico do contrato individual de trabalho, anexo ao Decreto-Lei n.º 49.408 de 24/11/1969 (LCT) fez coincidir o seu art.º 1º com a definição dada pela CC (art.º1152º, ainda em vigor); seguindo-se o art. 10º do Código do Trabalho de 2003 (Lei n.º 99/2003, de 27/08) que introduziu um elemento de pluralidade de empregadores, ao fixar que a atividade é prestada a “outra ou a outras pessoas” e suprimiu a referência ao carácter manual ou intelectual da atividade do prestador; e por fim o art. 11º do Código do Trabalho de 2009 (Lei n.º 7/2009, de 12/02), o qual veio clarificar que o trabalhador é uma “pessoa singular” e não coletiva e ainda substituir a expressão “sob autoridade e direção desta” por “no âmbito de organização e sob autoridade destas”, no sentido de subordinação jurídica.

quando está em causa o desempenho de uma atividade mais técnica, científica, intelectual ou artística, com sucede, a título exemplificativo, nas profissões liberais.

Também a flexibilização das formas de trabalho tem contribuído para um aumento de situações dúbias³⁴, como é o caso, entre outros, do trabalho em plataformas digitais, tornando-se cada vez mais complexo ajuizar se estamos perante uma situação de trabalho subordinado ou de trabalho autónomo e independente. Como faz notar João Leal Amado³⁵, será sempre necessária uma apreciação casuística³⁶, que leve em conta os dados concretos de cada tipo de relação, sendo certo que as novas formas de trabalho levantam problemas de enquadramento, “até porque, infelizmente, não dispomos de um qualquer “subordinómetro” que nos forneça uma resposta infalível e irrefutável”.

Nos Estados Unidos, por exemplo, a jurisprudência do Estado da Califórnia separa os trabalhadores dependentes dos independentes com base no denominado “teste ABC³⁷”, proveniente do caso precedente “Dynamex Inc. v. Charles Lee” decidido em 2018, e posteriormente consagrado pela lei AB5 promulgada em janeiro de 2020. De acordo com o dito “teste ABC” um trabalhador só pode ser classificado como independente se atender a três critérios: o critério A respeita à autonomia, ou seja, à ausência de controlo e de direção por parte da credora do serviço; o critério B verifica-se se o trabalho realizado está fora do escopo principal do negócio da empresa; e, por último, o critério C ocorre se o trabalhador tem um negócio próprio, distinto da empresa contratante.

Sem dúvida que uma das questões mais debatidas em torno do trabalho nas plataformas digitais tem sido precisamente a qualificação jurídica da relação existente entre quem presta o serviço e as próprias plataformas. Há inúmeras decisões judiciais sobre a temática (infra 3), com entendimentos muito díspares entre si. Algumas decisões reconhecerem a existência de uma relação laboral entre a plataforma e quem nela trabalha, o que acarreta consequências em termos de pagamento de contribuições, impostos, indemnizações e até condenações penais. O certo é que tal não tem sido suficiente para alterar a tendência de trabalho independente, já que as plataformas continuam a propagar o empreendedorismo e a não assumir os seus “prestadores de serviços” como verdadeiros

³⁴ Entre muitos outros arrestos, salienta o Acórdão do STJ de 12/10/2022 (Ramalho Pinto) que “A crescente flexibilização das formas de emprego tem contribuído para um aumento exponencial dos casos nebulosos, de fronteira, em que se torna por vezes extremamente difícil ajuizar se estamos perante uma situação de trabalho subordinado ou de trabalho autónomo.” Cfr. Proc. 3347/19.9T8BRR.L1.S1, disponível in www.dgsi.pt

³⁵ Amado, João Leal (2023) “As plataformas digitais e o novo artigo 12º-A do Código do Trabalho: empreendendo ou trabalhando” – Revista do Supremo Tribunal de Justiça, nº 3, janeiro a junho 2023, p. 86.

³⁶ Também Palma Ramalho conclui que a qualificação jurídica dos trabalhadores das plataformas terá que ser feita *caso a caso*, procurando descortinar, em cada caso, os elementos essenciais do contrato celebrado entre os trabalhadores e a entidade proprietária ou gestora da plataforma. Cfr. Ramalho, Maria do Rosário Palma (2022). Autonomia, subordinação jurídica (...), op. cit., p. 315.

³⁷ Para um maior desenvolvimento do “teste ABC” vide Granadeiro, Catarina (2021). The emergence of a Gig Economy: brace for (legal) impact – a review of the case Dynamex Inc. v. Charles Lee, in Revista Internacional de Direito do Trabalho, Ano 1, nº 1, p. 773-807.

trabalhadores. As plataformas têm sempre recorrido até à última instância para evitar a contratação e ainda procedido a repetidas transformações para adaptarem os seus termos e condições, numa clara fuga ao Direito do Trabalho. Com estas alterações e nomenclaturas sucessivas, nomeadamente nas suas cláusulas contratuais, vão-se adaptando constantemente para não caírem no âmbito do trabalho dependente que, como sabemos, se rege por diplomas que demoram muito tempo a decidir e aprovar.

Numa tentativa de proteger os falsos trabalhadores independentes o legislador estabeleceu presunções de laboralidade, que analisaremos individualmente. Mas, antes da análise detalhada do art. 12º-A, faremos uma pequena alusão ao método indiciário, que é utilizado na falta de previsão legal de presunção ou quando a presunção não vinga por não se mostrarem preenchidas as características que o legislador determinou para a sua verificação. Abordaremos igualmente o art. 12º, já que o mesmo tem aplicação em sede de trabalho nas plataformas, se consideramos que o novo art. 12º-A só se aplica a relações posteriores a 1 maio de 2023, como tem sido entendido pelos Tribunais, embora não seja da nossa concordância (sobre a aplicação da lei no tempo vide ponto 2.3.2).

2.1. Método indiciário/tipológico

Como se disse, a discussão sobre se determinada relação laboral deve ser enquadrada enquanto trabalho por conta de outrem ou trabalho independente é muito anterior ao surgimento do trabalho em plataformas digitais.

Seja em casos duvidosos, antes das próprias presunções de laboralidade (seja do art. 12º ou 12º-A) ou até em casos de inaplicabilidade³⁸ das mesmas, os Tribunais foram recorrendo ao método indiciário ou tipológico, fazendo-se valer de uma série de indicadores/indícios que, em concreto, permitissem aferir da presença de um contrato de trabalho ou de um contrato de prestação de serviços.

Antes da entrada em vigor do CT de 2003 e na falta da previsão de uma presunção de laboralidade, que à frente desenvolvemos, cabia ao trabalhador demonstrar a existência de certos elementos característicos e caracterizadores do contrato de trabalho, para que o mesmo pudesse beneficiar das regras do Direito Laboral.

³⁸ Como salientam os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 01/06/2022 e de 12/10/2022 (Ramalho Pinto), numa situação de inaplicabilidade das presunções de laboralidade, há que recorrer ao método indiciário ou tipológico a fim de se aferir se entre as partes vigorou um contrato de trabalho ou um contrato de prestação de serviço. Proc. 21116/18.1T8LSB.L1.S1 e Proc. 3347/19.9T8BRR.L1.S1, respetivamente, ambos disponíveis in www.dgsi.pt

A doutrina³⁹ e também a jurisprudência⁴⁰ foram assim elencando alguns indícios internos e externos que confluíam para a existência de um contrato de trabalho.

Do lado interno, destacam-se os seguintes: i) local da atividade pertencer ao beneficiário da mesma, ou ser por ele determinado; a existência de um horário de trabalho; ii) utilização de bens ou de utensílios fornecidos pelo beneficiário da atividade; iii) existência de uma remuneração certa, com aumento periódico; iv) pagamento de subsídio de férias e de Natal; v) recurso a colaboradores por parte do prestador da atividade; vi) integração deste na organização produtiva; vii) submissão do prestador ao poder disciplinar.

E do lado externo: i) sindicalização do prestador da atividade; ii) observância do regime fiscal e de segurança social próprios do trabalho por conta de outrem; iii) exclusividade da atividade a favor do beneficiário.

Identificados estes indícios, cabe confrontar a situação concreta com o modelo tipo de subordinação, não através de um juízo de mera subsunção, mas de um juízo de aproximação que terá de ser também um juízo de globalidade⁴¹.

De notar, todavia, que tais indicadores/indícios carecem sempre de ser apreciados em conjunto, através do tal juízo global, e não de forma individualizada, na medida em que “Não existe nenhuma fórmula que pré-determine o doseamento necessário dos vários índices, desde logo porque cada um deles pode assumir um valor significativo muito diverso de caso para caso⁴²”.

Donde nem todos os indícios assumem a mesma relevância. Por exemplo numa relação laboral encoberta, como seja a dos chamados “*falsos recibos verdes*”, é de esperar que não haja uma inscrição

³⁹ Martinez, Pedro Romano, *Trabalho Subordinado e trabalho autónomo, Estudo do Instituto de Direito do Trabalho I*, Almedina, Coimbra, 2001, p. 287.

⁴⁰ Acórdão do SJT de 21/01/2009, proc. nº 08S2270 (Mário Pereira), que elenca um conjunto de indícios internos e externos. Destaque ainda para um acórdão mais recente, também do STJ de 17/03/2022, proc. 251/18.1T8CSC.L2.S1 (Chambel Mourisco) o qual avança com os seguintes indícios: A vinculação do trabalhador a um horário de trabalho; A execução da prestação em local determinado pelo empregador; A existência de controlo externo do modo da prestação; A obediência a ordens; A sujeição do trabalhador à disciplina da empresa; O pagamento da retribuição em função do tempo; O pagamento da retribuição de férias e dos subsídios de férias e de Natal; Pertencerem ao empregador os instrumentos de trabalho e serem por ele disponibilizados os meios complementares da prestação; Inscrição do trabalhador na segurança social como trabalhador por conta de outrem; Estar o trabalhador inscrito numa organização sindical; Não recair sobre o trabalhador o risco da inutilização ou perda do produto; Inexistência de colaboradores; A prestação da atividade a um único beneficiário.

⁴¹ Como ensina Monteiro Fernandes a propósito dos indícios: “Cada um destes elementos, tomado de per si, reveste-se de patente relatividade. Alguns deles, mesmo, não merecessem grande atendibilidade, pela circunstância apontada de que se trata, de acordo com a experiência existente, de meios correntemente utilizados na dissimulação do contrato de trabalho. É o caso da denominação atribuída ao contrato e dos regimes fiscal e contributivo aplicados ao trabalhador. (...) Por outro lado, o juízo a fazer é, como se disse, um juízo de globalidade, conduzindo a uma representação *sintética* da tessitura jurídica da situação concreta e à comparação dela com os tipos [de trabalho subordinado] referidos.” Cfr. Fernandes, António Monteiro (2023). *Direito do Trabalho*, 22.ª Edição (Revista e Atualizada), Almedina, p. 151.

⁴² Idem, p. 152.

na segurança social como trabalhador dependente, tampouco que seja pago subsídio de férias ou de Natal, já que isso seria contrário aquilo que se pretende encobrir.

Como realça Monteiro Fernandes⁴³ e em termos complementares aos citados indícios, dever-se-á ainda atender a um critério baseado na existência ou inexistência de incorporação na empresa ou na organização técnico-laboral alheia (organisation test, tal como foi avançado pela doutrina britânica).

Em suma, o recurso ao método tipológico exige sempre uma análise casuística e global de todos os elementos disponíveis que possam relevar para a existência ou não de subordinação.

2.2. Presunção de laboralidade do artigo 12.º do CT

A presunção da laboralidade surgiu com o intuito de facilitar a prova ao trabalhador com respeito à existência de um contrato de trabalho.

De acordo com o ponto 11 da Recomendação nº 198 da OIT de 2006, relativa à relação de trabalho, com a finalidade de facilitar a existência de uma relação de trabalho, os Membros devem prover para uma presunção legal de que uma relação de trabalho existe quando onde um ou mais indicadores relevantes estejam presentes.

Esta presunção encontra eco no atual art.º 12.º do CT, o qual corresponde à sua terceira versão (nas palavras João Leal Amado⁴⁴ “terceira tentativa”).

A primeira versão foi introduzida pelo Código do Trabalho de 2003 (Lei nº 99, de 27 de agosto), estabelecendo um mecanismo presuntivo que exigia a verificação cumulativa de um conjunto de cinco características, o que foi alvo de críticas, não só doutrinárias⁴⁵, como jurisprudenciais⁴⁶.

O facto de o ordenamento jurídico exigir o preenchimento de todos os indícios acabava por dificultar a tarefa do trabalhador⁴⁷, podendo levar a que o Tribunal considerasse pela inexistência de

⁴³ Fernandes, António Monteiro, op. cit., p. 152, nota 46.

⁴⁴ Amado, João Leal (2016). *Presunção de Laboralidade: nótula sobre o artigo 12.º do novo Código de Trabalho e o seu âmbito temporal de aplicação*, in Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: presunção legal e método indiciário. Coleção Formação Inicial, 2.ª ed., CEJ. Lisboa, 2016, pág. 49.

⁴⁵ Entre outros: João Reis, o qual refere que este art. 12.º “quase roça o absurdo jurídico, pois parece mais difícil ‘provar’ a presunção do que a realidade que ela visa presumir (contrato de trabalho)” - «Arbitragem dos serviços mínimos e Lei n.º 9/2006”, *Questões Laborais*, n.º 26, 2005, pág. 182, n.º 22.

⁴⁶ Por exemplo: Ac. da TRP de 16-05-2007, proc. n.º 070333 (Relator: Ferreira da Costa).

⁴⁷ A propósito da presunção originária do CT 2003 José Andrade Mesquita refere o seguinte “a presunção do art. 12.º, em vez de cumprir o objectivo de facilitar a prova do contrato de trabalho, pode desencadear um efeito perverso, dificultando-a ainda mais, por dois motivos. Em primeiro lugar, porque o seu efeito útil é praticamente nulo. Por um lado, os requisitos do art. 12.º são cumulativos e extremamente exigentes. Por outro lado, o artigo assenta não apenas em factos, como a existência de um horário previamente definido ou a duração contratual superior a noventa dias, mas também em conceitos extremamente complexos, como o da inserção na estrutura organizativa. Em consequência disto, nos casos de fronteira será praticamente certo que alguns requisitos do art. 12.º não se verifiquem. Quando a presunção funciona, isso significará que ninguém duvida da existência de um contrato de trabalho. Em segundo lugar, e em consequência do que acaba de dizer-se, a presunção pode desencadear um efeito perverso, dificultando a prova. Isto porque, em virtude de não se preencherem algumas alíneas do art. 12.º, haverá tendência para considerar que não há contrato de trabalho, dado nem sequer se reunirem todos os elementos de uma mera presunção ilidível desse contrato. É preciso não cair neste erro, uma

contrato de trabalho quando não estivessem preenchidos os tais requisitos cumulativos, sendo certo que não seria esse o intuito do legislador.

Posteriormente, pela Lei nº 9/2006, de 20 de março, o legislador optou por não identificar características concretas, referindo tão-só o seguinte: *“presume-se que existe um contrato de trabalho sempre que o prestador esteja na dependência e inserido na estrutura organizativa do beneficiário da actividade e realize a sua prestação sob as ordens, direcção e fiscalização deste, mediante retribuição”*.

Tal redação não se mostrou igualmente feliz, contando igualmente com críticas⁴⁸, já que se limitava a reproduzir os elementos da noção de contrato de trabalho (*prestação de actividade; mediante retribuição; sob autoridade e direcção de outrem*) acrescentando ainda outros (*inserção na estrutura organizativa e relação de dependência do prestador face ao beneficiário*).

E por fim, com o Código do Trabalho de 2009 (Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro) foi introduzida a atual redação do referido art. 12º, a qual no seu nº 1 dita que a presunção de contrato de trabalho exige que *“se verifiquem algumas das seguintes características”*, i.e., bastará a existência de duas⁴⁹ das características aí enunciadas e não da sua totalidade, como decorria da versão originária do referido preceito.

Embora com notórias melhorias, o certo é que a presunção do art. 12º não se adequa às particularidades do trabalho em plataformas digitais e, portanto, grande parte da doutrina⁵⁰ foi defendendo a necessidade de criar uma nova presunção, indo assim ao encontro das regras da União Europeia, que na sua proposta de Diretiva avança com a criação de uma presunção própria e adaptada ao trabalho nas plataformas digitais.

O legislador português antecipou-se à proposta de Diretiva, tornando-se pioneiro na criação de uma presunção de laboralidade específica para o trabalho em plataformas digitais, abrangendo a mesma o *crowdwork online* e o *crowdwork offline*.

vez que, inclusivamente, algumas das alíneas referem-se a aspectos que podem facilmente estar ausentes do trabalho subordinado, como o horário, a retribuição fixa, a pertença dos meios de produção ao empregador ou a duração do vínculo por mais de noventa dias.”

⁴⁸ Seguindo as palavras de João Leal Amado quanto à versão de 2006: “Pior a emenda do que o soneto! Se a anterior redação do preceito apresentava deficiências manifestas, a nova redação do mesmo transformava esta norma numa disposição obtusa e, digamo-lo sem rodeios, mentirosa.” Cfr. Amado, João Leal (2022). *Contrato de Trabalho*, 4ª Edição (Revista e Atualizada), Coimbra, Almedina, p. 75.

⁴⁹ No sentido de que bastará a verificação de dois dos índices para fazer operar a presunção, Cfr. Leitão, Maria da Gloria e Nobre, Diogo Leite (coord.), *Código do Trabalho Revisto - Anotado e Comentado*, Vida Económica, Porto, 2009, p. 32.

⁵⁰ Ainda que a maioria da doutrina defendesse a criação de uma presunção específica para os trabalhadores das plataformas digitais, como é o caso do atual art. 12º A do CT, houve também quem defendesse uma revisão aos indícios de laboralidade previstos no art. 12º do CT – Cfr. Silva, Catarina Marques da & Mendonça, Jorge Ribeiro (2021), *Plataformas digitais nas vestes de empregador: os desafios da “uberização” do trabalho*, in *Resista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano I, Setembro 2021, nº 2, p. 321.

2.2.1. Insuficiência do art. 12º do CT

A presunção do art. 12º do CT está pensada para relações de trabalho típicas e não para a era digital, nem para o trabalho nas plataformas digitais, daí a necessidade de uma nova presunção.

Os critérios tradicionais de qualificação a relação laboral, o próprio método indiciário (com os indícios que o conhecemos) e também a presunção do art. 12º mostram-se desajustados às especificidades do trabalho em plataformas, principalmente quando o negócio é manifestamente desenvolvido no sentido de afastar a atividade do prestador da típica configuração de contrato de trabalho.

As relações de trabalho de hoje em dia, mormente em termos de trabalho em plataformas, dispensam uma chefia direta que esteja presente a orientar o trabalhador e afastam-se da lógica do tempo e do local de trabalho, isto enquanto os indícios do art. 12º já remontam ao Código de 2009. O horário, a retribuição certa e regular, a propriedade dos instrumentos não são indícios que possamos valorar quando falamos, analisamos e discutimos o trabalho nas plataformas digitais.

No *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021* fala-se na criação de uma presunção de laboralidade adaptada ao trabalho nas plataformas digitais, uma vez que a presunção do art. 12º, repita-se, não se adequa à realidade do trabalho prestado através das *apps*. Mesmo que os instrumentos de trabalho pertençam ao prestador ou caiba ao mesmo definir o seu horário de trabalho podemos, ainda assim, estar perante uma situação de trabalho por conta de outrem e, consequentemente, o trabalho nas plataformas deve ser olhado com todas as suas particularidades, e não numa perspetiva tradicional da relação laboral. Como refere Teresa Moreira Coelho⁵¹ a presunção do artigo 12º foi perspetivada para relações de trabalho típicas e não para relações de trabalho na era digital, daí a necessidade de atualizar os índices de subordinação jurídica, nomeadamente no que respeita a este tipo de trabalho que é gizado em função de organizações de natureza digital, tendo assim o legislador português adotado uma nova presunção, a prevista no art. 12º - A do CT. Se é certo que estamos diante de um novo tipo de trabalho, afastado dos contornos tradicionais e clássicos, é igualmente certo que, em certas situações, continua a ser dependente e subordinado e, portanto, quando falamos neste laboro em função do digital é normal que a propriedade dos instrumentos de trabalho ou até a determinação do horário estejam na esfera do prestador, o que nem sempre significa que haja independência ou autonomia.

Tal como evidencia Palma Ramalho⁵² a presunção de laboralidade do art. 12º, nº 1 do CT não é muito útil, sendo até inoperante, no caso dos trabalhadores de plataforma digital, porque a maioria

⁵¹ Coelho, Teresa Moreira, A proposta de diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho, *Prontuário do Direito do Trabalho*, 2022-I, p. 369.

⁵² Ramalho, Maria do Rosário Palma (2022). *Autonomia, subordinação jurídica (...)*, op. cit., p. 317.

dos seus indícios aponta para uma relação de trabalho tradicional, em que a atividade é desenvolvida nas instalações do credor, com horário por este fixado e com recurso aos seus instrumentos de trabalho, acrescendo uma remuneração certa e calculada em função do tempo e também uma integração do trabalhador na estrutura orgânica da empresa. Sucede que nos trabalhadores de plataformas digitais os indícios legais de subordinação apontam no sentido oposto – “o trabalhador não trabalha nas instalações da plataforma, estabelece o seu próprio horário de trabalho, usa o seu telemóvel e o próprio veículo para executar a prestação, não tem uma remuneração certa em função do tempo e não tem, como é óbvio, uma integração relevante na estrutura empresarial.”

2.3. Nova presunção de laboralidade do artigo 12º -A do CT

O art. 12º-A, sob a epígrafe *presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital*, foi introduzido pela Lei nº 13/2023, de 3 de abril⁵³, a qual foi precedida de um longo processo legislativo que se prolongou por quase dois anos. E no que respeita concretamente ao art. 12º-A importa reter que teve outras redações antes do texto que hoje conhecemos.

Na primeira versão da Agenda do Trabalho Digno⁵⁴ (publicada em separata do Boletim do Trabalho e Emprego, nº 33, de 29/10/2021), a presunção era estabelecida entre a plataforma digital e o prestador da atividade, sendo que o art. 12º -A contava apenas com seis números.

Na sua segunda versão (publicada em separata do Diário da Assembleia da República, nº 14, de 22/06/2022), aprovada na generalidade pela Proposta de Lei nº 15/XV⁵⁵, era feita referência a três entidades: i) prestador da atividade; ii) operador de plataforma digital; iii) outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere. Na ótica de Teresa Coelho Moreira⁵⁶ esta redação não era a melhor, porque este terceiro ente – intermediário - não ia ao encontro do definido nas Linhas de Reflexão para Políticas no *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*, tampouco da proposta de Diretiva Europeia. De acordo com a autora a existência deste intermediário poderia (poderá) levantar

⁵³ De salientar que a Lei nº 13/2023 de 3 de abril procedeu à transposição de duas Diretivas: a Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis; e a Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, conforme dispõe o artigo 1º, alíneas a) e b) do diploma em análise. Sendo que a primeira Diretiva assenta na ideia de que o trabalhador assume uma posição de inferioridade comparativamente com o empregador, conferindo-lhe o legislador uma maior proteção jurídica com vista a equilibrar a assimetria existente entre as partes.

⁵⁴A expressão “Agenda do Trabalho Digno” identifica o programa da OIT sobre O Trabalho Digno e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, lançado em 2017 no âmbito das comemorações do centenário da OIT (cumprido em 2019) – Ramalho, M. R. Palma, *A reforma da legislação laboral introduzida pela Lei nº 13/2023, de 3 de Abril: processo ou retrocesso na dignificação do trabalho e na sua regulamentação?*, Reforma da legislação laboral, Trabalho Digno, Conciliação entre a vida profissional e familiar – Estudos APODIT 11, AAFDL Editora 2023

⁵⁵ Disponível em:

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=121579>

⁵⁶ Moreira, Teresa Coelho e Gonçalves, Carvalho Marco, op. cit. p. 390.

vários problemas, “porque esta terceira pessoa pode ser quem trabalha na plataforma, mas *travestido/mascarado* de pessoa coletiva como acontece em vários casos de motoristas de plataformas, ainda que aí por imposição legal através da lei 45/2018, de 10 de agosto”. Nesta versão o artigo 12º - A contava com oito números.

Posteriormente, a 20 de outubro de 2022, foi apresentada uma proposta de alteração ao art. 12º -A, que veio a concretizar-se a 15 de dezembro do mesmo ano, sendo essa a que consta da versão final aprovada, que se transcreve:

Artigo 12.º-A

Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital

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

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

2 - Para efeitos do número anterior, 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.

3 - O disposto no n.º 1 aplica-se independentemente da denominação que as partes tenham atribuído ao respetivo vínculo jurídico.

4 - A presunção prevista no n.º 1 pode ser ilidida nos termos gerais, nomeadamente se a plataforma digital fizer prova de que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata.

5 - A plataforma digital pode, igualmente, invocar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.

6 - No caso previsto no número anterior, ou caso o prestador de atividade alegue que é trabalhador subordinado do intermediário da plataforma digital, aplica-se igualmente, com as necessárias adaptações, a presunção a que se refere o n.º 1, bem como o disposto no n.º 3, cabendo ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora.

7 - A plataforma digital não pode estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade, incluindo na gestão algorítmica, mais desfavoráveis ou de natureza discriminatória para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e

condições definidas para as pessoas singulares ou coletivas que atuem como intermediários da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.

8 - A plataforma digital e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com estas se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, celebrado entre o trabalhador e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital, pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos.

9 - Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, aplicam-se as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação.

10 - Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador, seja ele a plataforma digital ou pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores que nela opere, a contratação da prestação de atividade, de forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.

11 - Em caso de reincidência, são ainda aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias:

a) Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos;

b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

12 - A presunção prevista no n.º 1 aplica-se às atividades de plataformas digitais, designadamente as que estão reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica.

Numa primeira impressão, que se confirma, esta nova norma é bastante complexa e também extensa. Como destaca João Leal Amado⁵⁷ o processo de elaboração desta nova disposição foi conturbado, acabando por culminar “numa disposição muito (demasiado) extensa e longa, com nada menos de 12 números e diversas alíneas, que logra ocupar duas páginas inteiras de qualquer versão em papel do Código do Trabalho revisto!”

Face à complexidade da norma, iremos percorrer cada um dos seus números e as respetivas alíneas, até porque ainda que a introdução do art. 12º- A mereça aplauso, não deixa igualmente de merecer algumas críticas.

Como se constata do nº 1 do artigo 12º-A prevê-se, em primeira linha, a existência de uma relação de trabalho entre o prestador e a plataformas (nº 1), o que consubstancia uma mudança relativamente ao texto inicial e vai ao encontro do previsto na proposta de Diretiva Europeia. Diz-se em primeira linha porque os operadores intermediários não desaparecem, admitindo-se a possibilidade da relação laboral ser entre o prestador e o intermediário (nºs 5 e 6), *infra* melhor explicado.

⁵⁷ Amado, João Leal, *As plataformas digitais e o novo artigo 12º-A (...)*, op. cit., p. 95.

No que respeita às alíneas do nº 1, Teresa Coelho Moreira⁵⁸ aponta críticas à sua redação, porquanto o legislador utiliza “uma terminologia própria da existência de um contrato de trabalho quando estamos ainda na presunção da sua existência”. Questiona a autora se a existência de um poder de direção (al. b) não é característica da existência de um contrato de trabalho? E se controlar e supervisionar em tempo real, nomeadamente através de gestão algorítmica (al. c), não bastaria por si só para fazer funcionar a presunção? Mais, ao referirmo-nos à possibilidade de exercer o poder disciplinar (al. e) não estamos já diante de um contrato de trabalho? Para a autora o legislador deveria ter tido mais cuidado ao redigir estes índices – que denomina de características – sendo que não basta o preenchimento de uma alínea, exigindo-se, pelo menos, duas. Aponta ainda a falha de um outro índice/característica, que se prende com o facto do prestador não dispor de uma atividade empresarial própria, mas antes estar inserido numa atividade alheia⁵⁹. Este fator é importante e tem sido, inclusive, acolhido pelos tribunais – como aconteceu, por exemplo, no acórdão uniformizador do Supremo Tribunal Espanhol de 25 de setembro de 2020 (Rec. 4746/2019), em que é assinalado “o facto de o trabalhador ser na verdade, alheio ao negócio (entre fornecedor e cliente) e à própria infraestrutura o que o torna possível, limitando-se a uma intervenção instrumental e vinculada, cujas modalidades são parametrizadas pelo respectivo credor”⁶⁰.

Para João Leal Amado⁶¹ a alusão ao poder de direção (al. b) e ao poder disciplinar (al. e), constitui uma autêntica petição de princípio, falácia que o legislador poderia e deveria ter evitado. O autor recorda, e bem, que uma presunção é uma ilação que a lei ou o julgador tira de um facto conhecido para firmar um facto desconhecido (art. 349º do CC). No entanto, se o prestador da atividade provar que a plataforma exerce sobre o mesmo poder de direção ou poder disciplinar, não parece que subsistam dúvidas quanto à existência de um contrato de trabalho, não havendo aqui qualquer ilação (salto no desconhecido), mas sim um mero raciocínio circular.

A nosso ver, a não referência ao facto de o prestador não dispor de uma organização empresarial própria acaba por ser a principal falha deste nº 1, ainda que as seis alíneas impostas pelo legislador nacional sejam mais completas do que o texto inicial da proposta de Diretiva, que no seu art. 4º, nº 2⁶²

⁵⁸ Moreira, Teresa Coelho & Gonçalves, Marco Carvalho. *Presunção de contrato de trabalho (...)*, op. cit., p. 398.

⁵⁹ No mesmo sentido refere João Leal Amado que não obstante a extensão do artigo, falta a referência à circunstância de que o prestador de serviços não dispor, perante o cliente, de uma organização empresarial própria, estando sim inserido numa organização de trabalho alheia. Cfr. Amado, João Leal, *As plataformas digitais e o novo artigo 12º-A (...)*, op. cit., p. 89.

⁶⁰ Fernandes, António Monteiro e Alves, Maria Luísa (2021). *Trabalho suportado em plataformas digitais: Um ensaio de jurisprudência comparada*, in *Questões Laborais* nº 58, Coimbra, p. 21.

⁶¹ Amado, João Leal, *As plataformas digitais e o novo artigo 12º-A (...)*, op. cit., p. 97.

⁶² De acordo com o texto inicial da Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais – art. 4º, nº 2 - “Para que exista controlo da execução do trabalho, na aceção do nº 1, devem aplicar-se, pelo menos, dois dos seguintes critérios: a) Efetiva determinação, ou fixação de limites máximos, do nível de remuneração; b) Imposição à pessoa que trabalha na plataforma de regras específicas de aparência ou conduta em relação ao destinatário ou relativas à execução do trabalho; c)

fazia previsão a cinco critérios. Perante o atual texto da proposta de Diretiva passou-se a contemplar a presunção no art. 5º e deixou-se de fazer referência expressa a critérios ou indícios, ficando nas mãos de cada Estado-Membro estabelecer uma presunção que não tenha por efeito aumentar o ónus dos requisitos para as pessoas que trabalhem nas plataformas.

No que respeita ao nº 1 do art. 12 -A, julgamos que seria mais claro e concreto se o legislador ao invés da expressão “algumas das seguintes características” tivesse dito “pelo menos, duas das seguintes características”, contudo, ainda assim compreende-se a opção de seguir o modelo do art. 12º.

Ainda no tocante ao nº 1 do art. 12º -A, mais concretamente à sua alínea d), João Leal Amado e Teresa Coelho Moreira⁶³ questionam se a possibilidade de o prestador da atividade subcontratar ou se fazer substituir é ou não uma “bala de prata⁶⁴” que permitirá às plataformas evitar a qualificação do contrato como sendo um contrato de trabalho. Defendem os autores que a pessoalidade do contrato de trabalho, ou seja, o seu carácter *intuitu personae*, “não autoriza que, perante um contrato em que se preveja a faculdade de o prestador de serviço se fazer substituir por outrem no cumprimento desta ou daquela prestação, se conclua, quase que inevitavelmente, pela natureza não laboral e não subordinada de tal relação”. Concluem então que uma eventual “cláusula de substituição”, quando consentida pela empregadora, não servirá de “escudo visível” para que as plataformas afastem possibilidade de existência de um contrato de trabalho.

Passamos agora ao nº 2 do preceito em análise, onde o legislador avança uma definição de “plataforma digital”. Como refere João Leal Amado⁶⁵ definir implica incluir ou excluir, o que se pode revelar particularmente delicado e até perigoso, uma vez que o fenómeno das plataformas digitais é bastante complexo, dinâmico e mutável. Não obstante algumas críticas, este nº 2 fez com que Portugal tenha sido o primeiro ordenamento jurídico europeu a ter uma presunção tão ampla, já que se aplica às plataformas *crowdwork online* e de *crowdwork offline*. De resto, o nosso Código indica que a plataforma digital se trata de uma pessoa coletiva, deixando de fora a pessoa singular, o que não ocorre na definição dada pelo art. 2º, nº 1 da proposta de Diretiva, que acaba, nesta parte, por ser mais abrangente. A proposta de Diretiva, contrariamente à nossa norma interna, faz alusão à

Supervisão da execução do trabalho ou verificação da qualidade dos resultados do trabalho, incluindo por meios eletrónicos; d) Restrição efetiva, incluindo através de sanções, da liberdade de organizar o trabalho, em especial o poder para determinar o horário de trabalho ou os períodos de ausência, aceitar ou recusar tarefas ou recorrer a subcontratantes ou substitutos; e) Restrição efetiva da possibilidade de desenvolver uma carteira de clientes ou de executar trabalho para terceiros.”

⁶³ Amado, João Leal; Moreira, Teresa Coelho (2024). *Plataformas digitais, qualificação do contrato e substituição de estafetas: a “bala de prata?”* / *Digital platforms, contract qualification and the replacement of riders: the “silver bullet?”*, in Revista Internacional de Direito do Trabalho, ano IV, junho 2024, nº 6, p. 123 a 164.

⁶⁴ Ou seja, “Uma espécie de bala mágica, que seria a melhor forma, quiçá a única forma, de matar o lobisomem representado, no pesadelo das plataformas, pelo contrato de trabalho...” Cfr. Idem, nota de rodapé nº 21, p. 158.

⁶⁵ Amado, João Leal, *As plataformas digitais e o novo art. 12º - A (...)*, op. cit., p. 97 e 98.

necessidade de utilização de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões (al. d) do nº 1 do art. 2º da Proposta de Diretiva).

O nº 3 do art. 12º-A diz-nos que o nº 1 se aplica independentemente da denominação que as partes tenham atribuído ao respetivo vínculo jurídico, reforçando assim que os factos se sobrepõem ao título que seja dado pelas partes. Tal previsão vai ao encontro do considerando nº 8 da Diretiva (UE) 2019/1152, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, do qual consta que deve dar-se primazia aos factos⁶⁶ e não à forma como as partes descrevem a relação. Também a Recomendação nº 198 da OIT já havia aludido à questão da primazia dos factos, ao estabelecer no seu ponto 9 que a determinação da existência de uma relação de trabalho “deve ser guiada primeiramente pelos fatos relacionados com o tipo de trabalho e a remuneração do trabalhador, não resistindo como a relação é caracterizada em qualquer acordo contrário, contratual ou que possa ter sido acordado entre as partes.”

O nº 4 reforça que estamos perante uma presunção *iuris tantum*, ou seja, que admite prova em contrário, podendo a plataforma provar que há autonomia do prestador e que não está em causa uma relação de trabalho subordinado. A presunção faz inverter o ónus de prova e facilita a tarefa ao prestador de serviços (em bom rigor, na maioria das vezes, ao MP), o qual terá que alegar algumas das características enunciadas acima ou outras que denotem subordinação, mas não impede que a plataforma consiga afastar a presunção, demonstrando que a relação jurídica em causa não consubstancia um contrato de trabalho, revestindo, por exemplo, características de um outro tipo de contrato, nomeadamente de um contrato de prestação de serviços.

Como refere João Leal Amado⁶⁷ os nºs 3º e 4 do artigo em análise acabam por ser óbvios, mas ainda assim compreendemos que o legislador queira reforçar o princípio da primazia dos factos e também a possibilidade de ilidir a presunção.

Nos termos do nº 5 a plataforma pode ainda argumentar que a entidade contratante do prestador da atividade é um intermediário, que poderá ser pessoa singular ou coletiva. Ou seja, não obstante o nº 1 do art. 12º -A estabelecer que a presunção da existência de contrato de trabalho se refere à relação entre o prestador da atividade e a plataforma digital, não quer isto dizer que o legislador tenha deixado de fora a possibilidade de que um terceiro ente – intermediário⁶⁸ – seja considerado empregador na medida em que o nº 5 do preceito estabelece que “a plataforma digital pode, igualmente, invocar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como

⁶⁶ Tal como consta da recomendação nº 8 da dita Diretiva que: “A determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se nos factos relativos à prestação efetiva de trabalho e não no modo como as partes descrevem a relação.”

⁶⁷ Amado, João Leal, *As plataformas digitais e o novo art. 12º-A (...)*, op. cit. p. 98.

⁶⁸ A opção legislativa de abrir portas à figura do “intermediário” vai ao encontro do estabelecido pelo Proposta de Diretiva Europeia – cfr. art. 2º, nº 2, relativo à definição de *trabalho nas plataformas digitais*.

intermediário da plataforma digital”, sendo que neste casos a presunção do nº 1 também se aplica com as necessárias adaptações (cfr. nº 6 deste artigo). Nesta situação cabe ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora. Porém, mesmo que o tribunal conclua que o contrato foi celebrado entre o prestador e o intermediário, ainda assim a plataforma é responsável de forma solidária, nos termos do nº 8.

Tal como aponta Teresa Coelho Moreira⁶⁹ a figura do intermediário não desapareceu totalmente, surgindo no nº 5 do artigo, mas apenas a título subsidiário e como uma forma de a plataforma tentar ilidir a presunção. Note-se ainda que também o próprio prestador do serviço pode alegar que é trabalhador do intermediário da plataforma (nº 6 do artigo em análise).

Para João Leal Amado⁷⁰ a presunção de laboralidade revela-se como bidimensional, isto, é, objetiva quanto à natureza do negócio (contrato de trabalho ou qualquer outra modalidade de contrato de prestação de serviços) e também subjetiva relativamente aos próprios sujeitos do negócio, já que a contraparte do prestador pode ser a plataforma digital ou um intermediário da plataforma. Perante a presunção os Tribunais poderão ser chamados a pronunciar-se sobre se há ou não um contrato de trabalho e, na afirmativa, sobre quem é afinal a entidade empregadora. O autor deixa ainda a pergunta: “não será melhor suprimir o intermediário?”

Teresa Coelho Moreira⁷¹ considera positiva a proibição da discriminação prevista no nº 7, bem como a consagração da responsabilidade solidária constante do nº 8 entre a plataforma digital e o intermediário. Este aspeto é importante porque o trabalhador pode ter um empregador em termos formais, mas na prática, em termos substanciais, um outro empregador, cabendo ao tribunal apurar quem é que efetivamente ocupa a posição de empregador. De forma a evitar situações de fuga às obrigações que recaem sobre o empregador, mostra-se determinante que a responsabilidade entre a plataforma e o intermediário seja solidária.

A autora⁷² aplaude ainda o facto de o nº 9 referir que se aplicam as normas do Código do Trabalho que sejam compatíveis com a natureza da atividade desenvolvida, defendendo, todavia, que é necessária uma maior regulamentação ou até uma regulamentação própria, no que respeita, por exemplo, a questões como o horário flexível ou a liberdade de gestão do tempo de trabalho.

Embora o nº 9 estabeleça algumas matérias – acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação – em que o código se aplica, na medida em que seja compatível, note-se que tal elenco não é taxativo mercê do uso do advérbio “nomeadamente”.

⁶⁹ Moreira, Teresa Coelho & Gonçalves, Marco Carvalho. *Presunção de contrato de trabalho (...)*, op. cit., p. 391.

⁷⁰ Amado, João Leal, *As plataformas digitais e o novo art. 12º-A (...)*, op. cit. p. 99.

⁷¹ Moreira, Teresa Coelho & Gonçalves, Marco Carvalho. *Presunção de contrato de trabalho (...)*, op. cit., p. 397.

⁷² Idem, p. 399.

Conforme realça João Leal Amado⁷³ as normas gerais apenas se aplicam se passarem no teste da compatibilidade com as especificidades das atividades “plataformizadas”, anunciando o legislador, porventura, que “estaremos a caminho de criar uma nova modalidade de contrato de trabalho, ou um novo contrato de trabalho especial: o contrato de trabalho com plataformas digitais (e/ou com os intermediários que nelas operem)”. Para o autor aplicar-se-ão muitas das regras aplicáveis aos comuns contratos de trabalho, mas com algumas adaptações.

A respeito do regime aplicável quando a relação seja qualificada como de trabalho dependente, poder-se-á equacionar duas vias: ou adaptamos a lei geral do código do trabalho ou criamos uma regulamentação específica para o trabalho nas plataformas, havendo quem defenda uma ou outra hipótese, como veremos no ponto 2.3.3..

Percorrendo o artigo em análise, decorre do seu nº 10 que constitui contraordenação muito grave, imputável ao empregador (seja ele a plataforma ou o intermediário), a contratação de um prestador de serviços, de forma aparentemente autónoma, quando na prática as características apontem para um contrato de trabalho, cabendo o controlo e a fiscalização à ACT. Prevê ainda ao nº 11 sanções acessórias a aplicar ao empregador, caso o mesmo seja reincidente.

Relativamente à coordenação entre a lei TVDE e a presunção do art. 12º-A o legislador optou por uma referência expressa, referindo que a presunção do nº 1 se aplica às atividades reguladas por lei específica, designadamente a relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica (cfr. nº 12 do art. 12º-A). Teresa Coelho Moreira⁷⁴ concorda, mas ainda assim é da opinião que a lei TVDE carece de ser alterada⁷⁵, nomeadamente no que respeita à possibilidade de apenas se conseguir registar na plataforma quem seja pessoa coletiva.

É preciso ter em consideração que a lei prevê uma presunção ilidível, que admite prova em contrário, e não a obrigatoriedade de que todos aqueles que prestem serviços nas plataformas digitais sejam considerados seus trabalhadores. Ou seja, a presunção quer ajudar na correta qualificação da relação laboral, sendo certo que o verdadeiro trabalho autónomo e independente continuará a sê-lo.

Para Monteiro Fernandes⁷⁶, a construção de uma presunção específica (como é o caso do art. 12º -A em análise) não se deveria centrar numa tipologia de índices de subordinação, já que estão

⁷³ Amado, João Leal, *As plataformas digitais e o novo art. 12º-A (...)*, op. cit. p. 102.

⁷⁴ Moreira, Teresa Coelho & Gonçalves, Marco Carvalho. *Presunção de contrato de trabalho (...)*, op. cit., p. 391.

⁷⁵ As críticas apontadas à Lei TVDE têm sido muitas, vide, por exemplo: Amado, João Leal & Moreira, Teresa Coelho (2019), *A Lei sobre o TVDE e o contrato de Trabalho: Sujeitos, Relações e Presunções*, Prontuário de Direito do Trabalho, Lisboa, n.1 (1º Semestre 2019), p.81-111; Dias, João Moreira (2020), *A Lei “Uber” – Uma solução insuficiente? Notas sobre o vínculo dos Motoristas*, Cielo Laboral; Silva, Catarina Marques da & Mendonça, Jorge Ribeiro (2021), *Plataformas digitais nas vestes de empregador: os desafios da “uberização” do trabalho*, in *Resista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano I, setembro 2021, nº 2.

⁷⁶ Fernandes, António Monteiro, “Crowdwork (...)”, op. cit., p. 20.

sempre expostos a disfarces e desvios, mas sim nos *elementos da prova em contrário necessária para a ilidir*. Num esboço preliminar (e anterior à entrada em vigor da presunção do art. 12º-A) o autor avançou com três elementos cumulativos: i) o facto do executante do serviço ter organização própria; ii) o facto do executante ter pessoal ao seu serviço ou a coadjuva-lo ou, em alternativa, não estar impedido de subcontratar as tarefas que lhe são atribuídas; iii) o facto de se tratar de uma plataforma exclusivamente mediadora ou instrumental e não de uma plataforma reguladora.

Também Palma Ramalho⁷⁷ tece críticas de forma geral à Lei nº 13/2023, por falta de rigor técnico em muitos preceitos (inclusive no art. 12º -A) e pela pouca ponderação de soluções, não obstante o longo processo legislativo, situação que inclusive já obrigou a uma retificação legislativa do diploma (a Retificação Legislativa nº 13/2023, de 29 de maio). No que respeita concretamente às medidas destinadas a favorecer a relação laboral (art. 12º -A e art. 10º - B, ambos do CT e art. 106º-A, aditado ao Regime Geral das Infrações Tributárias) avança a autora que o legislador prossegue um desígnio de “promover, a todo custo, a recondução de todas as relações de trabalho, mesmo em situações reconhecidamente duvidosas como é o caso dos trabalhadores de plataforma – é o que decorre da nova presunção de laboralidade do art. 12º -A do CT; e, quando não seja possível reconduzir o vínculo a um contrato de trabalho, viabilizar, ainda assim, a extensão dos regimes laborais a trabalhadores autónomos através da criação da presunção de dependência económica no art. 10º, nº 2.” Segue apontando críticas concretas ao art. 12º - A, tanto por motivos técnicos, como por razões axiológicas.

Do ponto de vista técnico é apontada a falta de rigor no enunciado, na medida em que o legislador confunde indícios de subordinação (nº 1 do art. 12º -A) com elementos essenciais do contrato de trabalho. Por outro lado, permite-se que o vínculo laboral seja consolidado tanto com a plataforma digital, como com a entidade intermediária (art.s 12º - A, nºs 1, 4 e 5 do CT), ficando por resolver o problema dos motoristas TVDE criado pela Lei nº 45/2018, de 10 de agosto.

Em termos axiológicos, a solução legal é criticável porque “força até ao limite (e incluindo através da intervenção “regularizadora” da ACT e da criminalização das irregularidades na qualificação do vínculo) a solução tradicional das recondução dos vínculos de trabalho de plataforma a contratos de trabalho sem atentar na circunstancia de o trabalho de plataforma ser, de facto, uma nova realidade, que pode apresentar matizes muito diversos e corresponder a um grau de autonomia dos trabalhadores também diferente.” A autora conclui que esta solução acolhida pelo legislador pode até ser contraproducente com os interesses dos próprios trabalhadores das plataformas, para além de que contraria o princípio da liberdade empresarial.

⁷⁷ Ramalho, Maria do Rosário Palma (2023), *A Reforma da legislação laboral introduzida pela L. nº 13/2023 (...)*, op. cit., p. 20 a 22.

A nosso ver, mesmo que o artigo não seja perfeito⁷⁸, é bastante positiva a introdução de uma presunção específica porque permite que o Direito do Trabalho acolha estes novos prestadores de serviços, ainda que seja necessário criar um regime laboral próprio e ajustado às características destas novas formas de atividade. Seguindo o raciocínio de Teresa Coelho Moreira⁷⁹ “Se estas novas formas de prestar trabalho, criadas pela fantástica evolução teleológica, podem constituir, como se diz muitas vezes, uma *terra de grandes oportunidades*, não cremos que tal terra deva ser uma terra sem lei, máxime sem lei laboral”. A mesma autora refere ser uma traição histórica, à missão do Direito do Trabalho, manter aqueles que trabalham nas plataformas fora a legislação laboral.

Não obstante as críticas, o certo é que Portugal tronou-se um dos primeiros países a ter uma regulamentação expressa relativamente a todas a plataformas digitais, sendo pioneiro nestas matérias e antecipando-se, inclusive, ao legislador europeu.

2.3.1. Função e aplicabilidade da presunção

Como é consabido, verificada a existência de determinada presunção legal, como seja a presunção de laboralidade constante do art. 12º ou também do novo art. 12º A, inverte-se o ónus da prova.

A presunção justifica-se pela relação de desequilíbrio no poder entre as partes envolvidas. Não é por acaso que o Direito do Trabalho surgiu com o objetivo de proteger a parte mais vulnerável e frágil que por regra continua a ser o trabalhador, o que acaba por se verificar também em sede de trabalho em plataformas digitais. Como refere Teresa Coelho Moreira⁸⁰: “Se no século XIX os trabalhadores faziam fila à porta das fábricas à espera de obter trabalho, que era diário e sem qualquer respeito pelo tempo de trabalho, e existia, nas palavras de Mark, o “exército industrial de reserva”, hoje em dia, nas plataformas digitais, não estamos perante um novo tipo de proletariado, e um exército de precários?” A autora fala num exército de mão-de-obra virtual e verdadeiramente mundial, o que deixa os trabalhadores “numa horrífica situação de precariedade e de extrema insegurança”. Ou seja, há apenas uma aparente novidade, porque na prática as questões laborais que se colocam já são velhas. Não nos podemos esquecer que o Direito do Trabalho surgiu como uma resposta ao capitalismo industrial, numa altura em que o trabalhador era visto como um meio para atingir o lucro, havendo por isso uma necessidade clara de equilibrar as forças das partes envolvidas, para que o progresso económico não olvidasse a própria dignidade da pessoa humana. Com a I Revolução Industrial⁸¹

⁷⁸ Nesta senda, refere Teresa Moreira Coelho ter muitas dúvidas de que algum artigo seja perfeito - Moreira, Teresa Coelho & Gonçalves, Marco Carvalho. *Presunção de contrato de trabalho (...)*, op. cit., p. 400.

⁷⁹ Idem, p. 400.

⁸⁰ Moreira, Teresa Coelho (2022). *O Trabalho nas Plataformas Digitais e a Presunção de Laboralidade*, in Revista Internacional de Direito do Trabalho, Ano II, Abril 2022, nº 3, p. 354.

⁸¹ A primeira revolução industrial tem lugar em meados do século XVIII na Inglaterra, e posteriormente difundida pelo mundo, é marcada pela introdução de processo de produção industrial, assistindo-se a uma transição entre a manufatura para a maquinofatura.

assistiu-se a um processo de acumulação de bens e capitais na esfera de poucas pessoas, sendo que incremento patrimonial era muitas vezes o resultado de uma constante exploração da classe trabalhadora. Seguiu-se a II Revolução Industrial com destaque para o *Taylorismo* e, posteriormente, para o *Fordismo*, sendo que ambos os modelos organizavam o trabalho de modo a obter uma maior produtividade com o menor custo possível, havendo já nessa altura pessoas que eram pagas à peça e que utilizam os seus próprios instrumentos de trabalho, mas ainda assim sujeitos a uma posição de submissão perante o beneficiário do trabalho. Também a chamada III Revolução Industrial, com a introdução da robótica, eletrónica e internet, estabeleceu profundas transformações no mundo do trabalho, assistindo-se a uma maior flexibilização e a uma aparente autonomia por parte do trabalhador, sendo que muitas vezes, na prática, mantêm o grau de submissão. Similarmente, a dita IV Revolução Industrial, caracterizada pela automação e inteligência artificial e pela economia colaborativa e de plataformas, traz consigo alguns problemas, como a precarização do emprego (insegurança, instabilidade e baixos rendimentos), a desigualdade, a discriminação algorítmica e ainda uma exploração disfarçada de autonomia.

Como já referimos e percorrendo as várias revoluções percebe-se que o trabalho nas plataformas digitais não é assim tão *novo* e levanta *velhas questões*. Não é novidade que a caracterização do tradicional contrato de trabalho continua, ainda hoje, a ser um tema largamente debatido, tal como a subordinação jurídica e, em consequência, também as vertiginosas novas formas laborais não se esgotam, sendo igualmente debatidas e continuamente aprofundadas mercê das constantes alterações no mundo laboral, não se prevendo qualquer paralisação. No fundo, o Direito do Trabalho vai-se adaptando às novas formas de trabalho, as quais se reinventam dia a após dia e para as quais todas as soluções parecem pecar por tardias.

Queremos então concluir que a flexibilização e as novas formas de trabalho, como é o caso do trabalho nas plataformas digitais, não devem servir para desregulamentar as relações laborais, sob pena de aniquilar a função do Direito do Trabalho, que sempre foi (e ainda hoje continua a ser) de proteção daqueles que se encontram do lado mais fraco, não raras vezes, o trabalhador.

Claro que a presunção não acabará com o verdadeiro trabalho autónomo, mas pretende-se que surja numa lógica de tentar suprimir total ou parcialmente a “a impunidade das plataformas” e os “falsos independentes”.

Clarificando: o princípio geral do ónus da prova, previsto no art. 342º, nº 1 do CC estabelece que “àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado”. Nestes termos caberia ao trabalhador (ou ao MP), que pretendesse ver reconhecida a relação laboral, demonstrar a existência dos elementos constitutivos do contrato de trabalho, nomeadamente a

retribuição, o tipo de laboro e todos os demais elementos que permitissem aferir a existência de subordinação jurídica, sendo que na dúvida poderia o Tribunal socorrer-se do “método indiciário”.

Todavia, e uma vez verificada a presunção legal em benefício do trabalhador, fica o mesmo dispensado da necessidade de provar o facto que a ela conduz, ao abrigo do art.º 350º, nº 1 do CC, bastando que alegue e prove a aplicação da presunção, neste caso a constante do art. 12º -A do CT. Sem prejuízo, trata-se de uma presunção *iuris tantum* e, por tal, a empregadora sempre a pode ilidir mediante a apresentação de provas em contrário, por força do disposto no art. 350º, nº 2 do CC.

Em suma, a presunção visa facilitar a prova da existência do contrato de trabalho, por forma a combater a dissimulação ilícita da panóplia das relações laborais subordinadas que se fazem passar por trabalho independente e autónomo.

2.3.2. Aplicação da lei no tempo

Tal como aconteceu com a presunção do art. 12º⁸², também a presunção do art. 12º - A cria dificuldades no que respeita à sua aplicação no tempo, colocando-se a seguinte questão: tendo a presunção sido introduzida pela Lei nº 13/2023, com entrada em vigor a 1 de maio de 2023, deverá a mesma aplicar-se somente às relações constituídas após tal data ou, de igual modo, também às relações anteriores que ainda subsistissem?

A norma do art. 12º - A não prevê nenhuma disposição especial transitória, tal como aconteceu nas várias versões da art. 12º.

Fazendo um paralelo com o art. 12º, tem entendido a jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça⁸³, de forma totalmente consolidada, que se aplica a presunção em vigor na data em que se iniciou/consolidou a relação jurídica entre as partes. Ou seja, a presunção não se aplica retroativamente, mas apenas às situações jurídicas que sejam constituídas após a vigência da norma. Seguindo esta linha de raciocínio, assente na jurisprudência unânime do STJ, a presunção do art. 12º - A só terá aplicação para os casos em que a relação contratual seja posterior a 1/05/2023.

Esta posição dos Tribunais superiores relativamente à aplicação da lei no tempo da presunção de laboralidade tem sido amplamente discutida pela doutrina, nomeadamente por João Leal Amado⁸⁴ ao referir *“pense-se no que aconteceria se a ciência médica tivesse descoberto um novo e mais eficaz remédio para combater o cancro, havendo, porém, quem defendesse que tal remédio estaria vedado a*

⁸² A questão relativamente à aplicação da lei no tempo da presunção do art. 12º do CT foi levantada em cada uma das suas três versões (primeiro com CT de 2003; depois com a Lei nº 9/2006, de 20 de março e, por fim, com o CT de 2009), tendo dividido a doutrina e a jurisprudência. Sendo que o STJ tem entendido que a presunção introduzida pelas várias versões do CT apenas se aplica às relações constituídas após a vigência das normas.

⁸³ Nesta senda, vd., entre outros, os Acórdãos do STJ de 4/7/2018 (processo nº 1272/16.4T8SNT.L1.S1), de 15/1/2019 (processo nº 457/14.2TTL5B.L2.S1, de 1/6/2022 (processo 21116/18.1T8LSB.L1.S1), de 1/10/2022 (processo nº 3347/19.9T8BRR.L1.S1), de 24/4/2024, processo nº 825/21.3T8VCT.G2.S1).

⁸⁴ Amado, João Leal, “Presunção...”, cit., pág. 169.

todos quantos, ainda vivos, já houvessem contraído a doença antes (...) seria, decerto, uma tese peregrina, que não colheria qualquer adesão...”

Milena Rouxinol⁸⁵ defende, por seu turno, a aplicação imediata da presunção às relações jurídicas anteriormente constituídas, mas ainda vigentes ao tempo da entrada em vigor. A autora chama à colação o fundamento axiológico da presunção – por um lado, a tentativa de obter estabilidade na qualificação das chamadas zonas cinzentas e, por outro, o combate aos fenómenos dissimulatórios do trabalho subordinado – e ainda os interesses político-legislativos, para defender a aplicação imediata da presunção.

Na mesma esteira, também Monteiro Fernandes⁸⁶ tece críticas à jurisprudência consolidada, considerando que as razões invocadas pelos Tribunais – como é o caso do argumento do processo equitativo – são fracas. Invoca igualmente que o propósito legislativo da presunção do artigo 12º (na sua última versão de 2009) – o *combate à dissimulação do contrato de trabalho* – acaba por ser parcial e temporariamente frustrado pela doutrina que os tribunais adaptaram quanto à aplicação da presunção no tempo.

A nosso ver, e uma vez que não existe norma especial no art. 12º-A do CT, caberá aplicar o regime geral do art. 12º, nº 2 do CC, permitindo-se assim que a lei nova abranja as relações já constituídas, que subsistam à data da sua entrada em vigor. Ou seja, entendemos que se deverá aplicar a nova presunção do art. 12º-A às relações laborais anteriormente constituídas e ainda vigentes, mas não com efeitos retroativos, ficando cingida a sua aplicação com efeitos à data da entrada em vigor. É precisamente neste sentido que avança a proposta de Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais⁸⁷, ao estabelecer que a presunção de laboralidade não deverá produzir efeitos jurídicos retroativos, devendo aplicar-se apenas ao período iniciado a partir da transposição da Diretiva, mas incluindo as relações contratuais concluídas anteriormente e ainda vigentes nessa data.

⁸⁵ Rouxinol, Milena Silva (2016). *Notas sobre a eficácia temporal do artigo 12.º do Código do Trabalho: a propósito do acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 07 de outubro de 2013*, in Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: presunção legal e método Indiciário. Coleção Formação Inicial, 2.ª ed., CEJ. Lisboa, 2016, p.23.

⁸⁶ Fernandes, António Monteiro (2022). *Nótulas sobre o ónus da prova nos litígios laborais*, in Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Manuel Pita, coord. Luís Vasconcelos Abreu, Almedina, p. 94 -1012.

⁸⁷ Dita o art. 5º, nº 6 da proposta de Diretiva (versão abril 2024) o seguinte: “No que diz respeito às relações contratuais que entraram em vigor antes da data estabelecida no artigo 29.º, n.º 1, e estejam ainda em vigor nessa data, a presunção legal a que se refere o presente artigo só é aplicável ao período iniciado a partir dessa data.” Ainda a propósito desta matéria consta do considerando nº 34 que: “Por razões de segurança jurídica, a presunção legal não deverá produzir efeitos jurídicos retroativos, devendo, por conseguinte, aplicar-se apenas ao período com início em ... [data de transposição da presente Diretiva], inclusive para as relações contratuais concluídas anteriormente e ainda vigentes nessa data.”

2.3.3. Regime aplicável quando haja contrato de trabalho

Um dos problemas mais debatidos em torno do trabalho nas plataformas digitais tem sido, sem dúvida e tal como temos vindo a observar, a qualificação jurídica de quem presta a atividade nas plataformas. Todavia, e caso se decida pela existência de um contrato de trabalho outro problema se levanta: qual o regime jurídico-laboral aplicável a tal contrato? Porque uma coisa é qualificar determinado contrato como contrato de trabalho e outra é determinar qual o regime jurídico que lhe é aplicável.

Como destaca Monteiro Fernandes⁸⁸ a proposta de Diretiva europeia preocupa-se bastante com a qualificação jurídica, mas pouco avança no que respeita ao regime aplicável e às consequências de tal qualificação, sendo notório que o legislador europeu pretendeu relegar essa tarefa aos Estados-Membros.

Ainda que não haja nenhuma referência direta ao regime aplicável não podemos descurar o que consta dos considerandos da proposta de Diretiva, na perspetiva em que deve ser assegurado que os *trabalhadores das plataformas beneficiem plenamente dos mesmos direitos que outros trabalhadores, em conformidade com o direito da União, o direito nacional e as convenções coletivas pertinentes* (cfr. considerando nº 26 da proposta de diretiva).

No caso português, o legislador estabeleceu no nº 9 do art. 12º -A que nos casos em que se conclua pela existência de um contrato de trabalho aplicam-se as normas previstas no Código do Trabalho, desde que as mesmas sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada. E, a título meramente exemplificativo, são indicadas algumas matérias: acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação.

Mas serão os regimes gerais “compatíveis” com o trabalho suportado em plataformas? Conforme exemplifica Monteiro Fernandes⁸⁹: “como aplicar o regime do direito a férias em situações em que o prestador de trabalho tem liberdade de decidir sobre os tempos de trabalho e de não-trabalho?” Ou seja, nem sempre será fácil garantir a tal compatibilidade legal.

Não menos árdua será a tarefa de introduzir limites ao período normal de trabalho quando é o prestador a definir horários e numa altura em que não há clareza quanto ao que se considera ou não tempo de trabalho – apenas os tempos de trabalho efetivo ou também o período em que o prestador se mostra disponível?

Para o citado autor há vários institutos jurídico-laborais que são inteiramente desajustados ao trabalho em plataformas. A submissão ao poder determinativo do empregador, os tempos de trabalho e de repouso, os locais de trabalho, a mobilidade funcional, a ação disciplinar e as formas de cessação

⁸⁸ Fernandes, António Monteiro, “Crowdwork (...)”, op. cit., p. 20.

⁸⁹ Idem, p. 21.

dos contratos são matérias em que as normas gerais nem sempre se adequam às especificidades do trabalho em plataformas. Defende o mesmo ser necessário dar respostas específicas e ajustadas às características da atividade, de nada – ou de muito pouco – servindo levar os casos para dentro do perímetro do Direito do Trabalho tradicional, se a regulamentação aplicável for tão desajustada que os próprios interessados pretendem ficar do lado de fora. Conclui então pela conceção de um regime específico, que seja “iluminado pelos valores e princípios fundamentais da tutela juslaboral, mas ajustado aos contornos atípicos” do trabalho em plataformas.

Para Ricardo Lourenço da Silva⁹⁰ é necessária a criação de um regime híbrido adaptado à nova realidade, que reforce a proteção social e preveja um controlo apertado para o número de horas diárias em que os prestadores estão ligados às aplicações, já que os mesmos devem ter direito ao descanso.

Teresa Coelho Moreira e Marco Gonçalves⁹¹ defendem que se avance com uma regulamentação própria ajustada às características destas novas formas de prestar serviços, *inter alia*, quanto às questões de horário flexível e da liberdade de gestão do tempo de trabalho.

Em idêntico sentido, João Leal Amado⁹² sustenta a ideia de uma “adaptação regimental”, a passar pela construção de um regime calibrado e ajustado às características destas novas formas de prestar serviços.

Parte da doutrina faz referência à figura da parassubordinação, que nas palavras de Palma Ramalho⁹³ consiste numa “categoria intermédia de situações entre o trabalho subordinado e o trabalho autónomo”. Segundo a autora o termo parassubordinação é aplicado às situações em que a prestação é exercida em moldes formalmente autónomos (e, portanto, sem subordinação, o que impede a classificação do contrato como contrato de trabalho típico), mas em que existe dependência económica relativamente ao credor do serviço. Ou seja, os indivíduos embora formalmente independentes, dependem de um único empregador para auferir a sua retribuição ou grande parte dela. O legislador português confere a estes casos uma tutela especial – cfr. art. 10º do CT.

Por seu turno, João Leal Amado⁹⁴ confessa nutrir bastantes reservas em relação a esta categoria híbrida de “parassubordinação”, admitindo, todavia, que há um meio termo, que passa pela classificação dos prestadores de atividades via plataformas como *trabalhadores autónomos*

⁹⁰ Silva, Ricardo Lourenço, ob. cit., pág. 156.

⁹¹ Moreira, Teresa Coelho & Gonçalves, Carvalho Marco, *Presunção de contrato de trabalho (...)*, op. cit., p. 400.

⁹² Vide Amado, João Leal & Moreira, Teresa Coelho (2020). *A glovo, os riders/estafetas e o Supremo Tribunal de Espanha: Another brick in the wall?*, in *Prontuário de Direito de Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, 2º semestre de 2020, Número II, págs. 149-151

⁹³ Palma, Maria do Rosário. *Tratado do direito do trabalho ...*, cit, pág. 93 e ss

⁹⁴ Amado, João Leal, “As plataformas digitais e novo art. 12º-A(...)”, op. cit. p. 95.

economicamente dependentes, os quais contam com um estatuto próprio previstos nos arts. 10º, 10-A e 10-B do CT, que, até certo ponto, é equiparado ao dos trabalhadores subordinados.

Em Espanha, Alexandre Pazoz Pérez⁹⁵ aponta dois caminhos possíveis, o primeiro passará por redefinir a figura dos TRADE de forma a dar cobertura aos trabalhadores das plataformas digitais, com um regime jurídico próprio entre o trabalho dependente (*trabajo por cuenta ajena*) e o trabalho por conta própria; e o segundo por configurar uma nova tipologia de trabalho intermédia entre o trabalho autónomo e o trabalho subordinado, com possível denominação de *trabajo coordinado* (numa tradução à letra: trabalho coordenado).

Há, todavia, quem critique a criação de uma categoria intermédia, como é o caso de Valerio de Stefano⁹⁶, porquanto na sua ótica tal potenciará o aumento de relações laborais camufladas, sendo ainda mais discutível que essa categoria intermédia se aplicasse apenas aos trabalhadores da economia *gig*, já que o problema relativo à classificação incorreta da situação profissional não se cinge a este tipo de economia. Para o autor a introdução de uma nova categoria de emprego para regular as formas de trabalho na economia *gig* não é uma solução viável, defendendo, contudo, a criação de uma proteção universal, a ser prestada independentemente da situação de emprego, seja no âmbito da economia *gig* ou em qualquer outro setor do mercado de trabalho. Considerando os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (Declaração da OIT de 1998), resultou claro que a nenhum trabalhador deveria ser negado o acesso aos direitos humanos básicos, como a liberdade de associação e o direito de negociação coletiva, a proibição da liberdade de trabalho forçado e infantil e o direito à não discriminação; além disso, deveriam ser proporcionadas outras proteções às necessidades básicas de todos os trabalhadores. Desta forma tornar-se-ia menos dramática a diferença de proteção entre o emprego e o trabalho por conta própria.

Porém, e ainda a propósito do estatuto das pessoas que trabalham nas plataformas digitais, referiu a Comissão Europeia⁹⁷ que “o objetivo não é criar uma «terceira» situação profissional (para além de trabalhador independente ou trabalhador por conta de outrem) a nível da UE, respeitando a opção de alguns Estados-Membros de a introduzir na respetiva legislação nacional.”

Se seguirmos o estabelecido no relatório da OIT “Trabalhar para um futuro melhor” (2019) o caminho passará por adotar uma “Garantia Laboral Universal” para que todos os trabalhadores,

⁹⁵Pérez, Alexandre Pazoz (2022). *El impacto de las plataformas digitales en el ámbito laboral*, in Trabalho na Era Digital: Que Direito? – Estudos APODIT 9, AAFDL, março 2022, Coordenação: Maria do Rosário Palma Ramalho, Catarina de Oliveira Carvalho e Joana Nunes Vicente, p. 39.

⁹⁶ Stefano, Valerio de (2016). *The rise of the "just-in time workforce": on demand work, crowdwork, and labor protection in the "gig economy"*. Geneva: International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, 2016, p. 18 e ss.

⁹⁷ Comunicado da Comissão Europeia de 15 de junho de 2021, “Proteger as pessoas que trabalham nas plataformas digitais: Comissão lança segunda fase de consulta dos parceiros sociais”, disponível em: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/pt/ip_21_2944/IP_21_2944_PT.pdf

independentemente do seu acordo contratual ou situação laboral que assim, de igual modo e em total consonância com a citada Declaração da OIT de 1998, gozem então de um conjunto dos mesmos direitos fundamentais, como a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, a proibição de trabalho forçado, do trabalho infantil ou da discriminação; e ainda de um conjunto de condições básicas de trabalho, designadamente, (i) “um salário que assegure condições de subsistência adequadas”; (ii) limites do número de horas de trabalho; e (iii) locais de trabalho seguros e saudáveis. Esta “Garantia Laboral Universal” visa proporcionar um limiar mínimo de proteção que pode ser ampliado através de acordos coletivos ou de legislação.

2.4. Outros ordenamentos jurídicos

Nos últimos anos, em diversas partes do mundo, têm ocorrido mudanças tanto na legislação quanto nas decisões judiciais, com uma tendência crescente para reforçar a proteção dos direitos dos trabalhadores de plataformas digitais.

A OIT elaborou recentemente um relatório⁹⁸ bastante denso, que abarca inúmeros instrumentos legislativos (41) de vários países – Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, China, Croácia, Egito, França, Grécia, Índia, Indonésia, Itália, Cazaquistão, Quênia, Malta, Portugal, República da Coreia, Espanha, República Unida da Tanzânia e Estados Unidos da América (diferentes estados) – chamando, no entanto, à atenção que a regulamentação do trabalho nas plataformas digitais é bastante dinâmica e que evolui rapidamente.

Seguindo o exposto no mencionado relatório os países têm adotado diferentes estratégias, destacando-se as seguintes: a) modificação da legislação atual para incluir o trabalho em plataformas (como foi feito, por exemplo, na Bélgica, Chile, Croácia, França, Espanha, Itália e Portugal); b) promulgação da legislação específica relativa ao trabalho em plataformas (como foi feito na China e na província de Ontário (Canadá)); c) promulgação da legislação para determinados setores (como foi feito na cidade de Seattle e no estado de Washington (Estados Unidos)); e d) promulgação de leis especializadas que ampliem a cobertura da proteção social ou laboral para trabalhadores de plataformas (por exemplo, leis de segurança social na Índia e na República da Coreia).

No nosso estudo, faremos uma breve referência a apenas três ordenamentos: Espanha, Bélgica e Chile.

A Espanha destaca-se como pioneira ao introduzir uma presunção específica voltada para o trabalho em plataformas digitais. Primeiramente foi através do Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de

⁹⁸ Relatório da OIT de 31/01/2024, *Realizing decent work in the platform economy*, International Labour Conference 113th Session, 2025, disponível em: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/realizing-decent-work-platform-economy>

maio, que estabeleceu uma presunção de emprego no domínio das plataformas digitais, seguindo-se a promulgação pela Ley 12/2021, de 28 de septiembre, ficando estes diplomas comumente conhecidos como “Ley Rider”, que veio modificar o Estatutos dos Trabalhadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro) em dois aspetos. Em primeiro lugar modifica o seu artículo 64⁹⁹, relativo aos direitos de informação e consulta de representação legal dos trabalhadores, acrescentando uma nova alínea d) ao nº 4, que reconhece ao *comité de empresa*¹⁰⁰ o direito de ser informado dos parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetem a tomada de decisões que possam incidir nas condições de trabalho, no acesso ou na manutenção do emprego, incluindo o desenvolvimento de perfis. E, em segundo lugar, introduziu uma presunção de laboralidade (*disposición adicional vigesimotercera*¹⁰¹) com vista a reconhecer os trabalhadores das plataformas de distribuição de produtos ou de mercadoria de consumo como trabalhadores por conta de outrem, isto desde que a empregadora exerça poderes de organização, direção e controlo, mediante gestão algorítmica e através de uma plataforma digital. Esta norma espanhola é bem mais curta do que o art. 12º-A do nosso código e tem uma aplicação também bastante mais limitada¹⁰², já que a presunção se aplica apenas aos “riders”, ou seja, aos trabalhadores

⁹⁹ Ao artículo 64.4. é acrescentada a alínea d) que vem ampliar os direitos de informação dos órgãos de representação dos trabalhadores, passando o comité de empresa a ter direito a “*ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles*”.

¹⁰⁰ Equivalente, em Portugal, à comissão de trabalhadores.

¹⁰¹ A disposição adicional vigésima terceira sob a epígrafe “*Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto*” veio estabelecer: “*Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma.*”

¹⁰² Como destaca Lidia Gil Otero há três aspetos sobre esta presunção que merecem destaque. O primeiro é facto de que a presunção apenas abrange as *plataformas digitales de reparto*, deixando de fora muitas outras plataformas que prestam serviços on-line (tradução, programação informática, assessoria legal ou outras) ou off-line (transporte de pessoas, serviços de estética, limpeza ou outros). O segundo prende-se com a redação dada pelo legislador, sendo questionável que a norma constituía uma verdadeira presunção, na medida em que se exige que o trabalhador prove que o empregador exerce faculdades empresariais de organização, direção e controlo, ou seja, na realidade tem que provar uma situação de subordinação, não havendo por isso nenhuma inovação jurídica ou facilidade em termos probatórios. Por outro lado, o legislador não esclareceu se a presunção tem carácter *iuris tamtum* ou *iuris et de iure*, havendo quem defenda que a citada disposição adicional se trata de uma presunção “reforçada” de laboralidade, não admitindo por isso prova em contrário, e outros que defendem ser possível ilidir a presunção. E o terceiro com os diferentes tipos de subordinação, na medida em que a presunção faz referência à subordinação algorítmica e ao exercício indireto das faculdades empresariais. Ainda que os prestadores das plataformas tenham a liberdade de aceitar ou recusar as tarefas ou de decidir os seus horários, os algoritmos utilizam formas de recompensa ou repressão que interferem nas suas decisões, conseguindo-se assim que atuem em conformidade com os interesses empresariais, ainda que de forma indireta ou implícita. Cfr. Otero, Lidia Gil (2023). *Las novedades legislativas y judiciales sobre el trabajo en plataformas digitales: una valoración crítica*, in Futuro do Direito do Trabalho: a constantes refundação Diálogos entre Portugal e Espanha – Estudos APODIT 10, AAFDL Editora, 2023

de plataformas digitais que realizem entregas de bens, como produtos ou mercadorias de consumo, deixando de fora muitas outras plataformas digitais.

Também na Bélgica, através da *Loi du 03 octobre 2022*¹⁰³, se presume a existência de uma relação de trabalho, até prova em contrário, quando se cumpram, pelo menos, três de oito critérios (ou dois dos últimos cinco), a saber: i) a plataforma exige exclusividade no seu âmbito de atividade; ii) a plataforma utiliza a geolocalização por outros motivos que excedam os seus serviços básicos; iii) a plataforma limita a liberdade do trabalhador na forma de execução do trabalho; iv) a plataforma limita os rendimentos do trabalhador mediante taxas horárias e/ou impede o trabalhador de recusar tarefas; v) a plataforma impõe regras vinculativas; vi) a plataforma determina a atribuição de tarefas e controla as classificações recebidas utilizando meios eletrónicos; vii) a plataforma restringe a liberdade de organização do trabalho (e.g. liberdade de escolher horários de trabalho ou períodos de ausência, de aceitar ou recusar tarefas ou de recorrer a subcontratantes); viii) a plataforma restringe a possibilidade do trabalhador angariar clientela ou de realizar trabalhos para terceiros fora da plataforma.

No Chile, o Código do Trabalho foi alterado pela Ley núm. 21.431, de 8 de marzo de 2022 e, em consequência, foi estabelecido um regime bastante amplo, com um capítulo próprio, para os trabalhadores das plataformas digitais. O legislador optou por distinguir os trabalhadores entre dependentes e independentes, estabelecendo uma série de normas para cada uma das situações e ainda um elenco comum de normas que são aplicáveis tanto aos trabalhadores dependentes como independentes. A título de exemplo, destacamos alguns direitos que são conferidos aos trabalhadores independentes: o direito a conhecer as exatas condições do serviço (cabendo à plataforma prestar essa informação); o acesso a formação e a proteção em termos de saúde e segurança social; o direito a constituírem organizações sindicais e negociarem coletivamente; o direito a receber uma retribuição horária que não pode ser inferior à proporção do rendimento mínimo mensal determinado por lei, acrescido de 20%, para remunerar os tempos de espera. Embora a legislação chilena não introduza nenhuma “presunção de laboralidade”, acaba por conceder uma efetiva garantia aos trabalhadores das plataformas, quer sejam dependentes ou independentes.

Apesar das diferentes soluções adotadas, é de louvar que a maioria dos países tem vindo a adaptar a sua legislação às novas formas de trabalho, mais especificamente no que se refere às plataformas digitais.

3. Jurisprudência Portuguesa

Após a entrada em vigor da Lei nº 13/2023, de 3 de abril, que introduziu o citado art. 12º-A do CT e que também reforçou os poderes atribuídos à ACT, assistiu-se a uma proliferação de inspeções no que

¹⁰³ Disponível em: https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&pub_date=2022-11-10&caller=summary&numac=2022206360

respeita ao trabalho nas plataformas digitais. Num curto espaço de tempo, concretamente no segundo semestre do ano de 2023, a ACT identificou 2609 estafetas e enviou 884 participações ao Ministério Público para que fosse instaurada a competente ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho (ARECT)¹⁰⁴.

A grande maioria das ações têm sido instauradas pelo Ministério Público contra várias plataformas, nomeadamente Glovo e Uber Eats, sendo ainda raros os casos, pelo menos até agora, em que são os próprios trabalhadores a tomarem a iniciativa de recorrer aos Tribunais¹⁰⁵.

As inúmeras sentenças de primeira instância não têm sido unânimes, havendo inclusive entendimentos diferentes para situações idênticas. Como veremos, há sentenças *para todos os gostos*, desde da procedência da ação, com o reconhecimento da existência de um contrato de trabalho, à improcedência total, pelo falta de factos que façam funcionar a presunção de laboralidade, pela ilação da mesma ou até pela sua inaplicabilidade por questões de aplicação da lei no tempo. Ainda que não haja um consenso dos tribunais de 1ª instância a tendência tem sido de rejeição da existência de um contrato de trabalho¹⁰⁶, sendo certo que tanto o Ministério Público como as plataformas digitais têm recorrido de todas as sentenças em que figurem como parte vencida. Certamente que também os inúmeros processos em fase de recurso terão desfechos diversos, ainda que muitas vezes as situações levadas a juízo sejam idênticas (a grande maioria respeita a estafetas de entrega de refeições e produtos a operar nas plataformas Uber Eats e Glovo, mudando apenas o prestador do serviço).

Em seguida analisaremos algumas sentenças proferidas pelos Tribunais de 1ª instância, destacando os principais argumentos que têm sido utilizados pelo Ministério Público em defesa da tese que sustenta a existência de um vínculo empregatício. Em contraponto, abordaremos as defesas formuladas pelas plataformas digitais, bem como as decisões judiciais resultantes a favor destas.

Além disso, faremos uma breve referência à jurisprudência dos Tribunais da Relação.

¹⁰⁴ Cfr. <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/lei-laboral/detalhe/act-fez-861-participacoes-ao-ministerio-publico-sobre-estafetas-das-plataformas-digitais>

¹⁰⁵ Esta tendência de ações judiciais não proposta pelo trabalhador envolvido, mas sim por instituições ou sindicatos, é patente igualmente noutros países europeus, como Áustria, Dinamarca, Irlanda Luxemburgo, Noruega, Suécia e Suíça, como destaca Christina Hiebl, op. cit., p. 15 e 16.

¹⁰⁶ A grande maioria dos tribunais de 1ª instância tem decidido pela inexistência de contrato de trabalho, sendo raras as decisões em sentido contrário. A favor da existência de contrato de trabalho conhece-se, até agora (setembro/2024) as seguintes sentenças: proc. nº 1980/23.3T8CTB (com a apensação dos proc.s n.ºs 1981/23.1T8CTB, 1996/23.0T8CTB e 1998/23.6T8CTB), do Juízo do Trabalho da Comarca de Castelo Branco proferida a 18/03/2024; proc. nº 5098/23.0T8VIS), Juízo do Trabalho de Viseu - Juiz 2 de 18/06/2024; proc. nº 4390/23.9T8OAZ Juízo do Trabalho de Oliveira de Azeméis (com a apensação de vários processos) e ainda três decisões do Juízo do Trabalho de Bragança, sendo que em tais processos nos quais não houve contestação e por tal operou o efeito cominatório. Note-se, todavia, que nenhuma das decisões transitou em julgado, já que as respetivas plataformas (parte vencida) apresentaram recurso.

3.1. Jurisprudência dos Tribunais de 1ª Instância

Em fevereiro do corrente ano de 2024 a comunicação social dava conta de uma “decisão histórica”¹⁰⁷ proferida pelo Tribunal de Trabalho de Lisboa¹⁰⁸, através da qual se reconheceu a existência de um vínculo laboral entre um estafeta e a plataforma digital Uber Eats.

Esta ação foi proposta na sequência de uma ação inspetiva levada a cabo pela ACT, que verificou a existência de uma prestação de atividade aparentemente autónoma entre um estafeta e a Uber Eats Portugal Unipessoal Lda., mas que na realidade era prestada em condições análogas às de um contrato de trabalho. Nos termos do art. 15º A, nº 1 da Lei 107/2009, de 14 de setembro, este tipo de situações origina a notificação da alegada entidade empregadora para regularizar a situação no prazo de 10 dias, sendo que no caso concreto tal não ocorreu. Consequentemente, e nos termos dos do nº 3 do aludido art. 15º-A, o processo foi remetido pela ACT para o Ministério Público, para proposição da dita ação especial de reconhecimento do contrato de trabalho (art. 186º-K, nº 1 do CPT).

Consta da sentença, intitulada precocemente de “histórica”, que a Ré foi citada e não contestou, sabendo-se mais tarde que afinal a Ré não foi citada porque a secretária do Tribunal citou a Glovo e não a Uber. Na prática, esta primeira decisão judicial proferida após a introdução da presunção de laboralidade do art. 12º -A, acaba por ser abalada por um erro de secretária ao citar não a verdadeira ré, mas sim uma empresa concorrente, a Glovo. Se citada, estranho seria que uma empresa desta envergadura e com centenas de estafetas em situação similar à que consta dos autos se remetesse a total silêncio, sem apresentar um único argumento que pudesse afastar a referida presunção. Seja como for, o Tribunal corrigiu o erro de forma oficiosa e por despacho de 10/04/2024 declarou a nulidade por falta de citação, anulando todos os atos que dela dependeram, designadamente a decisão proferida (art. 195.º, n.º 2, do CPC, ex vi do art. 23.º, n.º 1, do CPT). Mais ordenou que a Ré fosse notificada para contestar no prazo de 10 dias (art. 186.º-L, n.º 2 e 3), com a legal advertência de que a falta de contestação tem um efeito cominatório semipleno (art.186.º-M¹⁰⁹ do CPT).

¹⁰⁷ A comunicação social apelidou a decisão de “histórica” por ter sido a primeira a ser proferida após a entrada em vigor do art. 12º - A do CT e a reconhecer a existência de um contrato de trabalho entre o estafeta e a plataforma. Cfr: <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/lei-laboral/detalhe/act-fez-861-participacoes-ao-ministerio-publico-sobre-estafetas-das-plataformas-digitais>; <https://observador.pt/especiais/a-sentenca-historica-que-reconhece-um-contrato-de-trabalho-a-um-estafeta-e-os-caminhos-que-a-uber-eats-ainda-pode-seguir/>

¹⁰⁸ A sentença foi proferida a 01/02/2024 no âmbito do processo nº 29354/23.9T8LSB, pelo Juiz 8 do Juízo do Trabalho de Lisboa.

¹⁰⁹ Dita o art. 186º-M do CPT que “Se o empregador não contestar, o juiz profere, no prazo de 10 dias, decisão condenatória, a não ser que ocorrem, de forma evidente exceções dilatórias ou que o pedido seja manifestamente improcedente.”

Obviamente que a verdadeira Ré contestou¹¹⁰ alegando, em síntese, que: i) a presunção do art. 12º A não se aplica ao caso porque a relação contratual entre o prestador da atividade e a plataforma se iniciou em momento anterior ao da entrada em vigor da dita presunção; ii) não é alegado, nem provado, nenhum facto que permita aplicar a presunção, já que não se verifica nenhum dos indícios de laboralidade, previstos quer nas alíneas do nº 1 do art. 12º, quer nas alíneas do nº 1 do art- 12º - A; iii) não há factos, nem provas, que permitam qualificar a Uber Eats como plataforma digital nos termos do nº 2 do art. 12º A, alegando a Ré que não desenvolve qualquer tipo de atividade de transporte e entrega de bens aos clientes através do serviço dos estafetas, mas sim que compra os serviços de entrega oferecidos pelos estafetas na Plataforma, revendendo-os aos clientes; iv) o prestador da atividade exerce a sua atividade de forma independente, podendo fazê-lo diretamente ou através de um intermediário; v) o estafeta desenvolve a atividade com efetiva autonomia, sendo livre de escolher como, onde, por quanto tempo e em que termos presta a atividade; vi) não existe controlo, nem supervisão, da Ré sobre o prestador da atividade, tampouco poder de direção ou poder disciplinar; vii) não existe uma relação *intuitu personae* entre a Ré e o prestador de atividade; viii) as características de um contrato de trabalho não se encontram verificadas.

E após a contestação o processo acabou por ficar “parado” porque o Tribunal não conseguiu ainda notificar o prestador da atividade por se desconhecer o seu paradeiro, restando assim aguardar os normais trâmites, inclusive a prova obtida em sede de julgamento para que se perceba se o Tribunal irá manter o entendimento de existência de vínculo laboral ou, ao invés, julgar o pedido improcedente.

Como se disse, têm sido poucas as situações em se reconheceu a existência de contrato de trabalho. Do lado minoritário da procedência do pedido de reconhecimento da existência de contrato de trabalho destacamos a sentença proferida a 18/03/2024 no âmbito do processo nº 1980/23.3T8CTB do Juízo do Trabalho da Comarca de Castelo Branco (proc. 1980/23.3T8CTB) e ainda a sentença proferida a 18/06/2024 no processo nº 5098/23.0T8VIS do Juízo do Trabalho de Viseu – Juiz 2.

No processo da Comarca de Castelo Branco aos autos principais foram apensadas outras três ações especiais, com pedidos e causas de pedir idênticas, todas propostas pelo MP contra a Uber Eats, permitindo-se assim a prolação de uma única sentença.

Centramos a nossa análise na parte relativa à fundamentação de direito, tendo o Tribunal catalogado que a primeira questão passaria por saber se a Uber Eats é ou não uma plataforma digital para efeitos da aplicação do art. 12º - A, concluindo que face à letra da lei (nº 2 do art. 12º -A) “não restam dúvidas de que a UBER EATS se subsume ao conceito de plataforma digital previsto pelo legislador, já que o cerne da sua atividade é precisamente *prestar serviços à distância, através de app*,

¹¹⁰ Através de um enorme articulado com 472 artigos, dividido incluísse por capítulos – a consulta do processo foi obtida ao abrigo do art. 27º, nº 4 da Portaria n.º 280/2013, de 26 de agosto, que confere aos advogados que não exercerem mandato judicial nos auros a possibilidade de consulta do processo por um período de 10 dias.

a pedido de utilizadores (os clientes finais), que envolve necessariamente a organização de trabalho prestado pelos estafetas, que são remunerados, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios.” O tribunal vai ainda mais longe, dizendo que a UBER (EATS) “é mesmo o exemplo acabado de uma “plataforma digital” de tal modo que as palavras “plataformização” e “uberização” se usam como sinónimo para aludir a este fenómeno.”

No que respeita aos indícios constantes das várias alíneas do nº 1 do art.- 12º -A, entendeu o Tribunal que os factos dados como provados permitiam o preenchimento das alienas a), b) e d).

O primeiro indício (al. a) mostra-se preenchido por se entender que cabia à Uber estabelecer os limites máximo e mínimo de retribuição, sendo que o valor recebido pelos estafetas era fixado unilateralmente pela plataforma. Ainda que o estafeta possa determinar a taxa mínima por quilometro, daí não pode resultar que possa efetivamente determinar o valor a receber. “Por um lado, porque o valor da taxa por quilometro é ela própria dependente do valor da taxa de entrega (...) e, por outro lado, porque conforme resultou amplamente demonstrado da prova testemunhal produzida (e decorre das regras da experiência e do funcionamento do mercado e respetivas leis da oferta e da procura), se os estafetas aumentarem o valor da taxa de quilometro não receberam naturalmente pedidos, ou tantos pedidos, quando estejam a concorrer com outros estafetas que não o façam.”

Relativamente ao segundo indício (al. b) entendeu o Tribunal que o MP logrou por provar que “a UBER determina as regras específicas, pelo menos, quanto à prestação da atividade, ousando-se mesmo dizer que a UBER estabelece todos os passos que os estafetas devem seguir.” Prossegue a sentença realçando que “os estafetas para poderem prestar a sua atividade têm de se registar no site, entregando a documentação que lhes é solicitada (incluindo certificado de registo criminal), declarar o meio de transporte que vão usar, devendo diligenciar pelo seguro do mesmo, assinar o respetivo contrato, para depois, após lhes ser concedida autorização para o acesso à APP, que deverão instalar em telemóvel que possuam, com acesso a dados móveis e GPS, se ligarem e receberem pedidos de entrega, que – se aceitarem – deverão recolher e entregar, nas moradas que para o efeito lhes foram fornecidas, acondicionando-os em mochila térmica, que terão de adquirir para o efeito, ao mesmo tempo que o GPS permitirá aos clientes acompanhar a sua encomenda a partir do momento em que o estafeta a recolhe, obrigando-se os estafetas, designadamente, a não partilhar a sua conta com terceiros não autorizados (para o que terão de tirar uma selfie sempre que tal for aleatoriamente solicitado pela plataforma, de forma a que esta possa determinar, sempre que entender, a titularidade da conta)”.

Por último, no que respeita ao indício da al. d) entendeu o Tribunal que resultou demonstrado que a plataforma digital restringe a autonomia dos estafetas quanto à escolha do horário de trabalho, já que estes só podem prestar atividade durante o funcionamento da APP.

No que respeita à sentença proferida pelo Tribunal da Comarca de Viseu, entendeu a Juiz que estavam preenchidas pelo menos três (ou até mesmo quatro) indícios ou características, previstos no artigo 12º, n.º 1 al. a), b) e d), estando assim estabelecida a presunção de laboralidade.

A propósito do indício previsto na al. a) do n.º 1 do art. 12º-A, o Tribunal referiu que a plataforma fixa unilateralmente a remuneração, sem qualquer negociação prévia com o estafeta, tendo por base um limite mínimo que nunca será inferior à taxa base e um limite máximo que corresponderá ao somatório desta com as variáveis fixadas pela própria plataforma, como sejam o preço por quilómetro para o trajeto definido pela Glovo e apresentado ao estafeta, do valor do multiplicador que nunca pode ser superior a 1.1 e do valor das promoções definidas pela Glovo para aquela concreta entrega de bens ao cliente final, tendo então concluído pelo preenchimento deste indício.

Relativamente à al. b) do n.º 1 do art. 12-A, resultou provado que é a Glovo quem determina as regras específicas que o prestador de atividade tem de cumprir para poder exercer a prestação dessa atividade, começando logo pela inscrição na plataforma na modalidade de “utilizador estafeta”, preenchendo o questionário e demonstrando reunir os requisitos exigidos para a prestação da atividade, devendo ainda aceitar os termos e condições de utilização da plataforma e só após o cumprimento de tais exigências é que a conta é ativada. Além disso, o estafeta vê-se obrigado a aceder à internet, na sua conta, com o respetivo código de segurança, devendo para receber pedidos ligar o botão de disponibilidade, sendo que só pode exercer essa atividade na área geográfica onde se encontra registado, com os limites definidos pela Ré. Concluindo que é a Ré quem determina as regras de apresentação do estafeta junto dos clientes e parceiros/estabelecimentos da Ré, exigindo a utilização de mochila isotérmica para o transporte dos alimentos, a visualização e vídeos aquando da realização da candidatura, sendo ainda a Ré quem negocia com clientes e parceiros (os clientes são da Ré e não do estafeta, que apenas se limita a aceitar/ recusar os pedidos).

Seguindo o raciocínio da Juiz, também a al. c) do n.º 1 do art. 12º -A se mostra verificada, porquanto a Ré controla e supervisiona o trabalho do estafeta em tempo real, seja através do sistema de reputação, seja através dos critérios que utiliza na gestão algorítmica de atribuição de pedidos, a qual é da inteira responsabilidade da Ré e cujo conhecimento a mesma não faculta aos estafetas, nem facultou em sede de produção de prova ao Tribunal.

A propósito da al. d) do citado n.º 1 do art.12º-A, entendeu o Tribunal que o estafeta não pode subcontratar livremente, só o podendo fazer mediante autorização da Ré, sendo que apenas pode prestar a sua atividade na janela horária de funcionamento na região de Viseu, concluindo também pelo preenchimento desta alínea.

Quanto à al. e) do n.º 1 do art. 12º-A concluiu o Tribunal que a Ré exerce poder disciplinar sobre o estafeta, restringindo o seu acesso, seja por bloqueio, suspensão, desativação ou advertência, embora

utilizando uma linguagem diversa das sanções disciplinares típicas, pelas características próprias deste tipo de relação.

Por fim, e quanto aos equipamentos e instrumentos de trabalho (al. f) do nº 1 do art. 12º -A), referiu o Tribunal que a APP (que não se confunde com a plataforma digital) é um verdadeiro instrumento de trabalho que pertence à Ré, sem a qual o estafeta não tem acesso aos clientes da Ré, nem aos pedidos, bem como aos parceiros, não podendo exercer a atividade de entrega.

Prossegue o Tribunal referindo que da factualidade provada não resulta que a Ré tenha conseguido ilidir a presunção mencionada, concluindo então pelo reconhecimento do contrato de trabalho entre a Ré e o estafeta.

De salientar que ambas as sentenças foram alvo de recurso por parte das plataformas, não havendo ainda acórdãos do Tribunal da Relação de Coimbra, o quais poderão confirmar ou revogar as decisões de 1ª instância.

Mais recentemente, a 10 de setembro de 2024¹¹¹, um juiz do Tribunal do Trabalho de Lisboa teceu fortes críticas à proliferação de ações judiciais, a reboque da ACT, contra as plataformas, avançando que as mesmas estão a “entupir o andamento dos tribunais” com base em “alegações que nem fumo tinham, quanto mais fogo”. De acordo com a sentença “Não é aceitável que quem trabalha quando quer, onde quer, como quer, quanto quer e sem consequências possa ter uma realidade de contrato de trabalho”. O Tribunal concluiu que no caso concreto não se verificaram os indícios do art. 12º-A do CT, considerando ainda que a “autonomia do estafeta é total”. “Este escolhe onde, quando, quanto e como quer trabalhar. Se o quer fazer ou não. E como quer fazer e por que preço”, concluindo pela convicção de existir uma prestação de serviços.

3.2. Jurisprudência dos Tribunais da Relação

Tendo em consideração os inúmeros recursos que se encontram pendentes nos tribunais de 2ª instância é previsível que os próximos tempos sejam prolíferos em arrestos sobre a temática que nos ocupa – existência ou inexistência de contrato de trabalho entre o estafeta e a plataforma digital. E pouco ou nada se entranhará se não existir uniformidade entre tais acórdãos, seja pelos diferentes factos alegados ou pela prova produzida ou até pelas dificuldades interpretativas do novo art. 12º -A. Se tanto a presunção do art. 12º (nas suas diversas versões), como a própria subordinação jurídica continuam a ser temas amplamente discutidos nos tribunais (e na doutrina), parece-nos que a nova presunção enfrentará não apenas as velhas questões, mas também os novos desafios decorrentes das particularidades muito mais complexas do trabalho em plataformas.

¹¹¹ Cfr. <http://jornal.publico.pt/magoo/noticia.aspx?a=2024&m=09&d=20&uid=&id=47891241&sid=143275>

Com particular interesse para o nosso estudo, destacamos dois acórdãos do TRE - proc. 1620/23.0T8BJA.E1, de 23/04/2024 e proc. 1613/20.0T8BJA.E1, de 09/05/2024¹¹² - sendo que ambos [do mesmo relator – João Luís Nunes] revogaram as decisões de 1ª instância.

A questão que se coloca em ambos os processos é idêntica, num e noutro o MP pede a condenação da Ré G & M Works, Lda. a reconhecer a existência de um contrato de trabalho sem termo, sendo apenas distinto o prestador de atividade. Também em ambos a 1.ª instância considerou que apesar de verificada a presunção do nº 1 do art. 12º -A, a Ré logrou ilidir a mesma, provando que inexistia um horário por ela imposto e, por outro lado, que o prestador da atividade era livre de aceitar ou não o pedido de entrega, podendo dispor livremente do seu horário, daí concluindo pela improcedência da ação. Em sede de recurso, o TRE teve um entendimento totalmente diverso, acabando por reconhecer a existência de um contrato de trabalho entre o distribuidor (estafeta) e a Ré. Consta do sumário do duto acórdão o seguinte circunstancialismo fáctico: “- após receber os pedidos dos clientes – através do sítio na internet ou por telefone – a Ré distribui os mesmos aos estafetas, através de uma aplicação denominada Tookan Agent que estes têm instalada no seu telemóvel; - seguidamente, o distribuidor, após aceitar o pedido, em ciclomotor que lhe foi cedido pela Ré, assim como com TPA e fundo de maneo, e ostentando o logótipo “comidas.pt” e indumentária própria com os mesmos dizeres, todos fornecidos pela Ré, desloca-se ao estabelecimento de restauração do parceiro desta, recolhe o pedido e dirige-se à morada do cliente para entregar a refeição e receber o respetivo pagamento, em dinheiro ou multibanco, através de TPA; - através de geolocalização (GPS), a Ré tem conhecimento da concreta localização e deslocações do distribuidor, bastando que este faça «login» na aplicação, o que se mostra necessário para o desempenho das tarefas contratadas, a fim de serem distribuídos os serviços; - a Ré acordou com o prestador da atividade o pagamento de uma quantia certa por cada entrega efetuada dentro da cidade ..., ou nos arredores da mesma (€ 1,75 e € 2,50, respetivamente); - o prestador da atividade comunica quando não pode cumprir o horário que o próprio acordou com a Ré, para que esta possa efetuar uma gestão dos recursos humanos ao seu dispor, sem necessidade de apresentar justificação para o efeito.” Realça ainda o duto acórdão que a liberdade do prestador para aceitar ou recusar qualquer pedido de entrega ou o facto de não ter a obrigação de se manter nas instalações da Ré enquanto aguarda por pedidos de entrega não afasta a existência de um contrato de trabalho.

Em sentido diverso, destacamos o recente acórdão proferido em 12/09/2024 no âmbito do Proc. 3842/23.5T8PTM.E1¹¹³, igualmente do TRE e do mesmo relator [João Luís Nunes], o qual veio confirmar

¹¹² Disponíveis em: www.dgsi.pt

¹¹³ A consulta do processo foi obtida ao abrigo do art. 27º, nº 4 da Portaria n.º 280/2013, de 26 de agosto.

a decisão recorrida proferida pelo Juízo do Trabalho de Portimão, que havia negado a existência de uma relação conatural entre 27 estetas e a plataforma digital Glovo. Sufragou o TRE que apesar de verificadas as características previstas nas alíneas a), b) e e) do nº 1 do art. 12º-A do CT, a Ré ilidiu a presunção de laboralidade, porquanto: “i) o estafeta pode aceitar, não responder, ou rejeitar o serviço proposto; ii) essa rejeição pode verificar-se mesmo após o estafeta já ter aceitado o serviço proposto, sem que tal afete o estatuto da sua conta na aplicação, a apresentação de futuros serviços e o preço de tais futuros serviços; iii) após a aceitação do serviço, os estafetas podem permitir ou não que a plataforma tenha acesso à sua localização, sem que isso tenha impacto na realização do serviço ou leve a alguma penalização; iv) são eles que, após a aceitação do serviço, escolhem o meio de transporte utilizado, definem o percurso a seguir, podendo desligar a geolocalização do telemóvel; v) os estafetas, uma vez por dia, podem alterar um multiplicar que permite aumentar o valor total recebido por cada serviço; vi) os estafetas escolhem os dias e horas que pretendem ligar-se à aplicação da ré; vii) os estafetas podem subcontratar outro prestador de serviços de entrega.” O acórdão aponta, por um lado, que os estafetas gozam de uma ampla autonomia na prestação da atividade e, por outro que a Ré não determina nem controla aspetos significativos da prestação da atividade. Alerta também para o facto do estafeta poder subcontratar, o que não se harmoniza com o carácter *intuitu personae* do contrato de trabalho. Ainda que com menor relevância, são mencionados outros factos que apontam para a existência de prestação de serviços, nomeadamente o regime fiscal (através da emissão de recibos) e a possibilidade dos estafetas prestarem outras atividades ou até a mesma atividade para empresas concorrentes.

Por fim, uma última nota para os arrestos que se ocuparam da questão da competência territorial – Ac. do TRP de 27/02/2024 (Proc. 4455/23.7T8AVR.P1); Ac. do TRE de 21/03/2024 (Proc. 1958/23.7T8TMR.E1) e o Ac. do TRG de 04/04/2024 (Proc. 6941/23.0T8GMR.G1)¹¹⁴ – sendo que todos foram unânimes no sentido de que o tribunal competente para julgar uma ARECT, intentada pelo MP, ao abrigo do art. 15º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de Setembro¹¹⁵, é o *juízo do trabalho da área territorial onde é exercida a respetiva atividade*, e não o juízo do trabalho do domicílio do réu, afastando-se então a regra geral do art. 13º do CPT.

¹¹⁴ Todos disponíveis em: www.dgsi.pt

¹¹⁵ De acordo com o nº 3 do citado art. 15º -A “findo o prazo referido no n.º 1 [10 dias] sem que a situação do trabalhador em causa se mostre devidamente regularizada, a ACT remete, em cinco dias, participação dos factos para os serviços do Ministério Público junto do *tribunal do lugar da prestação da atividade*, acompanhada de todos os elementos de prova recolhidos, para fins de instauração de ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.” (destaque nosso)

4. Proposta de Diretiva Europeia

Em dezembro de 2021 a Comissão Europeia apresentou uma proposta de Diretiva Europeia relativa à melhoria de condições de trabalho nas plataformas digitais, tendo-se seguido uma prolongada e difícil fase de negociação¹¹⁶, que culminou com a aprovação do texto final a 24 de abril do corrente ano de 2024. O texto final¹¹⁷ (diferente do inicial¹¹⁸) terá agora de ser formalmente adotado através da publicação do Jornal Oficial da União Europeia, entrando em vigor no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação.

A dita proposta de Diretiva estabelece como objetivo geral a melhoria das condições de trabalho e os direitos sociais das pessoas que trabalham nas plataformas, tendo ainda em vista três objetivos específicos.

O primeiro prende-se com a correta qualificação da relação, ou seja, que as pessoas que trabalham nas plataformas digitais gozem de um estatuto profissional adequado aos factos, seja enquanto trabalhadores por contra de outrem ou trabalhadores por conta própria. Os trabalhadores por conta de outrem deverão ter acesso a melhores condições de trabalho, incluindo em matéria de saúde, segurança, proteção do emprego, salários mínimos legais, negociação coletiva e acesso a oportunidade de formação, bem como à proteção social. E, por seu turno, os verdadeiros trabalhadores por conta própria deverão beneficiar de uma maior autonomia e independência, o que será igualmente proveitoso para as plataformas em termos de segurança jurídica, no que diz respeito a eventuais impugnações judiciais. Ou seja, não se pretende que todos os trabalhadores de plataformas digitais sejam considerados trabalhadores dependentes, mas sim que se dê primazia aos factos e se qualifique corretamente todos os trabalhadores em termos contratuais.

O segundo objetivo passa por garantir a equidade, a transparência e a responsabilização na gestão algorítmica, com a introdução de novos direitos para todas as pessoas que trabalham nas plataformas, sejam elas trabalhadores por conta de outrem ou trabalhadores por conta própria.

Por fim, o terceiro objetivo assenta em melhorar a transferência e a rastreabilidade, devendo haver um registo detalhado e preciso do trabalho que é realizado pelos trabalhadores das plataformas (quem faz o quê, quando e como), incluindo além-fronteiras, de forma a ajudar as autoridades competentes na garantia do cumprimento de direitos e obrigações aplicáveis em matéria de condições de trabalho e proteção social.

¹¹⁶ A proposta da Comissão Europeia foi publicada em 9 de dezembro de 2021. Após discussões prolongadas, os ministros do Emprego e dos Assuntos Sociais da União Europeia chegaram a acordo sobre a orientação geral do Conselho em 12 de junho de 2023. Seguiram-se as negociações entre o Conselho da UE o Parlamento Europeu, que tiveram início a 11 de julho de 2023 e terminaram com o acordo alcançado em 8 de fevereiro de 2024, o qual foi apenas divulgado em abril de 2024.

¹¹⁷ Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELLAR:129f0269-055e-11ef-a251-01aa75ed71a1>

¹¹⁸ Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52021PC0762>

De salientar ainda que a proposta de Diretiva visa estabelecer normas mínimas no que diz respeito às condições de trabalho das pessoas que trabalham nas plataformas, em consonância com o disposto nos art. 153º, nº 1, al. b) e nº 2, al. b) do Tratado de Funcionamento da União Europeia (TFUE)¹¹⁹, pelo que nada impede de cada um dos Estados-Membros amplie ou melhore as garantias mínimas ali fixadas.

A proposta de Diretiva¹²⁰ encontra-se dividida em seis capítulos, o primeiro relativo a “disposições gerais”, o segundo respeita ao “estatuto profissional”, o terceiro à “gestão algorítmica”, o quarto à “transparência do trabalho nas plataformas digitais”, o quinto a “recursos e execução” e por fim, o sexto reporta-se às “disposições finais”. De seguida faremos referência a alguns aspetos, que consideramos importantes, de cada um dos capítulos.

4.1. Âmbito de aplicação, definições e intermediários

O primeiro capítulo ocupa-se do âmbito de aplicação (art. 1º), de estabelecer definições (art. 2º) e de introduzir especificadamente a figura de intermediário (art. 3º).

De destacar que o âmbito de aplicação pessoal da proposta de Diretiva é imensamente amplo, na medida em que abrange todas as pessoas que realizem trabalho através de plataformas na União Europeia, independentemente do seu estatuto. É certo que a diretiva faz a distinção entre as pessoas que trabalham e têm uma relação de trabalho (trabalhadores por conta de outrem) e aqueles que são trabalhadores independentes, sendo que os primeiros recebem uma maior proteção, mas ainda assim também os segundos se mostram abrangidos, no que respeita ao tratamento de dados pessoais no contexto da gestão algorítmica, nomeadamente os relativos à transparência dos sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões, às restrições ao tratamento ou recolha de dados pessoais, ao controlo humano e à revisão de decisões significativas. Tal como decorre do art. 15º, nº 1 da proposta de Diretiva os representantes das pessoas que trabalhem nas plataformas (que não sejam representantes dos trabalhadores) só podem exercer os direitos conferidos nos termos dos arts. 8º, nº 2, 9º, nºs 1 e 4, 10º, nº 4 e 11º, nº 2. Já os direitos relativos à saúde e segurança no trabalho e à informação e consulta dos trabalhadores das plataformas ou dos seus representantes, que são específicos dos trabalhadores por conta de outrem à luz do direito da União, não lhe são aplicáveis.

¹¹⁹ De acordo com o art. 153º, nº 1, al. b) do TDUE a União tem o poder de apoiar e completar a ação dos Estados-Membros em matéria de condições de trabalho, cabendo ao Parlamento Europeu e ao Conselho adotar, por meio de diretivas, prescrições mínimas progressivamente aplicáveis, tendo em conta as condições e as regulamentações técnicas existentes em cada um dos Estados-Membros. Sendo que as diretivas devem evitar impor restrições administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas (nº 2, al. b) do citado preceito).

¹²⁰ Embora já haja um acordo político sobre o texto, a Diretiva ainda não foi formalmente adotada pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho da União Europeia, pelo que iremos fazer referência ao documento em causa como “proposta de Diretiva” ou apenas “proposta”.

Outra nota importante é que a proposta de Diretiva se aplica a todo tipo de negócios e atividades, independentemente do sector de atividade, abrangendo ainda todas¹²¹ as plataformas *online* (baseadas na internet) e *offline* (baseadas na localização). Por outro lado, aplica-se a todas as plataformas de trabalho digitais cujo trabalho seja excetuado na União, independentemente do local do estabelecimento. Ou seja, a aplicabilidade territorial da proposta tem em consideração o local onde se realiza o trabalho. A doutrina¹²² tem aplaudido o vasto âmbito de aplicação da proposta de Diretiva.

O art. 2º apresenta definições de termos-chave, como “plataforma de trabalho digital”, “pessoa que trabalha nas plataformas” e “trabalhador das plataformas”, com um escopo consideravelmente mais amplo em comparação com a versão inicial da proposta de Diretiva. Estas definições são cruciais para garantir que a Diretiva seja aplicada de forma clara e uniforme em todos os Estados-Membros da UE, limitando interpretações divergentes. Além disso contribuem para uma maior proteção dos direitos dos trabalhadores e uma maior responsabilização das plataformas digitais.

De notar ainda que, por força do art. 3º, é assegurada a igualdade de tratamento entre trabalhadores de intermediárias e trabalhadores de plataformas, garantindo-lhes o mesmo nível de proteção. Ao equiparar os direitos, a proposta de Diretiva também responsabiliza os intermediários da mesma forma que as plataformas digitais, o que aumenta a proteção dos trabalhadores e previne a fuga às obrigações.

4.2. Qualificação jurídica dos trabalhadores

Como se disse um dos objetivos da proposta de Diretiva passa pela correta qualificação do estatuto profissional das pessoas que trabalham nas plataformas, sendo que esta matéria é regulada nos arts 4º a 6º.

O primeiro destaque vai para o princípio da primazia dos factos¹²³ (art. 4º, nº 2), isto é, a determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se na realidade dos factos (nas condições em que o trabalho é efetivamente executado) e não na forma como a relação é descrita ou

¹²¹ Como destaca Teresa Moreira Coelho o vasto âmbito pessoal da proposta é uma das suas características mais importantes, na medida em que se conseguiram superar as pressões para fragmentar e distinguir o trabalho de plataforma *on-location* e *online*. - Cfr. Moreira, Teresa Coelho, *A proposta de diretiva (...)*, op. cit., p. 379.

¹²² A título de exemplo, vide Moreira, Teresa Coelho, *A proposta de diretiva (...)*, op. cit., p. 366 – “O âmbito pessoal da proposta é surpreendentemente amplo porque inclui todas as pessoas que realizam trabalho através de plataformas na UE, independentemente do seu estatuto.”

¹²³ O princípio da primazia dos factos deriva igualmente da Recomendação nº 198 da OIT, que no seu ponto 9., ao estabelecer que “a determinação da existência de tal relação deve ser guiada primeiramente pelos fatos relacionados com o tipo de trabalho e a remuneração do trabalhador, não resistindo como a relação é caracterizada em qualquer acordo contrário, contratual ou que possa ter sido acordado entre as partes. Também a Diretiva 2019/1152 de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, consagra, no seu considerando 8, que: “A determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se nos factos relativos à prestação efetiva de trabalho e não no modo como as partes descrevem a relação.”

apresentada pelas partes¹²⁴. Por exemplo, não é pelo facto de determinada plataforma apelidar quem executa as tarefas de “parceiros” ou de “prestadores autónomos e independentes”, que se mostra afastada a possibilidade de estarmos diante de verdadeiros trabalhadores por conta de outrem.

E o segundo vai para a presunção de laboralidade estabelecida no art. 5º, por via da qual se presume a existência de uma relação contratual entre a plataforma de trabalho digital e a pessoa que trabalha através dessa plataforma quando se verifiquem factos que indiquem controlo e direção, cabendo a cada Estado-Membro definir os exatos critérios e/ou pressupostos que farão a presunção funcionar. De realçar que na versão inicial da proposta de Diretiva o legislador europeu tinha apresentado cinco critérios que indicavam a existência de uma relação de trabalho, sendo que posteriormente acabou por deixar essa tarefa para os Estados-Membros. Mantem-se, e bem, o carácter ilidível da presunção e o esclarecimento quanto à aplicabilidade da lei no tempo (cfr. art. 5º, nº 6).

Por fim, merece ainda evidência que caberá a cada Estado-Membro adotar medidas para garantir a aplicação e o cumprimento da presunção (art. 6º).

4.3. Gestão algorítmica

O capítulo III da proposta de Diretiva (arts. 7º a 15º), sob o título Gestão Algorítmica, visa conferir aos trabalhadores das plataformas (incluindo aos que não tem contrato de trabalho ou uma relação de trabalho) direitos individuais e coletivos em matéria de gestão algorítmica. São impostas limitações às plataformas no que respeita ao tratamento de dados pessoais¹²⁵ dos trabalhadores. De uma forma geral a plataforma não pode tratar dados pessoais que não estejam intrinsecamente relacionados com a execução do contrato, onde se incluem dados sobre conversas privadas, sobre o estado de saúde, psicológico ou emocional dos trabalhadores e também quaisquer dados pessoais fora do período de trabalho. O art. 7º, nº 1¹²⁶ da proposta elenca um conjunto de dados pessoais relativamente aos quais a plataforma não deverá interferir.

¹²⁴ Como refere Alexandre Pazos Pérez “los hechos están por encima del *nomen iuris* que hayan podido dar las partes” – Perez, Alexandre Pazos (2022). *El impacto de las plataformas (...)*, op. cit., p. 49.

¹²⁵ Como reforça Teresa Coelho Moreira as disposições relativas à gestão algorítmica previstas na Proposta de Diretiva vão além da proteção que é dada pelo RGPD – Cfr. Gestão algorítmica, In Liber Amicorum Benedita Mac Crie Volume II. Braga, Portugal: UMinho Editora, p. 564.

¹²⁶ De acordo com o art. 7º, nº 1 da proposta, “As plataformas de trabalho digitais não devem, por meio de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões: a) Tratar dados pessoais sobre o estado emocional ou psicológico das pessoas que trabalham nas plataformas; b) Tratar dados pessoais relacionados com conversas privadas, incluindo intercâmbios com outras pessoas que trabalham nas plataformas ou os seus representantes; c) Recolher dados pessoais quando as pessoas que trabalham nas plataformas não estejam a oferecer ou executar um trabalho nas plataformas digitais; d) Tratar dados pessoais para prever o exercício dos direitos fundamentais, nomeadamente os direitos sociais, como o direito de associação, o direito de negociação e ação coletivas ou o direito de informação e consulta, tal como definidos na Carta; e) Tratar quaisquer dados pessoais para inferir a origem racial ou étnica, o estatuto migratório, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas, a deficiência, o estado de saúde, incluindo a doença crónica ou o estatuto serológico VIH, o estado

Estabelecesse-se ainda a exigência de que as plataformas de trabalho digital informem os trabalhadores e/ou os seus representantes e, mediante pedido, as autoridades nacionais competentes, sobre a utilização e as principais características dos sistemas autonomizados de monitorização ou tomada de decisões (cfr. art. 9º da proposta). Todas as informações devem ser apresentadas de uma forma transparente, inteligível e facilmente acessível, utilizando uma linguagem clara e simples (cfr. nº 2 do art. 9º da proposta).

Cabe ainda às plataformas supervisionar e avaliar regularmente (de dois em dois anos) o impacto das decisões individuais tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados de motorização e tomada de decisões (cfr. art. 10º da proposta).

Refira-se ainda que as pessoas que trabalham nas plataformas têm o direito de obter uma explicação por parte da plataforma sobre qualquer decisão que seja tomada ou apoiada por sistemas automatizados e que afete a sua condição de trabalho. E se a explicação obtida não for satisfatória, cabe-lhes o direito de solicitar a revisão de tal decisão e de obter de uma resposta fundamentada no prazo de duas semanas (cfr. art. 11º da proposta).

Os demais artigos do capítulo (art. 12º a 15º) são igualmente cruciais para garantir a proteção e os direitos dos trabalhadores, quer em matéria de segurança e saúde no trabalho, quer nos direitos de informação e consulta, extensíveis aos representantes dos trabalhadores.

4.4. Transparência do trabalho nas plataformas digitais

O capítulo IV abarca os arts. 16º e 17º, começando por exigir que as plataformas que sejam empregadoras¹²⁷ declarem o trabalho realizado pelos trabalhadores às autoridades competentes em matéria laboral do Estado-Membro em que o trabalho é realizado (cfr. art. 16º).

Os organismos competentes do Estado-Membro devem ter acesso a informações atualizadas sobre o número de pessoas que trabalham regularmente nas plataformas e sua situação contratual ou estatuto profissional, bem como os termos e condições gerais aplicáveis à relação contratual, e ainda a indicação dos intermediários com os quais a plataforma tenha uma relação contratual (cfr. art. 17º, nº 1, als. a), b) e d). Sempre que seja solicitado devem ainda prestar informações sobre a duração média da atividade, o número médio de horas semanais e o rendimento médio de quem desempenha a atividade (cfr. art. 17º, nº 1, al. c).

emocional ou psicológico, a filiação sindical, a vida sexual ou a orientação sexual de uma pessoa; f) Tratar quaisquer dados biométricos, na aceção do artigo 4.º, ponto 14, do Regulamento (UE) 2016/679, de uma pessoa que trabalha na plataforma para determinar a identidade dessa pessoa, comparando esses dados com os dados biométricos de pessoas singulares armazenados numa base de dados.”

¹²⁷ Como realça Teresa Moreira Coelho a obrigação imposta às plataformas em declarar os dados às autoridades competentes em matéria de trabalho e proteção social refere-se apenas a plataformas de trabalho identificadas como empregadores – Cfr. Coelho, Teresa Moreira, A proposta de diretiva (...), op. cit., p. 378.

4.5. Vias de recurso e execução

Segue-se o capítulo V (arts. 18º a 24º) intitulado de “recursos e execução”.

De acordo com o art. 18º os Estados-Membros devem assegurar que as pessoas que trabalham nas plataformas tenham acesso a mecanismos de resolução de litígios e ao direito de recurso, incluindo uma indemnização adequada pelos danos sofridos. Esta proteção jurídica deverá continuar mesmo após o termo da relação de trabalho ou outra relação contratual.

Uma vez que o trabalho nas plataformas se caracteriza pela inexistência de um local de trabalho, é ainda necessário estabelecer canais de comunicação digitais que sejam adequados à organização do trabalho nas plataformas de trabalho digitais e que permitam às pessoas que nelas trabalham comuniquem entre si de forma segura e privada e ser contactadas pelos seus representantes (cfr. art. 20º).

De destacar que os Estados-Membros devem tomar medidas para proteger as pessoas que trabalham nas plataformas e representantes contra qualquer tratamento desfavorável por parte da plataforma digital (cfr. art. 22º), bem como para proibir o despedimento, a rescisão do contrato ou equivalente (cfr. 23º, n 1). Em caso de despedimento ou medida equivalente, podem os envolvidos solicitar à plataforma de trabalho digital que exponha de forma devidamente fundamentada os motivos do despedimento (cfr. nº 2 do art. 23º).

Em termos de fiscalização e sanções prevê o art. 24º que as autoridades responsáveis pelo controlo da aplicação do RGPD são igualmente responsáveis por controlar e velar pela aplicação das disposições em matéria de gestão algorítmica (arts. 7º a 11º da proposta). Prevê-se ainda a cooperação das autoridades laborais, de proteção social e de controlo da proteção de dados, nomeadamente através do intercâmbio de informações pertinentes (cfr. nºs 2, 3 e 4 do art. 24º). Por fim, exige-se ainda que os Estados-Membros apliquem sanções efetivas, proporcionais e dissuasivas em caso de incumprimento das obrigações que decorrem da Diretiva.

4.6. Disposições finais

O último capítulo, relativo às disposições finais, abrange os arts. 25º a 32º.

É de aplaudir a promoção da negociação coletiva¹²⁸, quer em matéria de determinação do correto estatuto profissional dos trabalhadores, quer quanto ao exercício dos seus direitos relacionados com a gestão algorítmica (cft. art. 25º¹²⁹).

O art. 26º, nº 1 impede os Estados-Membros de reduzir o nível geral de proteção que já tenha sido concedido aos trabalhadores das plataformas, estabelecendo-se uma cláusula de não retrocesso. E, por outro lado, permite que os Estados-Membros assegurem um nível de proteção mais elevado, ou seja, que apliquem disposições que sejam mais favoráveis aos trabalhadores do que aquelas que resultem da própria Diretiva (cfr. art. 26º, nº 2). No que respeita ao tratamento de dados pessoais das pessoas que trabalham nas plataformas, podem os Estados-Membros, por lei ou por convenções coletivas, prever regras mais específicas (cfr. art. 28º).

Em termos de transposição da Diretiva para o ordenamento interno de cada Estado-Membro é fixado o prazo máximo de dois anos, contados a partir da entrada em vigor a Diretiva (cfr. art. 29º, nº 1), sendo que a entrada em vigor ocorre no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação no Jornal Oficial da União Europeia (cfr. art. 31º).

Para avaliar a necessidade de rever e atualizar a Diretiva prevê-se o seu reexame pela Comissão até cinco anos após a sua entrada em vigor, sendo que o reexame prestará particular atenção ao impacto de recurso a intermediários e à eficácia da presunção de laboralidade (cfr. art. 30º).

5. Utilização da inteligência artificial e algoritmos nas plataformas digitais

Embora a Inteligência Artificial (doravante IA) pareça um conceito recente o seu estudo remonta à década de 50¹³⁰, tendo ganho uma popularidade crescente nos últimos anos.

O conceito de Inteligência Artificial não é de fácil definição, já que os especialistas na área têm opiniões diferentes sobre o que é realmente a IA. Podemos dizer, de grosso modo, que a IA é a ciência capaz de criar máquinas com idênticas capacidades às do ser humano, isto é, que consigam, como este, aprender, planear, perceber e decidir.

¹²⁸ Como defende Lidia Gil Otero cada plataforma digital conta com as suas próprias particularidades inerentes ao funcionamento dos serviços que oferece ao público, tornando-se por isso fundamental que se promova a negociação coletiva com vista a dar uma resposta planamente ajustada às características de cada plataforma. Cfr. Otero, Lidia Gil, op. cit., p. 75.

¹²⁹ A matéria do art. 25º, reativa à promoção da negociação coletiva, não contava do texto inicial da Proposta de Diretiva, tendo sido introduzido, e bem, na versão de 24/04/2024.

¹³⁰ Alan Turing é, por muitos, considerado o pai da Inteligência Artificial (doravante IA) e da ciência computacional, tendo começado a falar na inteligência das máquinas em 1948. O cientista e matemático avançou então com a ideia de que as máquinas poderiam fazer o mesmo que os humanos: usar as informações disponíveis para resolver problemas e tomar decisões.

A Comissão Europeia¹³¹ define “sistema de IA” como um sistema baseado em máquinas concebido para funcionar com níveis de autonomia variáveis, e que pode apresentar capacidade de adaptação após a implantação e que, para objetivos explícitos ou implícitos, e com base nos dados de entrada que recebe, infere a forma de gerar resultados, tais como previsões, conteúdos, recomendações ou decisões que podem influenciar ambientes físicos ou virtuais.

Sempre que se fala em IA surge igualmente o conceito de algoritmo. O termo algoritmo identifica-se como uma sequência de instruções ou regras, que permitem resolver um problema ou realizar determinada tarefa. Em contexto laboral a utilização de algoritmos poderá abranger vários níveis, seja no recrutamento ou seleção de candidatos ou até em situações de despedimento, bem como na gestão de desempenho, na distribuição de tarefas, na determinação de salários e benefícios ou até na avaliação do negócio e na consequente tomada de decisões.

Mercê das desvantagens e riscos associados ao uso da IA é importante que sejam implementadas medidas legislativas, que permitam regulamentar a matéria com rigor e transparência, sem descurar que o ser humano deverá ser capaz de fazer um uso ético das novas ferramentas que lhe são colocadas à disposição.

É inegável que a globalização da economia e o desenvolvimento das tecnologias de informação têm proporcionado enormes mudanças a todos os níveis e, naturalmente, também ao nível das relações laborais. Todavia, não obstante as vantagens da tecnologia, é necessário atender também aos desafios e desvantagens que decorrem do uso da IA e de algoritmos, quer seja num processo de escolha de eventuais candidatos, na avaliação de desempenho, ou até como critério para eventuais despedimentos. De uma forma muito simplista é preciso gerir a tecnologia de forma a usufruir das suas benesses, mas sem que tal signifique a falta de intervenção humana. Como refere a OIT no seu relatório “Trabalhar para um futuro melhor” (2019) é necessário potenciar a tecnologia a favor do trabalho digno, o que implica envolver trabalhadores e gestores na conceção do trabalho, adotando uma abordagem da inteligência artificial baseada na ideia “ser humano no comando”, de forma a garantir que as decisões finais que afetem o trabalho sejam tomadas por seres humanos e não por mecanismos automatizados.

Neste sentido, a CE criou orientações éticas para promover uma IA de confiança¹³², apresentando uma lista de requisitos, onde se inclui, entre outros¹³³, a supervisão humana, a privacidade de dados, a transparência, a não discriminação e equidade e a responsabilização.

¹³¹ A definição de sistema de IA resulta do art. 3º, nº 1 do Regulamento (UE) 2024/1689 do parlamento europeu e do conselho, de 13 de junho de 2024, vulgo Regulamento da Inteligência Artificial.

¹³² *Orientações éticas para uma IA de confiança*, Bruxelas, 2019, p. 17 e 18.

¹³³ São enumerados sete requisitos, sem impor uma hierarquia e não exaustivos, a saber: i) ação e supervisão humanas; ii) solidez técnica e segurança; iii) privacidade e governação dos dados; iv) transparência; v) diversidade, não discriminação e equidade; vi) bem-estar societal e ambiental; vii) responsabilização.

5.1. Gestão algorítmica nas plataformas digitais

Quando nos referimos à gestão algorítmica falamos de algoritmos que são codificados digitalmente e executados por computadores, capazes de processar dados em diferentes escalas com crescente rapidez, eficiência e complexidade. Assim, uma variedade crescente de problemas, inclusive no âmbito laboral, pode agora ser solucionada através do uso de algoritmos, incluindo tarefas de gestão, o que dá origem ao conceito de gestão algorítmica.

Se considerarmos as cinco funções-chaves da gestão identificadas por Henry Fayol¹³⁴ - planeamento, organização, comando, coordenação e controlo - podemos concluir que a gestão algorítmica é capaz de integrá-las plenamente¹³⁵.

Para além das tradicionais funções da gestão, acima elencadas, Monique Arruda¹³⁶ refere ainda que a gestão algorítmica abarca também funções operacionais – distribuição de tarefas; atribuição de recompensas; otimização e flexibilização dos processos produtivos; vigilância do desempenho e do tempo de trabalho dos trabalhadores – e ainda funções estratégicas – monitorização em tempo real do negócio, avaliação e tomada de decisões estratégicas.

Em bom rigor, as plataformas de trabalho digitais podem ser vistas como a personificação da gestão algorítmica, pois lidam com um vasto volume de dados, como informações de usuários, transações, rotas, inventários, entre outros. Gerir esses dados manualmente seria particularmente impossível ou, no mínimo, impraticável, tornando a gestão algorítmica indispensável.

Embora este tipo de gestão seja eficaz e essencial para o funcionamento das plataformas digitais, ela também traz consigo várias desvantagens e desafios, nomeadamente a falta de transparência dos algoritmos; a desumanização do trabalho; a ampliação de preconceitos e discriminações; a redução da autonomia dos trabalhadores; a dependência excessiva da tecnologia; a dificuldade na atribuição de responsabilidades¹³⁷ e até impactos negativos na saúde mental dos trabalhadores.

Na ótica de Valerio de Stefano¹³⁸ a negociação coletiva continua a ser a ferramenta mais eficaz para salvaguardar os rápidos desenvolvimentos tecnológicos da gestão algorítmica, usando a expressão “*negotiating the algorithm*” (negociar o algoritmo). Também do LVFT¹³⁹ consta, a propósito

¹³⁴ Engenheiro francês que no início do século passado (1919) identificou as cinco funções principais da gestão.

¹³⁵ Baiocco, Sara, et al. (2022). *The Algorithmic Management of Work and Its implications in Different Contexts*, in JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology 2022/02, p. 12, disponível em: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/reports-and-technical-documentation/algorithmic-management-work-and-its-implications-different-contexts_en

¹³⁶ Arruda, Monique de Souza, op. cit., p. 89 e 90.

¹³⁷ A gestão algorítmica pode difundir a responsabilidade: coloca-se a questão de quem deve ser responsável – a empresa empregadora? Os designers de software? Os fornecedores de dados contaminados?

¹³⁸ Stefano, Valerio de (2021). *Algorithmic Management and Collective Bargaining*, disponível em: <https://www.etui.org/publications/algorithmic-management-and-collective-bargaining>

¹³⁹ LVFT, p. 175.

do recurso a algoritmos, o objetivo de incentivar a regulação da utilização dos algoritmos em sede de negociação coletiva, envolvendo os parceiros sociais e assegurando o tratamento da matéria ao nível das convenções coletivas de trabalho, de forma a garantir a adequação da IA e o seu reflexo nas necessidades específicas de cada setor.

5.1.1. Gestão algorítmica e eventuais discriminações

Os algoritmos funcionam de acordo com a sua programação, seguindo as instruções definidas pelos seus criadores e os objetivos para os quais foram concebidos. No entanto, se os dados introduzidos estiverem enviesados ou forem pouco representativos, existe o risco de que o algoritmo produza resultados discriminatórios.

Não podemos ignorar que a luta contra a discriminação tem sido uma enorme batalha travada pela humanidade, que, pese embora os avanços, está longe de terminar. O combate à discriminação com base na raça, género, orientação sexual, religião ou outras características continua, ainda nos dias de hoje, a ser um grande desafio. Em termos legislativos são vários os diplomas legais que manifestam as suas preocupações em torno de proibir a discriminação¹⁴⁰, nomeadamente a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (DUDH), a Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais de 1950, a Convenção de Filadélfia de 1944, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OTI), a Diretiva 2000/578/CE do Conselho de 27.11.2000, a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5.7.2006. A nível nacional a restrição à discriminação foi introduzida no art. 13º/2 da Constituição da República Portuguesa (CRP) de 1976, sendo que o Código do Trabalho de 2009 estabeleceu no seu art. 24º o direito à igualdade no acesso no emprego e no trabalho e o art. 25º a proibição de discriminação, direta¹⁴¹ ou indireta¹⁴².

Embora à primeira vista a gestão algorítmica possa parecer neutra¹⁴³ (ou pelo menos mais imparcial do que as decisões humanas), a verdade é que o problema da discriminação persiste, podendo ocorrer em diversas fases, como no recrutamento, onde a admissão pode ser condicionada

¹⁴⁰ Seguindo a definição dada pela OTI na Convenção nº 111 a discriminação consiste em qualquer tipo de distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

¹⁴¹ Considera-se que existe discriminação direta sempre que uma pessoa [ou grupo de pessoas] seja objeto de tratamento menos favorável comparativamente a outra em situação análoga, em razão, nomeadamente, de sexo, raça, religião, idade, orientação sexual ou outros fatores (cfr. al. a) do nº 1 do art. 23º do CT).

¹⁴² A discriminação indireta ocorre quando uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra coloque uma pessoa [ou grupo de pessoas] numa situação de desvantagem, designadamente em comparação com outras, a não ser que a disposição, critério ou prática seja objetivamente justificada por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários (cfr. al. b) do nº 1 do art. 23º do CT).

¹⁴³ Como evidencia Teresa Coelho Moreira “O uso de algoritmos traz a promessa de objetividade. As pessoas assumem que os resultados dos algoritmos são *neutros*. Essa neutralidade é, no entanto, uma ilusão. Os algoritmos não são tão imparciais quanto pensamos e o risco de discriminação aumenta.” Cfr. Moreira, Teresa Coelho, *Gestão Algorítmica*, op. cit., p. 553.

por dados da vida privada do candidato; durante a atividade profissional, em que as classificações dos clientes podem refletir preconceitos raciais ou de gênero; ou até em eventuais decisões de “desativação de conta” com base em avaliações enviesadas.

Muito se tem falado sobre o viés algorítmico, que ocorre quando os algoritmos produzem resultados que favorecem ou prejudicam determinando grupo de pessoas de forma injusta ou injustificada. De forma a evitar e a corrigir o viés algorítmico, cabe primeiramente identificar o viés e de seguida desenvolver métodos com vista a excluir ou minimizar a presença desses vieses discriminatórios. Naturalmente que este processo é contínuo e que o sucesso da IA e dos algoritmos passará sempre pela constante melhoria da qualidade dos dados e, essencialmente, pela supervisão humana.

Em termos de tutela jurídica, neste contexto algorítmico, cabe lembrar que a prática de um qualquer ato discriminatório confere ao lesado o direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais nos termos do art. 28º CT, devendo a mesma ser eficaz, proporcional e dissuasiva, nos termos do arts. 15º e 17º da Diretiva 2000/43/CE, de 29 de junho e da Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro, respetivamente. A prática de ato discriminatório gera ainda responsabilidade contraordenacional, nos termos do nº 8 do art. 25º do CT.

Uma incorreta utilização de algoritmos que viole, por exemplo, o princípio igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e a proteção das minorias, poderá ainda ser fundamento para interposição de um processo especial de tutela da personalidade do trabalhador, previsto e regulado nos art.s 186º - D e ss. do CPT.

5.1.2. Privacidade e proteção de dados

O funcionamento das plataformas por meio da gestão algorítmica está intrinsecamente ligado à coleta e processamento de uma ampla gama de dados, incluindo dados pessoais, geolocalização, horas trabalhadas e avaliações. Considerando que parte dos dados são sensíveis, como é o caso dos dados biométricos ou da localização em tempo real, é fundamental que o consentimento explícito dos titulares seja obtido e todas as atividades de tratamento de dados estejam em conformidade com as normas e regulamentos aplicáveis, garantindo a proteção e privacidade dos trabalhadores.

A título meramente exemplificativo, a coleta de dados de localização em tempo real, por ser extremamente invasiva, pode ultrapassar os limites da supervisão necessária e, desta forma, comprometer a distinção entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, o que implica a constante revisão da utilização.

Em face dos desafios crescentes relacionados com a privacidade e proteção de dados, torna-se imprescindível que as plataformas adotem práticas mais transparentes na recolha e processamento

dos dados, conferindo assim uma maior confiança aos titulares e assegurando também uma maior proteção contra abusos. Paralelamente, é fundamental intensificar a fiscalização, garantindo que não ocorra um uso indevido ou exploração excessiva dos dados. Além disso, o reforço da negociação coletiva é crucial para equilibrar o poder entre as plataformas e os trabalhadores, proporcionando-lhe uma voz ativa nas decisões que impactem diretamente a sua privacidade.

5.1.3. Algoritmos de recomendação

Os algoritmos de recomendação são sistemas automatizados que sugerem produtos, conteúdos ou serviços aos usuários com base nos seus interesses ou em dados semelhantes de outros usuários. Este tipo de algoritmos são muito utilizados em plataformas digitais, seja em serviços de *streaming* (netflix), redes sociais (twitter, facebook, instagram) ou em plataformas de e-commerce (amazon, aliexpress, Ebay). De forma análoga, também nas plataformas de trabalho digital, designadamente de entrega de bens (glovo, uber eats), fazem uso dos algoritmos de recomendação, seja na destruição de tarefas, na atribuição de pedidos, na otimização de rotas e até na atribuição de bonificações, para o cliente ou para os próprios estafetas.

Segundo Monique Arruda¹⁴⁴ os algoritmos de recomendação permitem “fazer o “cruzamento” eficiente, entre a procura e a oferta, isto é, entre o cliente e o prestador de serviços “independente” da plataforma, baseando-se em dados de localização, histórico e preferências do usuário.” Por outro lado, os algoritmos de recomendação acabam por criar uma interação entre a plataforma e o prestador do serviço, na medida em que “regula”, “incentiva” ou “sugere” a própria atividade laboral. Há incentivos “para que os trabalhadores permaneçam *online* por mais tempo (horas de trabalho) com o objetivo de cumprir os desafios das plataformas, através de referências e bonificações remuneratórias (a “gamificação” do trabalho); os alertas, por meio de *pop-ups*; assim como as recomendações sobre os atrasos na finalização de tarefas, etc.”

A autora aborda o tema dos algoritmos de recomendação, avaliando os seus efeitos positivos e negativos, nomeadamente quanto aos chamados “prestadores de serviços”. Do lado positivo apontam-se benefícios monetários, com a criação de valor para as plataformas e o aumento da confiança dos usuários. E do lado negativo, a criação do “efeito bolha” ou “bolha de filtro¹⁴⁵” e a discriminação algorítmica, acrescentando ainda que os algoritmos de recomendação acabam por exercer controlo sobre os trabalhadores, na medida em que condicionam a sua autonomia e comportamento, o que pode degenerar em tensões, stress ocupacional e outras psicopatologias decorrentes de “mão

¹⁴⁴ Arruda, Monique de Souza, op. cit., p. 98.

¹⁴⁵ O efeito bolha ou bolha de filtro refere-se ao fenómeno em que os algoritmos de recomendação personalizam tanto o conteúdo exibido, que o usuário/trabalhador passa ter acesso apenas a informações, produtos ou ideias que confirmem as suas preferências e crenças, com a consequente limitação da diversidade de informações e a criação de uma espécie de “bolha”.

de obra” precária e da desproteção laboral. Conclui então a autora pela necessidade de um uso responsável da IA, sendo fundamental selecionar cuidadosamente o tipo de algoritmos de recomendação a ser utilizado, tendo em consideração aspetos inerentes à justiça e igualdade, devendo ainda consciencializar-se os programadores de que algoritmos irresponsáveis podem acarretar consequências negativas na vida dos trabalhadores. É ainda necessário desenvolver mecanismos de autocorreção da IA como vista a mitigar os efeitos indesejados, tal o dito caso da discriminação. Em essência, defende-se a utilização de “algoritmos transparentes e sustentáveis”, com vista a promover um equilíbrio saudável entre os interesses das plataformas e os interesses dos trabalhadores.

5.2. Resposta legislativa

5.2.1. Código do Trabalho (Agenda do Trabalho Digno)

Na esteira do estabelecido no LVFT¹⁴⁶, o Código do Trabalho sofreu alterações decorrentes da Lei nº 13/2023, de 3 de abril, onde destacamos a introdução da alínea o) ao nº3 do art. 3º; a alteração ao nº 3 do art. 24º; a introdução da alínea s) ao art. 106º e da alínea j) ao nº 1 do art. 424º; e, por fim, a alteração à al. d) do nº 1 do art. 466º.

Com a introdução da alínea o) ao nº 3 do art. 3º garante-se que as normas legais reguladoras de contrato de trabalho, no que respeita ao uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, nomeadamente no âmbito do trabalho nas plataformas digitais, só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) desde que disponham em sentido mais favorável aos trabalhadores.

Outra alteração inserida no âmbito da Agenda do Trabalho Digno reporta-se ao nº 3 do art. 24º, sendo que o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, passou também a incluir a tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de IA.

Com interesse para o nosso estudo importa observar a introdução da alínea s) ao nº 3 do art. 106º¹⁴⁷ do CT, donde decorre que o empregador deve prestar informação ao trabalhador sobre “os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional”. Na prática, caso o empregador faça uso de algoritmos e/ou inteligência artificial para recrutar e selecionar os seus trabalhadores, ou até para despedi-los, deverá informar concretamente

¹⁴⁶ Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho prevê a necessidade de minimizar os riscos associados à inteligência artificial, estabelecendo requisitos para assegurar a proteção da privacidade e dos dados pessoais, da igualdade e não discriminação, da ética, da transparência e da explicabilidade dos sistemas baseados em algoritmos.

¹⁴⁷ O art. 106º do CT, relativo ao dever de informação do empregador, foi amplamente alargado.

quais os critérios e parâmetros que está a utilizar, sob pena de incorrer na prática de uma contraordenação grave nos termos do nº 5 do indicado art. 106º do CT.

O mesmo direito de informação é igualmente conferido à comissões de trabalhadores e também ao delegado sindical, por força, respetivamente, da alínea j), do nº 1 do art. 424º e al. d) do nº 1º do art. 464º.

Ou seja, a lei consagra que o dever de informação por parte da empregadora abrange não só o plano individual (trabalhador), como também o plano coletivo, sempre que exista comissão de trabalhadores e/ou delegados sindicais.

As mudanças operadas são bastante relevantes, esperando-se que as organizações sejam transparentes e diligentes no cumprimento das novas obrigações que lhes foram impostas.

5.2.2. Regulamento da Inteligência Artificial

O Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho de 13 de junho de 2024¹⁴⁸, vulgo Regulamento da Inteligência Artificial¹⁴⁹, acaba também por ser um instrumento fundamental para o trabalho nas plataformas digitais e igualmente para a própria gestão algorítmica.

Com particular interesse para o nosso estudo, destaca-se o considerado 57 do Regulamento: “os sistemas de IA utilizados nos domínio do emprego, da gestão de trabalhadores e do acesso ao emprego por conta própria, nomeadamente para efeitos de recrutamento e seleção de pessoal, de tomada de decisões que afetem os termos da relação de trabalho, de promoção e cessação das relações contratuais de trabalho, de atribuição de tarefas com base em comportamentos individuais, traços ou características pessoais, e de controlo ou avaliação de pessoas no âmbito de relações contratuais de trabalho também deverão ser classificados como sendo de risco elevado, uma vez que podem ter um impacto significativo nas perspetivas de carreira, na subsistência dessas pessoas e nos direitos dos trabalhadores.” Esclarecendo-se ainda que o conceito de «relações contratuais de trabalho» deverá abranger de forma significativa os funcionários e as pessoas que prestam serviços por intermédio de plataformas.

¹⁴⁸ O Regulamento da IA entrou em vigor no 20.º dia seguinte ao da sua publicação, ou seja, a partir de 2 de agosto de 2024. A aplicação do Regulamento começa a 2 de agosto de 2026, com algumas exceções: o capítulo I (disposições gerais) e II (práticas de IA proibidas) são aplicáveis a partir de 2 de fevereiro de 2025; os capítulos III (sistemas de IA de risco elevado), V (modelos de IA de finalidade geral), VII (governança) e XII (sanções) e o artigo 78.º (confidencialidade) são aplicáveis a partir de 2 de agosto de 2025 e artigo 6.º, n.º 1 (regras para a classificação de sistemas de IA de risco elevado), e as obrigações correspondentes previstas no Regulamento, são aplicáveis a partir de 2 de agosto de 2027.

¹⁴⁹ Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401689

5.2.3. Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

O Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 regula a proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, vulgo Regulamento Geral sobre Proteção de Dados (doravante RGPD).

O tratamento de dados só é lícito caso se verifique alguma das situações previstas no art. 6º do diploma, nomeadamente o consentimento prestado pelo titular dos dados para uma ou mais finalidades específicas, a necessidade dos dados para o cumprimento de determinada diligência pré-contratual, para o cumprimento de obrigação jurídica, para a defesa de interesses vitais, para o exercício de funções de interesse público ou ao exercício da autoridade pública e ainda a necessidade do tratamento para efeito dos interesses legítimos prosseguidos pelo responsável do tratamento ou por terceiros. Ressalvando a primeira hipótese (consentimento do titular dos dados), todas as demais exigem uma justificação/necessidade.

Com particular interesse para o presente trabalho, decorre do art. 22º do RGPD que “o titular dos dados tem o direito de não ficar sujeito a nenhuma decisão¹⁵⁰ tomada *exclusivamente*¹⁵¹ com base no tratamento automatizado, incluindo a definição de perfis, que produza efeitos na sua esfera jurídica ou que o afete significativamente de forma similar” (itálico nosso).

Note-se, todavia, que a proibição de tomada de decisões autonomizadas não é uma regra absoluta, já que o nº 2 do indicado preceito estabelece várias exceções, como sejam a necessidade para a celebração ou a execução de um contrato (al. a), a autorização pelo direito da União ou do Estado Membro, desde que salvaguardados os direitos e liberdades e os legítimos interesses do titular dos dados (al. b) ou se a decisão se basear no consentimento explícito do titular dos dados (al. c).

A propósito da proposta de Diretiva relativa ao trabalho em plataformas digitais, salienta Teresa Coelho Moreira¹⁵² que a dita proposta vai além dos requisitos estabelecidos no RGPD. No art. 10º da proposta de Diretiva [na versão inicial art. 8º] estabelece-se que as plataformas digitais forneçam

¹⁵⁰ Como realça Inês Costa o RGPD não determina o que entende por decisão, estará em causa apenas uma decisão final ou podemos considerar abrangido pelo escopo do artigo um passo intermédio num procedimento de tomada de decisão? O considerando 71 do diploma diz-nos que o direito de não ficar sujeito a uma decisão “poderá incluir uma medida”, daí que a autora entenda que a decisão intermédia também integra o disposto no art. 22º, desde que resulte de um procedimento exclusivamente autonomizado e produza efeitos na esfera jurídica do titular dos dados. Cfr. Costa, Inês da Sila (2021). A proteção da pessoa na era dos big data: a opacidade do algoritmo e as decisões automatizadas, in *Resista Eletrónica de Direito*, Ano 2021, nº1, vol. 24, p. 56.

¹⁵¹ Outra questão que se coloca é saber se com a expressão exclusivamente autonomizada o legislador se contenta com qualquer intervenção humana, por mínima que seja, ou se é necessário que essa intervenção seja significativa. Há quem defenda que basta uma mínima intervenção humana para obstar à aplicação do preceito, já que o legislador europeu usou o advérbio exclusivamente. O nosso entendimento vai no sentido de que não obstante o elemento literal, cabe interpretar extensivamente o art. 22º, não sendo suficiente uma intervenção humana irrelevante ou incapaz de influenciar o resultado final.

¹⁵² Moreira, Teresa Coelho (2022). *Gestão algorítmica*, In *Liber Amicorum Benedita Mac Crorie Volume II*. Braga, Portugal: UMinho Editora. p. 564

informações aos trabalhadores no caso das decisões tomadas ou *apoiadas* por sistemas autonomizados, enquanto que o RGPD fala unicamente nas decisões *totalmente* autonomizadas. Na ótica da autora esta visão poderá resolver alguns problemas de interpretação do art. 22º do RGDP.

6. Do conceito tradicional de subordinação jurídica à subordinação algorítmica

A caracterização da subordinação jurídica, como temos vindo a discorrer, sempre foi e ainda hoje continua a ser um dos grandes temas do Direito do Trabalho. Não se trata de um tema emergente das novas formas de trabalhos, nem do trabalho nas plataformas digitais, mas sim de uma temática antiga¹⁵³, que vai sofrendo transformações consoante as várias revoluções a nível laboral.

Muito se tem escrito sobre o conceito de subordinação jurídica. Como refere Júlio Gomes¹⁵⁴ “nenhum outro tema é tão essencial à compreensão do direito do trabalho como este”, na medida em que o trabalho subordinado é a “pedra angular da construção, a “pedra de toque” do direito do trabalho”.

A subordinação jurídica tem-se mostrado ao longo dos anos como o elemento fulcral na distinção entre o trabalho subordinado e o trabalho independente, sendo “o elemento verdadeiramente diferenciador do contrato de trabalho relativamente a figuras afins”¹⁵⁵. Seguindo Paula Ramalho¹⁵⁶ “há subordinação jurídica quando o trabalhador está sujeito à autoridade do credor do trabalho, manifestada em dois poderes laborais essenciais (o poder de direção e o poder disciplinar) e inserindo-se na organização do credor/empregador.”

Sem esquecer, naturalmente, que o conceito clássico de subordinação jurídica, assente num controlo rígido e direto do empregador sobre o trabalhador, foi dando espaço a uma subordinação jurídica mais subtil e também mais complexa, envolvendo muitas vezes formas indiretas e menos óbvias de controlo.

Como ensina João Leal Amado¹⁵⁷ “a subordinação jurídica constitui uma noção de geometria variável, que comporta uma extensa escala gradativa”. O autor refere que com a transição da sociedade industrial para uma sociedade pós-industrial (em que o sector dos serviços foi destronando o sector fabril) se assistiu a uma flexibilização da subordinação, uma vez que as formas do exercício dos poderes por parte de empregadora se foram tornando mais dúcteis, mais sofisticadas e menos ostensivas. Ou seja, a subordinação comporta vários *graus* distintos, podendo ser muito intensa e

¹⁵³ Como destaca Bruno Mestre “A “crise da subordinação jurídica”, a que a doutrina laboral e os diversos legisladores têm respondido pela criação de diversas modalidades de parasubordinação ou esbatendo as fronteiras da subordinação e autonomia, a ponto de ambas se tornarem em muitos casos indistinguíveis, não foi provocada pela revolução digital (dita “Trabalho 4.0”), nem sequer pelos trabalhadores das plataformas eletrónicas; trata-se de um fenómeno antigo, iniciado pela transformação e desconstrução da “era industrial” para a “sociedade dos serviços” e finalmente para a “sociedade do trabalho digital” (...)”.

¹⁵⁴ Gomes, Júlio (2007). *Direito do trabalho*. Relações Individuais, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, pp. 102-103.

¹⁵⁵ Segundo Palma Ramalho a subordinação jurídica é o elemento essencial para a verificação do contrato de trabalho entre o trabalhador que presta a sua atividade através da plataforma digital e a entidade gestora dessa plataforma, uma vez que os outros dois elementos essenciais – i.e., a prestação de uma atividade e a existência de uma remuneração ou retribuição – são comuns ao trabalho independente. Cfr. Ramalho, Maria do Rosário Palma (2022). *Autonomia, subordinação jurídica* (...), op. cit., p. 315.

¹⁵⁶ Ramalho, Maria do Rosário Palma (2022). *Autonomia, subordinação jurídica* (...), op. cit., p. 315.

¹⁵⁷ Amado, João Leal, *As plataformas digitais e a nova presunção do art. 12º-A(...)*, op. cit. p. 85.

constante ou até bastante ténue, como acontece, por exemplo, nas “profissões liberais” em que há uma maior *autonomia tecnicoexecutiva*.

A propósito das transformações nas relações laborais, decorrentes das diversas e inovadoras formas de trabalho que têm surgido com a designada Economia 4.0, Bruno Mestre¹⁵⁸ alerta-nos que o paradigma da “flexibilização” acaba por abranger “diversas tentativas de desmontagem da relação laboral típica”. O autor destaca várias transformações, ocorridas a partir da década de 1980, nomeadamente a nível económico – maior concorrência internacional, reorganização dos processos produtivos por conta dos avanços tecnológicos e reestruturação das empresas com a introdução de novas filosofias de gestão (externalização de atividades e reorganização das mesmas em grupos ou redes de empresas) – as quais contribuíram para a flexibilização das formas de contratação. Concomitantemente, o fenómeno de “fuga” ao Direito do Trabalho proliferou, com o surgimento de “esquemas cada vez mais sofisticados para iludir os critérios de subordinação jurídica”, nomeadamente através de “*contratos de avença, de outsourcing, de prestação de serviços através de uma pessoa coletiva unipessoal, etc*”. E ainda em simultâneo, assistimos a alterações profundas no estatuto do trabalhador subordinado, já que o *risco do emprego* foi sendo transferido do empregador para o trabalhador, que acaba por ser “*auto-responsabilizado no seu emprego, pelo seu emprego, tendo o ónus de criar valor para a empresa e de assegurar nela a sua sobrevivência*.” Não é por acaso, nem por eufemismo linguístico, que a designação de “trabalhadores” foi sendo substituída por “colaboradores”, já que esta transição reflete uma nova filosofia de gestão das relações laborais.

Ainda a respeito da subordinação jurídica adverte Milena Rouxinol¹⁵⁹ que pese embora a aparente clareza do conceito “rapidamente se compreende que se trata, afinal de uma categoria com fronteiras indefinidas e marcado, pois, por uma assinalável “problematicidade aplicativa”, ou seja, trata-se de um conceito abstrato que exige sempre uma apreciação casuística, variável de caso para caso.”

Em idêntico sentido, Monteiro Fernandes¹⁶⁰ refere que está aberto um caminho de *superação dos tradicionais critérios da direção e do controlo da atividade*, na medida em que a autonomia e liberdade de quem executa determinado trabalho pode assumir um maior ou menor grau. Nos tempos que correm e sobretudo no campo das plataformas, a direção do trabalho pode não implicar a imposição de ordens, tal como o controlo da atividade pode não significar vigiar a assiduidade ou o horário. Também o tradicional poder disciplinar vai sofrendo alterações, porquanto as medidas disciplinares acabam por decorrer da própria gestão algorítmica e não de uma avaliação casuística e rigorosa que caracteriza os procedimentos disciplinares. A atribuição de pontuações mais baixas, a exclusão em

¹⁵⁸ Mestre, Bruno. *As metamorfoses da subordinação jurídica (...)*, op. cit., p. 183 e ss.

¹⁵⁹ Rouxinol, Milena (2023). *Direito do Trabalho – Relação Individual*, 2ª edição revista e atualizada, Almedina, João Leal Amado, Catarina Gomes Santos, Milena Silva Rouxinol, Teresa Coelho Moreira e Joana Nunes Vicente, p. 137.

¹⁶⁰ Fernandes, António Monteiro. *Crowdwork (...)*, op. cit., p. 16.

futuras atividades e, obviamente, a desativação da conta, são exemplos de como as plataformas, por intermédio da tecnologia e da gestão algorítmica, vão exercendo o seu poder disciplinar sobre quem trabalha na plataforma. Numa primeira impressão poderia ficar a ideia de que a plataforma não exerce poder disciplinar sobre o trabalhador, mas um olhar mais atento leva a concluir que é a própria aplicação com dá a ordem, quem controla e quem pune. A título meramente exemplificativo, vejamos os termos e condições de utilização da plataforma Glovo¹⁶¹ para estafetas:

5.4.2 A GLOVO pode, mas não é obrigada, monitorizar, rever e/ou editar a sua Conta. A GLOVO reserva-se o direito de, em qualquer caso, eliminar ou desativar o acesso a qualquer Conta por qualquer motivo ou sem motivo, até mesmo se considerar, a seu critério exclusivo, que a sua Conta viola os direitos de terceiros ou direitos protegidos pelos Termos e Condições.

5.4.3 A GLOVO pode adotar essa ação sem aviso prévio feito a si ou a um terceiro. A eliminação ou desativação do acesso à sua Conta de Utilizador será a critério exclusivo da GLOVO e não há qualquer obrigação de eliminar ou desativar o acesso em relação a Estafetas específicos.

Como vemos a desativação de contas por parte da Glovo pode ocorrer a qualquer momento com ou sem motivo. Portanto o risco de o estafeta ser banido ou bloqueado é uma constante, o que expõe o mesmo a uma forte vulnerabilidade, principalmente quando o “despedimento” advém da própria gestão algorítmica.

Parafraseando Adams-Prassl¹⁶²: “E se o seu chefe fosse um algoritmo?”

Nas palavras do citado autor “O chefe algorítmico pode pairar sobre cada trabalhador como um Panoptes dos dias de hoje, o vigilante da mitologia grega: desde a verificação de potenciais participantes e atribuição de tarefas, até o controle de como o trabalho é feito e remunerado, e a penalização do desempenho insatisfatório – muitas vezes sem qualquer transparência ou responsabilidade.”

Na mesma senda, Monique Arruda¹⁶³ avança que o controlo (ainda que não explícito) exercido pela gestão algorítmica funciona, na realidade, como “chefes ou gerentes disfarçados”, questionando se os trabalhadores estarão ou não conscientes desta delegação de poderes, concluindo que não.

Não raras vezes, as plataformas vão controlando e disciplinando os seus trabalhadores através de dois mecanismos, o primeiro através de incentivos e recompensas e o segundo através da punição quando os trabalhadores se desviam da execução da tarefa, restringindo o acesso ao trabalho ou desativando-os temporária ou permanentemente.

¹⁶¹ Termos e condições de utilização da plataforma Glovo, atualizados a 23 de fevereiro de 2024 e disponíveis em: <https://glovoapp.com/docs/pt/legal/terms-couriers/>

¹⁶² Prassil, J. Adams (2019). *What if your boss was an algorithm? Economic Incentives, Legal Challenges, and the Rise of Artificial Intelligence at Work*, in *Comparative Labor and Policy Journal*, vol. 41 (1).

¹⁶³ Arruda, Monique de Souza, op. cit., p. 85 e 86.

Conclui-se, assim, que o conceito clássico de subordinação jurídica foi dando espaço à subordinação algorítmica, na medida em que os algoritmos atuam como supervisores ou chefes digitais, exercendo um controlo¹⁶⁴ que, em muitos casos, supera o do empregador tradicional.

6.1. Impactos e implicações jurídicas da subordinação algorítmica

A subordinação algorítmica acarreta diversas implicações jurídicas, como seja a dificuldade em aplicar as normas e os regulamentos concebidos para o trabalho tradicional, além dos desafios relacionados à responsabilização pelas decisões tomadas por algoritmos e à desumanização das relações de trabalho.

A recolha de dados em tempo real e a sua análise automática permite aos empregadores que monotonizem e orientem a sua força de trabalho de forma contínua e que ao mesmo tempo empurrem a responsabilidade para os algoritmos. Com decisões de gestão impulsionadas por parâmetros imprevisíveis e em rápida evolução, tornam-se difícil tanto registar como explicar estas decisões, criando um paradoxo entre o controlo e a responsabilidade.

Ademais, do facto de as decisões serem tomadas por sistemas automatizados, desprovidos de sensibilidade ou emoções, ressalta que a subordinação algorítmica pode resultar na desumanização das relações laborais. Parafraseando Monteiro Fernandes¹⁶⁵ “gestão algorítmica apaga toda a personalidade que as relações de trabalho tradicionais envolvem”.

Mas o autor¹⁶⁶ vai ainda mais longe, questionando a configuração jurídica do “trabalhador”, mercê das “ações tendentes ao apagamento da figura do assalariado (...)”, porque os empregadores contam, em muitos casos, com a cooperação dos próprios trabalhadores (na mira da obtenção e manutenção do emprego), e, noutros, com a desproporção entre o número de empresas (...) e os recursos encarregados da fiscalização do cumprimento das normas laborais.” Prossegue dizendo que “A digitalização permitiu, no entanto, ir ainda longe do que a simples dissimulação do assalariado. A magia digital viabilizou a tarefa, altamente prometedora, de fazer desaparecer *a própria figura do empregador*.” Sendo que o melhor exemplo desta estratégia é precisamente o “trabalho em plataformas digitais”, onde sob a aparência de um elevado grau de autonomia atua na realidade o algoritmo. Acrescendo ainda que “algoritmo coloca o trabalhador na situação paradoxal de ser o instrumento da sua própria exploração, uma vez que a prestação de trabalho se pauta por escolhas pessoais – escolhas, no entanto, subtilmente condicionadas pelo facto de terem consequências “automáticas” e indiscriminativas na evolução posterior da sua relação com a plataforma.”

¹⁶⁴ Nesta esteira refere Monique Arruda que “o controlo organizacional exercido pelas plataformas de trabalho, por intermédio dos algoritmos, é significativamente superior àquele realizado pelas empresas tradicionais que não têm essas tecnologias agregadas ao seu modelo de negócio” – Cfr. Arruda, Monique de Souza, op. cit., p.93.

¹⁶⁵Fernandes, António Monteiro, *Emprego na era digital* (...), op. cit., p. 241 e ss

¹⁶⁶Idem.

Ainda que o autor questione a necessidade de “um novo conceito de trabalhador”, acaba por concluir que não se justifica uma revisão do conceito de trabalhador, mas sim uma “diversificação da regulamentação do trabalho, porventura a partir de um tronco comum de regras e princípios fundamentais, mas adequada à variedade crescente das formas por que se estruturam as relações de trabalho e das “faces” inúmeras que a “good old” subordinação vai assumindo.”

6.2. Proteção dos trabalhadores das plataformas, que caminho seguir?

Face às especificidades do trabalho em plataformas e à incontrolável gestão algorítmica, entendemos que caberá ao Direito do Trabalho tentar forçosamente acompanhar a realidade. Avançamos algumas soluções, que podem e devem ser cumuladas, nomeadamente: a criação de regulamentação específica que considere as particularidades do trabalho em plataformas e também da própria subordinação algorítmica; o aumento da transparência entre todas as partes envolvidas; a garantia de supervisão humana relativamente a decisões automatizadas; a proteção da privacidade dos dados e ainda a promoção do diálogo social e da participação dos trabalhadores.

Como defende Rodriguez-Piñero Royo¹⁶⁷ o Direito do Trabalho enfrenta grandes desafios se quiser continuar a cumprir a sua função, na medida em que deverá não só abarcar o tradicional trabalho assalariado, como também o trabalho autónomo/independente, que apesar de historicamente lhe ter sido estranho, exige uma proteção que o Direito Privado não é capaz de lhe dar. Embora se reconheça que o Direito do Trabalho tenha sido tradicionalmente apresentado como a lei dos trabalhadores assalariados, a verdade é que nunca deixou completamente de lado outros grupos, para os quais se têm procurado formas de alargar a sua proteção.

Segundo o raciocínio do autor, destacam-se algumas vias/soluções através das quais o Direito do Trabalho foi incluindo gradualmente alguns grupos excluídos.

Desde logo evidencia-se a laboralização, no sentido de que o Direito do Trabalho foi acolhendo alguns grupos que tradicionalmente não eram considerados como empregos formais ou típicos, como é o caso dos gestores, desportistas profissionais e do trabalho doméstico. Este processo de laboralização tem, todavia, os seus limites, porque existem situações verdadeiramente típicas de trabalho independente, em que não é possível identificar um verdadeiro empregador com quem articular uma relação laboral normalizada.

Outra via, menos intensa que a laboralização indiscriminada, tem sido a criação de figuras intermédias, sendo que esta solução apresenta duas vantagens, a primeira é que pode servir

¹⁶⁷ Royo, M. Rodriguez-Piñero (2019), *Todos eran mis hijos: el Derecho del Trabajo y las nuevas formas de empleo*, Revista Derecho & Sociedade nº 53, pp. 185-205, disponível em: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21800/21312>

eficazmente para melhorar a condição destas pessoas, sendo esse o seu principal objetivo; e a segunda, menos óbvia, é a de que se trata de uma solução relativamente simples e de pouco impacto, uma vez que não altera radicalmente a cartografia jurídica das formas de emprego, mas antes faz uma adaptação mínima nas zonas periféricas do DT.

Merece ainda realce o papel do *Derecho de la Seguridad Social* na medida em que tem vindo a alargar o seu âmbito de aplicação a todos os trabalhadores, seja assalariado ou não, adaptando-se às particularidades de cada grupo, sem excluir ninguém. Também a prevenção de riscos laborais se tem estendido progressivamente ao trabalho autónomo, naturalmente, com algumas diferenças, tendo em conta a ausência de um empregador.

Não obstante a crescente regulamentação do trabalho não assalariado, o autor defende que é necessário ir mais longe, apresentando três possíveis formas de inovar em termos de proteção global dos trabalhadores.

O primeiro mecanismo passa por apostar num conceito abrangente de “*mercado de servicios profesionales*”, em que o que é relevante não é a autonomia ou a subordinação, mas sim a dependência económica, que poderá ser comum a pessoas empregadas ou não empregadas. Defende o autor a existência de um núcleo de regras que se aplicaria a todas as pessoas que trabalham, *un verdadero “Derecho de (todo) trabajo”*, que se complementaria com regulamentação específica para cada um dos diferentes grupos.

Outra via de expansão passa pelo reconhecimento de um conjunto de direitos fundamentais a todas as pessoas que trabalham, independentemente da forma como o fazem, tais como a não discriminação, o acesso a oportunidades profissionais, a auto-organização coletiva e a auto-proteção, a dignidade pessoal e a profissional, a privacidade, a conciliação da vida profissional e familiar e a proteção dos dados pessoais. Ou seja, estamos a falar de um verdadeiro “estatuto do trabalhador”, aplicado a qualquer pessoa pelo facto de trabalhar, por desenvolver pessoalmente uma atividade profissional e dela ser economicamente dependente. E a partir desse “estatuto” básico e comum poderiam ser desenvolvidos outros estatutos diferenciados, adaptados a cada grupo.

Como terceira via para estender a proteção do trabalho assalariado aos trabalhadores autónomos é apontada a ação sindical e a negociação coletiva, funcionando como uma forma de auto-proteção.

O autor conclui então que para continuar a cumprir a sua função, é necessário que se ultrapasse a fase do “*Derecho del Trabajo Asalariado*” para se tornar um verdadeiro “*Derecho del Trabajo*”, no sentido literal da expressão.

Ainda no contexto da importância do diálogo social em matéria de trabalho digital, Jesús Cruz Villalón¹⁶⁸ destaca, de uma forma geral e concisa, algumas vantagens fundamentais do diálogo social: reforça a legitimação do poder público; oferece soluções mais equilibradas perante o conflito de interesses em jogo; proporciona uma maior efetividade das medidas adotadas e reduz a conflitualidade laboral.

Naturalmente que a negociação coletiva deverá ser transparente para todas as partes envolvidas, sendo essencial uma maior clareza e informação sobre a forma de funcionamento dos algoritmos, identificando-se os critérios que levam à tomada de decisões, seja para atribuir tarefas, definir renumeração, valorar avaliações ou até decisões de suspensão ou exclusão. Não raras vezes os algoritmos são “caixas negras” – obscuras tanto para trabalhadores como para reguladores, ou até mesmo para quem os desenvolve¹⁶⁹ – cabendo então clarificar quais os critérios que estão na base das decisões, por forma a que possam ser compreendidos e, se necessário, contestados, e.g., em situações de eventuais discriminações. Ainda que a transparência seja essencial, não nos parece que seja suficiente, porquanto mesmo que as plataformas partilhem os critérios de funcionamento dos algoritmos, não é certo que os trabalhadores tenham conhecimentos técnicos para os compreender, já que a gestão algorítmica está ainda envolta de grande complexidade, cabendo então fomentar a fiscalização através, por exemplo, de auditorias, e também ampliar o acesso a mecanismos de ação jurídica, de forma a que os trabalhadores das plataformas consigam efetivamente reagir a situações de discriminação e de decisões injustas.

Acreditamos que o caminho a percorrer passa, *inter alia*, por uma cooperação conjunta entre reguladores, plataformas e trabalhadores atuantes no mercado, no sentido de melhorar a regulamentação, a transparência, a fiscalização e acesso a mecanismos legais. Nesse cenário, também o papel dos representantes de trabalhadores e empregadores será essencial para que se alcance um verdadeiro diálogo social.

O atual Governo já deu indicações de que irá “revisitar a Agenda do Trabalho Digno”, ou seja, as alterações introduzidas ao CT pela Lei nº 13/2023, de 3 de abril. A Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Maria do Rosário Palma Ramalho, reforçou a ideia de que Governo não tem uma “filosofia persecutória” em relação ao modelo de negócios das plataformas digitais e que defende o princípio fundamental da liberdade contratual e o princípio da autonomia contratual. Adiantou ainda

¹⁶⁸ Villalón, Jesús Cruz (2022). *Trabajo Digital: Un nuevo cometido para el diálogo social*, in in Trabalho na Era Digital: Que Direito? – Estudos APODIT 9, AAFDL, março 2022, Coordenação: Maria do Rosário Palma Ramalho, Catarina de Oliveira Carvalho e Joana Nunes Vicente, p. 520.

¹⁶⁹ A propósito realça Inês da Silva Costa que um dos problemas da utilização de algoritmos na tomada de decisões reside na sua opacidade, uma vez que o seu funcionamento não só é invisível para o titular dos dados, como também, em alguns casos, permanece obscuro até para quem os concebeu. Cfr. Costa, Inês da Silva, *A proteção da pessoa na era dos big data: a opacidade do algoritmo (...)*, op. cit., p. 45.

que se pretende rever na Concertação Social a presunção de laboralidade dos estafetas, isto é, o art. 12.º-A do CT. Ou seja, pretende-se que a questão seja debatida entre todas as partes envolvidas, passando por um processo de negociação e diálogo entre o governo, os representantes dos trabalhadores e os representantes dos trabalhadores, com vista a obter uma solução equilibrada que atenda aos vários interesses em jogo. Prometeu também voltar a olhar para a Lei TVDE, chamando à atenção que a situação entre estafetas e motoristas é “juridicamente diferente”. Em resposta à pergunta “se vamos acabar com a presunção de laboralidade do artigo 12.º-A?”, respondeu que dependeria daquilo que os parceiros sociais quisessem¹⁷⁰.

Não acreditamos que exista um retrocesso quanto à presunção de laboralidade para o trabalho nas plataformas, especialmente considerando que proposta de Diretiva da UE será implementada e, em até dois anos, transposta para o direito nacional. No entanto, é provável que ocorram alterações legislativas, visando aperfeiçoar o texto da presunção e, sobretudo, de regulamentar de forma mais ampla e clara as condições de trabalho nas plataformas digitais. Nesse processo, é crucial que os trabalhadores ou seus representantes tenham uma participação direta, a fim de minimizar o desequilíbrio de poder entre trabalhadores e plataformas, garantindo maior justiça e equidade nas relações laborais.

¹⁷⁰ Cfr. Plenário Parlamentar intitulado “Muito km para pouco dinheiro: direitos para motoristas e estafetas das plataformas” de 18/04/2024.

Conclusão

O trabalho em plataformas digitais tem ganho uma relevância crescente, não apenas por envolver um número significativo de pessoas, incluindo relações transfronteiriças e, bem assim, diversos setores de atividade com diferentes modelos de negócio, sendo previsível que esta nova forma de trabalho continue a expandir-se de forma bastante acelerada nos próximos anos.

Considerando a grande abrangência do trabalho em plataformas digitais, o nosso estudo focou-se quase exclusivamente nas plataformas baseadas na localização (crowdwork offline), com ênfase nas dedicadas à entrega de produtos alimentares e outros bens ou serviços.

Um dos temas mais debatidos em torno do trabalho em plataformas digitais tem sido a correta qualificação dos prestadores de serviços, preconizando a discussão se devem ser considerados trabalhadores subordinados, independentes ou se pertencem a uma categoria intermédia entre essas duas classes. As plataformas têm defendido veemente que a autonomia que é concedida aos seus “parceiros”, livres de escolher como, quando e onde prestam a atividade, apenas se coaduna com a classificação dos mesmos enquanto trabalhadores independentes. Ao passo que parte da doutrina aponta para uma tendência generalizada, por parte das plataformas, de fuga ao direito laboral, situação que acarreta uma enorme desproteção para os trabalhadores que erradamente são classificados como independentes ou autónomos. Aqueles que ficam de fora do âmbito laboral contam com pouca ou nenhuma proteção, nomeadamente em termos de remuneração mínima, limite do tempo de trabalho, direito a férias, proteção social, acesso a condições de trabalho, formação, liberdade sindical e direito de negociação coletiva.

Para combater a dissimulação ilícita das relações laborais subordinadas sob a aparência de trabalho independente o legislador nacional introduziu uma presunção de laboralidade, prevista no art. 12º -A do CT. Esta presunção tem o objetivo de facilitar a prova da existência de um contrato de trabalho, bastando que se verifiquem dois dos seis indícios previstos na norma, podendo, todavia, a entidade empregadora – plataforma digital ou intermediária – ilidir a mesma. Embora seja louvável a criação desta presunção específica para o trabalho em plataformas digitais, não fica a mesma isenta de críticas, sendo que sua aplicação tem gerado significativa discórdia em termos jurisprudenciais. As recentes decisões judiciais têm apontado em direções opostas, umas favoráveis à existência de um contrato de trabalho e outras (até agora, em maioria) contrárias ao vínculo empregatício. Mesmo reconhecendo que as provas apresentadas variam de caso para caso, julgamos essencial que, num futuro próximo, haja uma maior uniformidade nos Tribunais, uma vez que a maioria dos casos envolve circunstâncias factuais bastante semelhantes.

Creemos que além da distinção entre quem é considerado trabalhador subordinado ou autónomo, é preciso estabelecer um leque de garantias mínimas que seja aplicável os trabalhadores das

plataformas, independentemente do estudo atribuído. Aliás, se considerarmos as diretrizes do direito europeu, especificamente a proposta de Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, vemos que o seu âmbito de aplicação incluiu também os trabalhadores independentes, embora com um nível de proteção inferior ao dos trabalhadores subordinados. A proposta de Diretiva prevê que em matéria de gestão algorítmica a proteção seja conferida a todos os trabalhadores, subordinados ou independentes, o que exigirá novas alterações legislativas a nível nacional. Da nossa parte, parece-nos que será necessário ir um pouco mais longe, estabelecendo-se um conjunto mínimo de direitos – retribuição mínima, limites ao tempo de trabalho, acesso a proteção social e o direito de negociação coletiva – aplicável a todos os trabalhadores das plataformas.

Atendendo ainda às características do trabalho em plataformas digitais, amplamente marcado pela autotomia e independência, acreditamos que seria vantajosa a criação de um regime específico para esta forma de trabalho. Esse regime estabeleceria regras para o bom funcionamento da atividade, proporcionando simultaneamente maior proteção e transparência para todas as partes envolvidas – plataformas, prestadores e clientes. Nele estariam incluídas as diretrizes fundamentais para o trabalho em plataformas, com especial atenção à gestão algorítmica, enquanto as particularidades de cada setor ficariam nas mãos da negociação coletiva e dos parceiros sociais. Em síntese, pugnamos por uma maior e melhor regulamentação.

Como é consabido, a subordinação no contexto laboral está associada à figura de um superior hierárquico – o chefe – que controla e dirige o trabalhador. Todavia, no âmbito do trabalho em plataformas digitais esse controlo acaba por ser exercido não por um superior hierárquico humano, mas sim por algoritmos, onde a IA, a necessitar de constante monitorização humana, dita novas formas de organização e controlo laboral, que acabam por organizar, avaliar e até tomar decisões com base no gerenciamento de dados, o que nos leva a crer que a subordinação clássica está a dar lugar à subordinação algorítmica. Embora não haja um superior hierárquico direto, acabam por ser os próprios algoritmos a ditar as condições de trabalho, remunerações, recompensas e até as próprias sanções, o que poderá abalar a autotomia prometida aos prestadores.

Referências Bibliográficas

I. Obras e artigos científicos

- Amado, João Leal (2016), *Presunção de Laboralidade: nótula sobre o artigo 12.º do novo Código de Trabalho e o seu âmbito temporal de aplicação*, in Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: presunção legal e método indiciário. Coleção Formação Inicial, 2.ª ed., CEJ. Lisboa
- Amado, João Leal (2022), *Contrato de Trabalho*, 4ª Edição (Revista e Atualizada), Coimbra, Almedina
- Amado, João Leal ... [et al.] (2023), *Direito do Trabalho – Relação Individual*.
- Amado, João Leal (2023), *As plataformas digitais e o novo artigo 12º-A do Código do Trabalho: empreendendo ou trabalhando – Revista do Supremo Tribunal de Justiça*, nº 3 (janeiro-junho 2023).
- Amado, João Leal; Moreira, Teresa Coelho (2020), *A glovo, os riders/estafetas e o Supremo Tribunal de Espanha: Another brick in the wall?*, in *Prontuário de Direito de Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, 2º semestre de 2020, Número II.
- Amado, João Leal; Moreira, Teresa Coelho (2024), *Plataformas digitais, qualificação do contrato e substituição de estafetas: a “bala de prata?”/ Digital platforms, contract qualification and the replacement of riders: the “silver bullet?”*, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano IV, junho 2024, nº 6.
- Antunes, Ricardo (2023), *Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma*, in *Revista Análise Social*, LVIII (3º), 2023, (nº 248).
- Arruda, Monique de Souza (2024), *Algoritmos de recomendação nas plataformas digitais de trabalho: implicações e proposta de ação para um trabalho digno* - *Revista Questões Laborais* nº 64 (janeiro-junho 2024).
- Costa, Inês da Sila (2021), *A proteção da pessoa na era dos big data: a opacidade do algoritmo e as decisões automatizadas*, in *Resista Eletrónica de Direito*, Ano 2021, nº1, vol. 24.
- Duarte, A., Nascimento, G.; Almeida, F. (2019), *Gestão de Pessoas 4.0 - Entre a continuidade e a reinvenção*. In Carolina Machado; J. Paulo Davim (Ed.), *Organização e Políticas Empresariais*., Almedina, Lisboa.
- Dray, Guilherme (2024), *Lições de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina.
- Fernandes, António Monteiro; Alves, Luísa Teixeira (2021), *Trabalho suportado em plataformas digitais. Um ensaio de jurisprudência comparada*, in *Questões Laborais*, n.º 58, Coimbra.
- Fernandes, António Monteiro, (2022), *Emprego na era digital: um novo conceito de trabalho?*, in *Trabalho na Era Digital: Que Direito?* – Estudos APODIT 9, AAFDL, março 2022, Coordenação: Maria do Rosário Palma Ramalho, Catarina de Oliveira Carvalho e Joana Nunes Vicente.

- Fernandes, António Monteiro, (2023), *Crowdwork, trabalho suportado em plataformas – algumas questões jurídicas*, in *Futuro do Direito do Trabalho: a constantes refundação Diálogos entre Portugal e Espanha – Estudos APODIT 10*, AAFDL Editora.
- Fernandes, António Monteiro (2023), *Direito do Trabalho*, 22ª Edição (Revista e Atualizada), Almedina.
- Girardello, Juliano Pedro (2022), *Trabalho via plataformas on demand: disrupção, alternativas jurídicas e uma prospeção do futuro do direito laboral da espécie*, Dissertação de Mestrado em Direito Laboral, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.
- Gomes, Júlio (2007), *Direito do trabalho. Relações Individuais*, Vol. I, Coimbra Editora.
- Granadeiro, Catarina (2021), *The emergence of a Gig Economy: brace for (legal) impact – a review of the case Dynamex Inc. v. Charles Lee*, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano 1, nº 1.
- Hiebl, Christina (2022), *The legal status of platform workers: regulatory approaches and prospects of European solution*, in *Italian Labour Law e-Journal*, Issue 1, Vol. 15, 2022, p. 14, disponível em: <https://illeg.unibo.it/article/view/15210/14457>
- Leitão, Maria da Gloria; Nobre, Diogo Leite (coord.), *Código do Trabalho Revisto - Anotado e Comentado*, Vida Económica, Porto, 2009
- Martinez, Sílvia Fernández (2022), *Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales*, in *trabalho na Era Digital: Que Direito? – Estudos APODIT 9*, AAFDL, março 2022, Coordenação: Maria do Rosário Palma Ramalho, Catarina de Oliveira Carvalho e Joana Nunes Vicente.
- Mestre, Bruno (2020), *As metamorfoses da subordinação jurídica: algumas reflexões*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, 2º Semestre 2020, número II.
- Moreira, Teresa Coelho (2021), *Direito do Trabalho na Era Digital*, Coimbra, Almedina.
- Moreira, Teresa Coelho (2022), *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021 e o trabalho nas plataformas digitais: algumas questões*, *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Número Temático - Trabalho, plataformas digitais, cuidados: perspetivas pluridisciplinares, pp. 80-91.
- Moreira, Teresa Coelho (2022), *A proposta de diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais*, in *Prontuário de Direito do Trabalho/2022-I*, Centro de Estudos Judiciários.
- Moreira, Teresa Coelho (2022), *O Trabalho nas Plataformas Digitais e a Presunção de Laboralidade*, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano II, abril 2022, nº 3.
- Moreira, Teresa Coelho (2022), *Gestão algorítmica*, in *Liber Amicorum Benedita Mac Crorie Volume II*. Braga, Portugal: UMinho Editora.
- Moreira, Teresa Coelho (2023), *Caminante, no hay camino, se hace camino al andar: la presunción de laboralidad en las plataformas digitales y la gestión algorítmica en las relaciones laborales*, in *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo XIV*.
- Moreira, Teresa Coelho (2023), *Luzes e sombras: algumas questões sobre a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital*, in *Questões Laborais* 63.

- Moreira, Teresa Coelho; Gonçalves, Marco Carvalho (2023), *Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital: alguns aspetos materiais e processuais*, UMinho Editora - Capítulos de livros, p. 381, disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/88219/1/21.pdf>
- Otero, Lidia Gil (2023), *Las novedades legislativas y judiciales sobre el trabajo en plataformas digitales: una valoración crítica*, in *Futuro do Direito do Trabalho: a constantes refundação Diálogos entre Portugal e Espanha – Estudos APODIT 10*, AAFDL Editora, 2023
- Perez, Alexandre Pazos (2022), *El impacto de las plataformas digitales en el ámbito laboral*, in *Trabalho na Era Digital: Que Direito? – Estudos APODIT 9*, AAFDL, março 2022, Coordenação: Maria do Rosário Palma Ramalho, Catarina de Oliveira Carvalho e Joana Nunes Vicente.
- Ramalho, Maria do Rosário Palma (2022), *Autonomia, subordinação jurídica e dependência económica no trabalho em plataformas digitais (breves reflexões)*, in *Trabalho na Era Digital: Que Direito? – Estudos APODIT 9*, AAFDL, março 2022, Coordenação: Maria do Rosário Palma Ramalho, Catarina de Oliveira Carvalho e Joana Nunes Vicente.
- Ramalho, Maria do Rosário Palma (2023), *A reforma da legislação laboral introduzida pela Lei nº 13/2023, de 3 de Abril: processo ou retrocesso na dignificação do trabalho e na sua regulamentação?*, Reforma da legislação laboral, Trabalho Digno, Conciliação entre a vida profissional e familiar – Estudos APODIT 11, AAFDL Editora 2023.
- Royo, M. Rodriguez-Piñero (2019), *Todos eran mis hijos: el Derecho del Trabajo y las nuevas formas de empleo*, Revista Derecho & Sociedade nº 53, pp. 185-205, disponível em: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21800/21312>
- Rouxinol, Milena Silva (2016), *Notas sobre a eficácia temporal do artigo 12.º do Código do Trabalho: a propósito do acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 07 de outubro de 2013*, in *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: presunção legal e método Indiciário*. Coleção Formação Inicial, 2.ª ed., CEJ. Lisboa, 2016.
- Silva, Catarina Marques da & Mendonça, Jorge Ribeiro (2021), *Plataformas digitais nas vestes de empregador: os desafios da “uberização” do trabalho*, in *Resista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano I, setembro 2021, nº 2.
- Silva, Ricardo Lourenço da (2020), *Se caminha como um pato, nada como um pato e grasna como um pato, provavelmente é um pato: A subordinação jurídica aos algoritmos na ‘on-demand economy’*, in *Questões Laborais*, 57, Coimbra.
- Soeiro, José; Campos, Adriano (2016). *A falácia do empreendedorismo*, Bertrand Editora.
- Stefano, Valerio de (2016), *The rise of the "just-in time workforce": on demand work, crowdwork, and labor protection in the "gig economy"*. Geneva: International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch.
- Stefano, Valerio de (2021), *Algorithmic Management and Collective Bargaining*
- Stefano, Valerio de (2022), *The EU Commission's proposal for a directive on Platform Work: an overview*, in *Italian Labour Law e-Journal Issue, 1, Vol. 15*, pp. 107-117.

Villalón, Jesús Cruz (2022), *Trabajo Digital: Un nuevo cometido para el diálogo social*, in Trabalho na Era Digital: Que Direito? – Estudos APODIT 9, AAFDL, março 2022, Coordenação: Maria do Rosário Palma Ramalho, Catarina de Oliveira Carvalho e Joana Nunes Vicente.

Villazón, Luis Antonio Fernández (2022), *Obstáculos analógicos para la negociación colectiva en la era digital*, in Trabalho na Era Digital: Que Direito? – Estudos APODIT 9, AAFDL, março 2022, Coordenação: Maria do Rosário Palma Ramalho, Catarina de Oliveira Carvalho e Joana Nunes Vicente.

II. Outras fontes

Orientações éticas para uma IA de confiança, Bruxelas, 2019, disponível em:

<https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/d3988569-0434-11ea-8c1f-01aa75ed71a1>

As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital, Relatório da Organização Internacional do Trabalho, Bureau Internacional do Trabalho – Genebra, BIT, 2020, disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf

O Livro Verde para o Futuro do Trabalho 2021, disponível em <http://www.gep.mtsss.gov.pt/-/livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho-2021>.

Os trabalhadores das plataformas digitais na UE em destaque, Conselho da União Europeia, disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-platform-workers/>

Termos e condições de utilização da plataforma Glovo, atualizados a 23 de fevereiro de 2024 e disponíveis em: <https://glovoapp.com/docs/pt/legal/terms-couriers/>

Resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 24 de abril de 2024, sobre a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD), disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0330_PT.pdf

Proteger as pessoas que trabalham nas plataformas digitais: Comissão lança segunda fase de consulta dos parceiros sociais, Comunicado da Comissão Europeia de 15 de junho de 2021 disponível em: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/pt/ip_21_2944/IP_21_2944_PT.pdf

Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas, Genebra, 2024, publicado pela Organização Internacional do Trabalho, disponível em: <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/hacer-realidad-el-trabajo-decente-en-la-economia-de-plataformas>

Relatório da OIT de 31/01/2024, *Realizing decent work in the platform economy*, International Labour Conference 113th Session, 2025, disponível em: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/realizing-decent-work-platform-economy>

III. Jurisprudência

III.I. Nacional (disponível em www.dgsi.pt)

- Ac. STJ de 12/10/2022 (Ramalho Pinto), Proc. 3347/19.9T8BRR.L1.S1;
- Ac. SJT de 21/01/2009 (Mário Pereira), Proc. nº 08S2270;
- Ac. STJ de 17/03/2022 (Chambel Mourisco), Proc. 251/18.1T8CSC.L2.S1;
- Ac. STJ de 4/7/2018 (Chambel Mourisco), Proc. nº 1272/16.4T8SNT.L1.S1;
- Ac. STJ 15/1/2019 (António Leones Dantas), Proc. nº 457/14.2TTL5B.L2.S1;
- Ac. STJ de 1/6/2022 (Ramalho Pinto), Proc. nº 21116/18.1T8LSB.L1.S1;
- Ac. STJ de 1/10/2022 (Ramalho Pinto), Proc. nº 3347/19.9T8BRR.L1.S1;
- Ac. STJ de 24/4/2024 (José Eduardo Sapateiro), Proc. nº 825/21.3T8VCT.G2.S1;
- Ac. TRP de 16/05/2007 (Ferreira da Costa), Proc. nº 070333;
- Ac. TRE de 23/04/2024 (João Luís Nunes), Proc. 1620/23.0T8BJA.E1;
- Ac. TRE de 09/05/2024 (João Luís Nunes), Proc. 1613/20.0T8BJA.E1;
- Ac. TRP de 27/02/2024 (José Igreja Ramos), Proc. 4455/23.7T8AVR.P1;
- Ac. TRE de 21/03/2024 (Albertina Pedroso), Proc. 1958/23.7T8TMR.E1;
- Ac. TRG de 04/04/2024 (António Sobrinho), Proc. 6941/23.0T8GMR.G1.

III.II. Estrangeira

- Sentencia de Tribunal Supremo (Sala de lo Social), nº 805/2020, de 25/09/2020, disponível em <https://www.poderjudicial.es>
- Suprema Corte da Califórnia (EUA). DYNAMEX OPERATIONS WEST, INC., v. The SUPERIOR COURT of Los Angeles County, de 30/04/2018, disponível em: <https://northerndistrictpracticeprogram.org/wp-content/uploads/2018/09/Dynamex.pdf>