UNIVERSIDADE DE LISBOA

FACULDADE DE DIREITO

A (IN)OPERATIVIDADE DOS INDÍCIOS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NO CONTEXTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

ANA MARGARIDA DOS SANTOS BRILHA

Orientadores: Professora Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho

Professor Doutor Guilherme Machado Dray

Tese especialmente elaborada para a obtenção do grau de Doutor em Direito, com especialidade em ciências jurídico-empresariais.

2025

UNIVERSIDADE DE LISBOA

FACULDADE DE DIREITO

A (IN)OPERATIVIDADE DOS INDÍCIOS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NO CONTEXTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

ANA MARGARIDA DOS SANTOS BRILHA

Orientadores: Professora Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho

Professor Doutor Guilherme Machado Dray

Tese especialmente elaborada para a obtenção do grau de Doutor em Direito, com especialidade em ciências jurídico-empresariais.

Júri:

Presidente: Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, Professor Catedrático, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa;

Vogais:

- Doutor João Carlos da Conceição Leal Amado, Professor Catedrático, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra;

- Doutora Teresa Alexandra Coelho Moreira, Professora Associada com Agregação, Escola de Direito da Universidade do Minho, arguente;

- Doutora Rute Neto Cabrita e Gil Saraiva, Professora Auxiliar, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa;

- Doutor Luís Artur Almeida Rocha Gonçalves da Silva, Professor Auxiliar, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, arguente;

- Doutor Guilherme Machado Dray, Professor Auxiliar, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Orientador;

- Doutora Ana Catarina Sá Gomes Melo Matos Salgado, Professora Auxiliar, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

2025

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, que sempre me incentivaram a dar o melhor de mim e a nunca desistir de um desafio.

À minha irmã por desbravar e mostrar o caminho.

À Professora Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho, por inspirar, pelo exemplo e trabalho pioneiro desenvolvido na área do Direito do Trabalho, a procura da evolução técnica, e pela disponibilidade e saber transmitido.

Resumo

I - A questão da qualificação jurídica do contrato de trabalho, em toda a sua latitude, tem sido enquadrada tradicionalmente pela distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço. Porém, esta distinção reporta-se a uma relação laboral típica em que o trabalhador presta a sua atividade a uma empresa com uma localização física definida, dentro de uma tendencial delimitação horária e com funções circunscritas a uma categoria profissional e, diríamos, perfeitamente integrado na organização da empresa e na sua estrutura hierárquica, ao passo que o mesmo já não sucede atualmente com a multiplicidade de particularidades que assumem as novas realidades laborativas.

Tem-se assistido, de há uns anos a esta parte, a uma diluição do binómio trabalhadores subordinados/trabalhadores independentes, apesar de aos primeiros ser atribuído um conjunto de garantias que os segundos não veem asseguradas em virtude da sua situação autónoma, fruto da evolução tecnológica, do surgimento de figuras intermédias ou equiparadas para efeitos tuitivos, mas também do impacto que aquela regista ao nível das organizações que enquadram o mundo do trabalho, o que se agudiza com o fenómeno da parasubordinação.

A alteração dos modos de produção gerada pela economia digital, aliada à alteração dos modelos de negócio e à especialização e desmaterialização das empresas, denominada de *quarta revolução industrial,* tem potenciado alterações profundas na economia, com o surgimento da economia sob demanda, e no modo de trabalhar, com enfoque na digitalização dos processos e na codeterminação da atividade.

Neste sentido, a emergência do trabalho tecnológico, enquanto nova tipologia de emprego, evidenciada na crescente autonomia do trabalhador na definição do seu horário, do lugar de trabalho ou do modo da sua prestação, tem impacto ao nível de uma maior dificuldade de identificação da subordinação jurídica dos trabalhadores, bem como dos seus elementos tipificadores.

Assim, com a atual disseminação do trabalho em plataformas digitais, que se estende já a várias as áreas do terceiro setor, são trazidas novas dificuldades à qualificação do contrato de trabalho e à identificação da subordinação jurídica enquanto critério decisivo.

II – Não esquecendo que, desde a sua génese, o ordenamento jurídico-laboral sempre manifestou uma vocação tuitiva, haverá que aquilatar da necessidade de mudança de paradigma ou, por outro lado, por uma mera identificação de novas roupagens da subordinação jurídica.

Neste sentido, perante as características do trabalho tecnológico, analisaremos também os indícios de subordinação jurídica constantes das presunções legais, bem como aqueles que foram sendo desenvolvidos pela doutrina e pela jurisprudência, procurando aquilatar se a sua elasticidade permitirá concluir ou não pela sua adequação à tarefa de qualificação jurídica da nova tipologia de emprego.

Procuraremos ainda analisar a orientação jurisprudencial recente e a sua apreciação sobre os indícios de subordinação jurídica que têm sido tomados em consideração para a necessária tarefa de qualificação jurídica do trabalho em plataformas digitais, que poderá levar à necessidade de proposta de novos indícios de subordinação jurídica.

Por fim, cumpre analisar as consequências da qualificação jurídica propugnada e a exequibilidade da aplicação das soluções jurídicas propostas para o trabalho subordinado ao trabalho em plataformas digitais.

PALAVRAS-CHAVE

Direito do Trabalho; indícios de subordinação jurídica; contrato de trabalho; contrato de prestação de serviço; trabalho em plataformas digitais.

Abstract

I - The issue of legal qualification of the employment contract, in all its latitude, has traditionally been framed by the distinction between employment contract and service provision contract. However, this distinction refers to a typical employment relationship in which the worker provides their activity to a company with a defined physical location, within a tendency to hourly limits and with functions limited to a professional category and, we would say, perfectly integrated into the organization of the company and its hierarchical structure, while the same is not the case today with the multiplicity of particularities that new labour realities assume.

For a number of years now, there has been a dilution of the binomial subordinate workers/self-employed workers, despite the fact that the former are given a set of guarantees that the latter do not see secured due to their autonomous situation, as a result of technological evolution, the emergence of intermediate or equivalent figures for intuitive purposes, but also the impact that it registers at the level of organizations that frame the world of work, which is exacerbated by the phenomenon of para-subordination.

The change in the modes of production generated by the digital economy, combined with the change in business models and the specialization and dematerialization of companies, called the fourth industrial revolution, has been generating profound changes in the economy, with the emergence of the on-demand economy, and in the way of working, with a focus on the digitization of processes and on the co-determination of the activity.

In this sense, the emergence of technological work, as a new typology of employment, evidenced in the worker's growing autonomy in defining his/her hours, place of work or mode of provision, has an impact on the level of greater difficulty in identifying subordination legal rights of workers, as well as its typifying elements.

Thus, with the current dissemination of work on digital platforms, which already extends to several areas of the third sector, new challenges are brought to the qualification of

the employment contract and the identification of legal subordination as a decisive criterion.

II - Not forgetting that, since its inception, the legal and labour system has always manifested an intuitive vocation, it will be essential to assess the need for a change of paradigm or, on the other hand, for a mere identification of new guises of legal subordination.

In this regard, given the characteristics of technological work, we will also examine the indications of legal subordination contained in the legal presumptions, as well as those developed by legal scholarship and case law, seeking to assess whether their flexibility allows for a conclusion as to their suitability for the legal classification of this new type of employment.

We will also seek to analyse the recent jurisprudential guidance and its assessment of the evidence of legal subordination that have been taken into account for the necessary task of legal qualification of work on digital platforms, which could lead to the need to propose new evidence of legal subordination.

Finally, it is necessary to analyse the consequences of the proposed legal qualification and the feasibility of applying the proposed legal solutions for subordinated labour to work on digital platforms.

KEY WORDS

Labour Law; evidence of legal subordination; employment contract; contract for services; work on digital platforms.

"How do we know that change is accelerating? There is, after all, no absolute way to measure change. In the awesome complexity of the universe, even within any given society, a virtually infinite number of streams of change occur simultaneously. All 'things'—from the tiniest virus to the greatest galaxy—are, in reality, not things at all, but processes."

Alvin Toffler, *Future shock*

Lista de Abreviaturas

ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
Al./als.	Alínea(s)
Art./arts.	Artigo(s)
CC	Código Civil
Cfr.	Conforme
Coord.	Coordenado /coordenação
CT	Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
CT2003	Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto
DL	Decreto-lei
ed.	Edição
irct	Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho
LCT	Lei do Contrato de Trabalho
Ob. Cit.	Obra citada
OIT	Organização Internacional do Trabalho
p./pp.	página(s)
reimp.	reimpressão
s.d.	sem data
s. l.	sem local
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TJUE	Tribunal de Justiça da União Europeia
TVDE	Transporte de passageiros em veículos descaracterizados
vd.	*Vide*
Vol.	Volume

ÍNDICE

Resumo 5

Abstract 7

Lista de Abreviaturas 11

1. INTRODUÇÃO 15

1.1 Enquadramento: Sinais de mudança 15

1.2 Questões colocadas pela digitalização do trabalho 45

2. A NOVA TIPOLOGIA DE EMPREGO 60

2.1 O trabalho prestado em plataformas digitais 60

2.1.1 Caracterização das plataformas digitais 60

2.1.2 O trabalho prestado por intermédio das plataformas digitais 74

2.1.3 Novos conceitos de empregador e trabalhador? 86

2.1.4 Problemas de qualificação 106

3. As plataformas digitais no direito comparado 111

3.1. O quadro jurídico na União Europeia 111

3.1.1 O papel da Comissão Europeia e do Parlamento Europeu 111

3.1.2 O Tribunal de Justiça da União Europeia 127

3.1.3 Alemanha 131

3.1.4 Espanha 136

a) A orientação jurisprudencial em primeira instância. 139

b) A jurisprudência dos tribunais superiores em Espanha 166

3.1.5 França 193

3.1.6 Itália 202

3.2 Outros ordenamentos jurídicos internacionais 211

3.2.1 Brasil 211

3.2.3 Reino Unido 227

3.3 Elementos-chave emergentes do direito comparado 238

4. A delimitação do vínculo de trabalho em plataformas digitais em Portugal 262

4.1 Portugal e a transição digital 262

4.2 O método tipológico 271

4.2.1 A prestação de atividade no âmbito de organização 289
4.2.2 A sujeição à autoridade 300
4.3 Os indícios clássicos de subordinação jurídica e a sua (in)operatividade 335
4.4 A presunção legal do artigo 12.º do CT 378
4.5 Autonomia ou subordinação: a natureza ambígua do vínculo na jurisprudência nacional recente 402
5. Um quadro possível para o trabalho em plataformas digitais 422
5.1 A Diretiva (UE) 2024/2831 422
5.2 Novos indícios de subordinação jurídica? 435
5.3 A presunção legal do artigo 12.º-A do CT 456
5.4 A atuação da ACT nos processos de reconhecimento de vínculo laboral 494
5.5 A jurisprudência nacional e os indícios de subordinação jurídica no trabalho em plataformas digitais 505
5.5 Repensar o artigo 12.º-A do CT: Uma proposta 534
6. CONCLUSÕES 540
Bibliografia 593
Bibliografia 593
Jurisprudência 614
Nacional 614
Estrangeira 615
Tribunal de Justiça da União Europeia 615
Alemanha 616
Austrália 616
Brasil 616
Canadá 617
Espanha 617
Estados Unidos da América 622
França 623
Itália 623
Reino Unido 624
Webgrafia 625

1. INTRODUÇÃO

1.1 Enquadramento: Sinais de mudança

I. É consabido que o mundo e, em consequência o mundo do trabalho, está em constante mutação. Quer derivado das necessidades sociais, do fenómeno da globalização ou de evoluções tecnológicas que se vão registando, estas mudanças entram nas organizações empresariais e alteram, de forma indelével, a realidade laboral.

Alguns autores têm mesmo assinalado que a denominada quarta revolução industrial tem importado uma evolução vertiginosa e não linear que tem por consequência uma mudança de paradigma.[1]

Por isso, não é de estranhar que algumas vozes se ergam para assinalar que o modelo subjacente ao quadro regulatório clássico das relações laborais se encontra em crise[2], caminhando inevitavelmente no sentido de uma flexibilização[3] – quer interna,

[1] AGUIAR, Antonio Carlos, "Eu, o Robô e o Trabalho em Mutação: Antes, Agora e Depois, in *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, vol. 9, n.º 86, março, 2020, pp. 64-96. WEYER, Stephan et al, "Towards industry 4.0 - Standardization as the crucial challenge for highly modular, multi-vendor production systems", in *Science Direct*, IFAC PaperOnLine, 48-3, p. 579-584. MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do trabalho na Era Digital,* 2.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023, pp. 28-44. AMADO, João Leal, "Inteligência artificial, plataformas digitais e robotização: que futuro para o (direito do) trabalho humano", in *Escritos laborais*, Coimbra, Almedina, 2023, p. 97.

[2] Cfr. *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, abril, 2006, ponto 10.4, p. 195-196. BRITO, Pedro Madeira de, *Contrato de trabalho da administração pública e sistema de fontes*, Lisboa, AAFDL, 2019, pp. 435-436.

[3] João Zenha Martins considera que a "emergência de uma ordem social complexa e às diferenças de situações que envolviam os sujeitos laborais mostram-se incompatíveis com uma construção tipologicamente unitária da vinculação." MARTINS, João Zenha, "Trabalho e plataformas digitais: algumas notas.", in *Estudos em homenagem ao Professor Doutor Manuel Pita*, Coord. Luís Vasconcelos Abreu, Coimbra, Almedina, 2022, pp. 389-392.

No mesmo sentido, MESTRE, Bruno, "As metamorfoses da subordinação jurídica: algumas reflexões", in *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, 2020, Centro de estudos Judiciários, Coimbra, Almedina, pp. 183-186. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, P. Furtado; CARVALHO, A. Nunes, VASCONCELOS, Joana, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª edição, s/l, Rei dos Livros, 2020, pp. 73-74. DAVIDOV, Guy, "The Enforcement Crisis in Labour Law and the Fallacy of Voluntarist Solutions", in *The international journal of comparative labour law and industrial relations*, Netherlands, Kluwer Law International, 26, n.º 1, 2010, pp. 61-81. AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho – Relação Individual*, Coimbra, Almedina, 2023, pp. 28-32.

quer externa -, que Maria do Rosário Ramalho cunhou de "a erosão da relação de trabalho típica".[4]

O cânone da relação de trabalho por tempo indeterminado e a tempo completo cada vez mais se remete para esferas bem delimitadas, não correspondendo à generalidade dos empregos disponíveis na nova tipologia de emprego.

De facto, o paradigma da relação laboral estável, prestada a tempo completo, num local e tempo delimitados, vê a sua esfera de aplicação ceder lugar a formas de prestação de trabalho distintas e que dele se afastam. Paralelamente, e pelo menos desde finais do século XX, também se tem vindo a instalar uma maior flexibilidade do sistema normativo laboral, precisamente para procurar dar resposta às mutáveis e cada vez mais vertiginosas necessidades dos operadores económicos.

Como refere Maria Regina Redinha, "A flexibilidade é a busca da *chrysopoeia* do Direito do Trabalho, há quase quatro décadas".[5] Tal flexibilidade, prosseguida pelas empresas, refere-se a matérias tão distintas como o tempo de trabalho e a sua gestão, o local de trabalho e a sua definição, dando origem a formas de trabalho cada vez mais versáteis e adaptáveis.

Por outro lado, a assinalada tendência de flexibilização, coadjuvada pelo paradigma da autorregulação do setor ou empresa, pela heterogeneidade, pela erosão das fronteiras e por uma crescente flexibilidade de organização levou ao surgimento de figuras intermédias ou equiparadas ao contrato de trabalho, evidenciando uma crescente dificuldade de reconduzir as diversas realidades laborativas à conceptualização típica do contrato de trabalho.[6]

Deste modo, as questões trazidas a debate têm merecido já reflexão e procura de soluções a nível nacional, que se encontram sumariamente vertidas no Livro Verde do

---

[4] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Ainda sobre a crise do direito laboral: a erosão da relação de trabalho «típica» e o futuro do direito do trabalho", in *Estudos do Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra, Almedina, 2003, pp. 107-121. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais*, 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023, p. 317.

[5] REDINHA, Maria Regina Gomes, *Relações atípicas de emprego (A cautionary tale)*, Centro de Investigação Jurídico-económica, Universidade do Porto, 2015, p. 40.

[6] CEDROLA SPREMOLLA, Gerardo, "El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales", in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, n.º 1, ADAPT University Press, 2017, p. 31. DAVIDOV, Guy, "The Enforcement Crisis (…)", *Ob. Cit.*, pp. 61-81. ALOISI, Antonio; De Stefano, Valerio, *Your boss is an algorithm – Artificial Intelligence, platform work and labour*, Oxford, Hart, 2022, pp 15-22.

Futuro do Trabalho, cuja criação foi determinada pelo Despacho n.º 8609/2020, de 8 de setembro, e que considera, na sua exposição de motivos, "que o progresso tecnológico, os desenvolvimentos das tecnologias da informação e da comunicação e a expansão das plataformas digitais, a robótica e a inteligência artificial, a descarbonização e a passagem do modelo linear para a economia circular, a redução da pegada ambiental da atividade económica estão a transformar rapidamente o trabalho tal como o conhecemos, e suscitam desafios complexos do ponto de vista das qualificações da população, da regulação das relações laborais, bem como da proteção social, com impactos transversais a diferentes gerações mas de mais longo prazo e mais duradouros nas gerações mais jovens".

Não é alheia a esta realidade a transição para uma sociedade da informação e do digital, com a disseminação do recurso às tecnologias da informação e comunicação, na qual "os trabalhadores serão, cada vez mais, os 'trabalhadores do conhecimento' e isso altera o modelo de relações laborais que dominou a maior parte do século XX." [7]

Neste quadro, e com origem no lançamento, a 2 de novembro de 2005, da plataforma Amazon Mechanical Turk, inaugurou-se a era do trabalho em plataformas digitais, segundo o modelo "humans-as-a-service", o qual "allows tasks to be accomplished by sending them down a wire through APIs (i.e., Application Programming Interface). Workers in the AMT are the 'scaffolding' behind the Internet; their activities consist in doing something online that everybody takes for granted but that, in many cases, computers are still unable to accomplish."[8]

De facto, a digitalização e a telemática permitem o trabalho à distância e a deslocalização dos postos de trabalho, resultando numa nova forma de trabalhar que "rompe el contacto físico del trabajador con su lugar de trabajo y con sus demás compañeros de trabajo, ya que su contacto con la empresa, es a la distancia, a través del terminal de su ordenador. No existe contacto físico tampoco con otros

[7] REBELO, Glória, *O Trabalho na Era Digital – Estudos laborais*, Coimbra, Almedina, 2021, pp.16-17.
[8] ALOISI, Antonio, "Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of 'on-demand/gig economy' platforms", in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, n.º. 3, 2016, p. 666.

teletrabajdores, y cada uno realiza su trabajo en absoluta ausencia de control en sus procesos laborales, supervisando por el contrario, el resultado del mismo." [9]

Esta desmaterialização da própria empresa ou organização permite a constituição de equipas de trabalho virtuais, que se articulam através do sistema de comunicação procedimentalizado pela empresa e, pese embora o prestador de atividade laborativa goze de uma maior autonomia no desenvolvimento da atividade, surge um controlo reforçado do resultado desta ou mesmo da atividade desenvolvida.[10]

Mas o modo de organização do trabalho, enquanto emanação do poder de autoridade do empregador, também se adapta às tecnologias que lhe são contemporâneas, com enfoque numa tendência para a mobilidade que provoca uma rutura com os paradigmas tradicionais de horário e local de trabalho.

Por conseguinte, a forma de o trabalhador se relacionar com a empresa torna-se distinta, mais flexível, especializada e com tarefas mais simplificadas, "De esta manera el concepto de jornada laboral fija y de control de procesos durante la misma, se destruye, dado que la jornada se vuelve flexible y lo que importa es el resultado de las tareas". [11]

Do mesmo modo, tais práticas deram origem ao trabalho remoto assente em tecnologias digitais, que se tornou tão apetecível ao ponto de gerar o nascimento de um estilo de vida associado a um tipo de emprego: o nomadismo digital. [12]

Ainda que sob o influxo das referidas tendências de desmaterialização das relações de trabalho e de evanescência da figura do empregador, a alteração tecnológica aliada ao aumento do setor terciário, que é já a principal fonte de emprego em Portugal, e

---

[9] Sendo certo que não é exata a inexistência de controlo, como adiante veremos. CEDROLA SPREMOLLA, Gerardo, "El trabajo en la era digital (…)", *Ob. Cit.*, p. 17.

[10] MÉLYPATAKI, Gábor L., "Dematerialisation of Workplace in Non-Classical Labour", In *Zbornik radova Pravnog fakulteta, Novi Sad*, 2019, vol. 53, n.º 2, pp. 657-663. AMADO, João Leal, "Inteligência artificial (…)", *Ob. Cit.*, pp. 97-103. MOLINA, Oscar; PASTOR, Albert (2018): "La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo", in La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar, Fausto Miguélez (coord.), Bellaterra, Universitat Autònoma de Barcelona, 2018, pp. 318-335. TODOLI SIGNES, Adrián, "Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales", in *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C., HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, p. 225.

[11] Pese embora o maior enfoque no resultado, também não desaparece o controlo de processos ou atividades, como se aquilatará.
CEDROLA SPREMOLLA, Gerardo, "El trabajo en la era digital (…)", *Ob. Cit.*, pp. 23-24.

[12] *Livro verde sobre o futuro do Direito do Trabalho*, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2021, pp. 72-75.

acelerado pelas adversidades geradas pela pandemia Covid-19, determinou que uma parte significativa da população ativa passasse a valorizar modalidades laborais mais flexíveis, assentes na deslocalização física do local de trabalho e na autonomia funcional, contribuindo, deste modo, para a consolidação do trabalho tecnológico enquanto manifestação contemporânea das transformações estruturais no paradigma laboral.

Por outro lado, a flexibilização das relações laborais vem também responder às novas necessidades do mercado e das empresas. Nesta sede, o processo de maleabilização da figura contratual típica e do direito do trabalho, foi chamado ao debate dada a necessidade de "reduzir os custos do factor trabalho e, desse modo, permitir a adaptação das empresas à mundialização e globalização da actividade produtiva." [13]

Porém, a liberdade de trabalhar a qualquer momento e em qualquer lugar, não é isenta de custos. Esta procura de um novo equilíbrio entre a versatilidade e a estabilidade, conduziu a uma disseminação da contratação a termo, a uma tendência da contratação por via da prestação de serviço – ainda que irregular -, e que deu origem ao fenómeno dos *falsos recibos verdes,* bem como da desvalorização da estipulação individual das condições de trabalho.

O modelo existente anunciava, assim, há muito, uma predisposição polarizante e disruptiva, sendo posto em causa pela tendência flexibilizante assinalada na doutrina.[14]

Mas não só o modelo tradicional tem sido sujeito a sucessivos testes impulsionados pela alteração económica e social, como alguns autores apontam que a tendência para a flexibilização decorre de que tal modelo tradicional não corresponde às necessidades das empresas hodiernas.

O futuro, cujos sinais de mudança vinham sendo detetados nos padrões de consumo e, em particular, nas relações contratuais, tornou-se o presente.

Neste sentido, a tipologia de emprego hodierna, que é produto de tais alterações, repercute-se nas soluções adotadas nas relações laborativas, pelo que, as formas

[13] ALVES, Maria Luísa Teixeira, "As fronteiras do tempo de trabalho", in *Estudos de Direito do Trabalho,* Coimbra, Coimbra Editora, 2011, p. 170.
No mesmo sentido, DAVIDOV, Guy, "The Enforcement Crisis (…)", *Ob. Cit.*, pp. 61-81.
[14] GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho, Volume I, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, p. 582, 583 e 679.

clássicas de relacionamento do trabalhador com empresa coexistem com - mas sobretudo cedem, também, o seu lugar a - novas formas de prestação do trabalho, que não pressupõem a presença física do trabalhador na empresa, nem a observância estrita de um horário ou mesmo a direção do empregador.

Temos assim uma alteração do paradigma tradicional do direito do trabalho, manifestando a flexibilização temporal, funcional e geográfica que, paradoxalmente, revelam um acentuar dos poderes do empregador na determinação das condições de trabalho, com consequências ao nível da ampliação dos seus poderes na adaptação dos seus recursos humanos às necessidades produtivas. [15]

Esta tendência de flexibilização tem vindo a ser evidenciada, como se disse, a nível interno e externo ou, dito de outro modo, não só pelo progressivo desgaste/erosão das características de tempo e lugar da prestação de trabalho subordinado, ou mesmo das manifestações típicas do poder diretivo, mas pela cobertura que lhe tem sido dada pela crescente flexibilização das normas laborais, herdeira de conceções neoclássicas liberais, deixando entrever um intervencionismo estadual de mínimos, confiando assim à economia e à sua capacidade de autorregulação, as matérias que foram sendo desbastadas.

Esta inclinação favorável a uma maior adaptabilidade das organizações potencia, porém, o risco de os direitos sociais dos trabalhadores, vistos como um entrave à "mão invisível do mercado", serem postos em causa. [16]

Como refere João Zenha Martins, "A globalização e o liberalismo do mercado nos finais do século XX reconfiguraram a estrutura e organização do trabalho, refletindo-se na reestruturação de empresas, na redução de efetivos, na externalização de serviços,

---

[15] LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 8.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023, pp. 18-22.
No mesmo sentido, SARAIVA, Laura, "A proteção do emprego e a flexibilização das relações laborais", in *Prontuário de Direito do Trabalho I 2016*, 1.º semestre, Centro de estudos Judiciários, Coimbra, Almedina, 2016, pp. 139-149.

[16] GROZDANOVSKI, Ljupcho, "The Emergence of 4.0. Employment Contracts: on the Need to Redefine Employment in the Context of Automated Labour", in *Católica Law Review*, Vol. IV, n.º 2, maio de 2020, p. 102. CARELLI, Rodrigo de Lacerda, "O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX", in *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*, CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.), São Paulo, Ltr, 2017, p. 144. RASO-DELGUE, Juan, "La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo", in *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, ADAPT University Press, 2017, p. 75. AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.*, pp. 20-24.

no aumento do número de micro, pequenas e médias empresas, no alargamento da importância das relações da cadeia de abastecimento e na multiplicação de locais a partir dos quais se realiza a atividade produtiva, criando, sem que se possa dizer que é totalmente novo o conceito de «empresa sem pessoal», múltiplos desafios em matéria de proteção dos direitos laborais."[17]

De facto, as empresas contemporâneas assumem uma morfologia distinta da que presidiu à aprovação do CT, caminhando no sentido de uma progressiva digitalização e desmaterialização, bem como de evanescência da figura do empregador, passando as atividades a ser desenvolvidas com o contributo dos trabalhadores, isto é, de forma codeterminada.

Também, o facto de a relação de trabalho se poder ir alterando ao longo do tempo potencia que as suas características, bem como o modo como se desenvolve, se alterem, o que contribui para a dificuldade do seu enquadramento e qualificação.

Igualmente a digitalização da indústria, a introdução de novas tecnologias nos sistemas de produção, bem como a digitalização do modo de trabalhar, e a globalização do mercado teve impacto na alteração das próprias organizações, levando a uma progressiva especialização e desmaterialização das empresas, a uma horizontalidade da gestão e à codeterminação da organização do trabalho.[18]

Com o surgimento da economia sob demanda e a digitalização dos processos, os modelos de negócio alteram-se e algumas empresas recorrem às plataformas digitais de forma a agilizar o tempo de resposta às solicitações dos consumidores, o que determina que todo o bem ou serviço só será disponibilizado após ser pedido.

Neste novo contexto começam, pois, a divisar-se novas formas de trabalho como o trabalho sob demanda ou à chamada[19], como sucede com o *crowdwork* ou outras

---

[17] MARTINS, João Zenha, "A pandemia e a morfologia do trabalho digital: que futuro para o Direito do (tele) Trabalho?", in *Revista do Ministério Público*, número especial COVID-19, ano 41, junho, Lisboa, Sindicato dos Magistrados do Ministério Público, 2020, p. 394.
DAVIDOV, Guy, "The Enforcement Crisis (…)", *Ob. Cit.*, pp. 61-81.

[18] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A *Glovo*, os *Riders*/estafetas e o Supremo Tribunal de Espanha: *Another brick in the Wall*?", in *Prontuário de Direito do Trabalho II 2020*, 2.º semestre, Centro de estudos Judiciários, Coimbra, Almedina, 2019, p. 140.

[19] SILVA, Mariana Leite da, "O estatuto jurídico-laboral (…)", *Ob. Cit.*, p. 160.

formas de trabalho através de plataformas digitais.[20] Nesta tipologia de emprego "the execution of traditional working activities such as transport, cleaning and running errands, but also forms of clerical work, is channeled through apps managed by firms that also intervene in setting minimum quality standards of service and in the selection and management of the workforce", gerando uma "severe commodification of work."[21]

Sendo certo que não trataremos de todas as formas de trabalho que se inserem na economia de plataformas, não só por se tratar de tema vasto, mas sobretudo pelas assimetrias que se registam entre elas em matérias de características – o que dificulta uma análise concatenada e a obtenção de conclusões sólidas – como, mesmo a disparidade de legislações estaduais, coloca entraves à análise comparada da morfologia com que tais formas de trabalho se manifestam a nível internacional.

Assim, o presente estudo sempre procurará centrar-se no modo como tal tipologia de emprego se desenvolve a nível nacional, ainda que bebendo de alguma experiência ou contributo de outros ordenamentos jurídicos em que já se logra divisar uma tendência científica e jurisprudencial à sua abordagem e qualificação, no que respeita ao subtipo específico das plataformas digitais de execução local.

Tal vetor de análise implica ter em atenção que a introdução das tecnologias digitais nas relações de trabalho vem alterar por completo como o trabalho é organizado, desenvolvido e regulado, nomeadamente em matéria "do tempo, da distância e do volume"[22], importando uma rutura conceptual quanto às figuras tradicionais de contrato de trabalho, de trabalhador e de entidade empregadora, as quais, oriundas de um momento histórico prévio à introdução das tecnologias de informação e

[20] NIETO, Joaquín, "Tendencias laborales y el futuro del trabajo", in *Gaceta sindical – reflexión y debate,* n.º 29, dezembro, Madrid, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2017, p. 39. MOREIRA, Teresa Coelho, "Algumas questões sobre Trabalho 4.0", in *Prontuário de Direito do Trabalho*, CEJ, Coimbra, Almedina, 2016 – II, pp. 245-264.

[21] STEFANO, Valerio de, *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»*, n.º 71, Geneva, International Labour Office, Inclusive Labour Markets - Labour Relations and Working Conditions Branch, 2016, pp. 1-2.

[22] CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende, "O Direito do Trabalho e as Plataformas Eletrônicas", in *Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária*, I Congresso Internacional de Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social, São Paulo, LTR Editora Ltda., 2017, p. 361. MOREIRA, Teresa Coelho, "Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho?", in *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, n.º 11, Vitória, FDV Publicações, 2012, p. 19.

comunicação, podem perder maleabilidade perante situações novas que escapam à tradicional divisão dicotómica entre trabalho subordinado e autónomo.[23]

Esta transição para uma nova tipologia de emprego levou ao questionar se as vulnerabilidades dos trabalhadores tecnológicos não seriam similares às dos trabalhadores subordinados, pois "a tecnologia é em si mesma neutra, o mesmo não se podendo dizer do homem que a utiliza, cujo *leitmotiv* é o controlo das pessoas. Na verdade, conforme a história tem vindo a demonstrar ao longo do tempo, tão curto e tão longo, as inovações tecnológicas só dependem da utilização que lhes é dada pelo homem."[24]

É, porém, da coexistência entre as relações de trabalho típicas, caracterizadas por um vínculo laboral estável, verticalmente inserido e a tempo integral, com a nova tipologia de emprego que começam a surgir novos problemas de qualificação e de regulação, vindo a potenciar a ambiguidade das relações laborativas e a dificuldade da sua destrinça. [25]

Tem também sido apontado o surgimento de novos tipos contratuais, de que é exemplo o teletrabalho e outras formas de trabalho à distância como o trabalho em plataformas digitais, mas que o próprio tipo contratual do contrato de trabalho tem sofrido alterações, que se evidenciam numa alteração às suas características clássicas em matéria de sujeição a ordens e instruções, de lugar e tempo de trabalho, redundando numa atenuação das manifestações da subordinação jurídica do trabalhador, ainda que se mantenha a sua intensidade evidenciada pela disponibilidade deste e pela idêntica eficácia no controlo da prestação laboral por parte do empregador, propiciada pelos meios informáticos, telemáticos ou digitais.

Tendo em atenção que, nos últimos anos, se assistiu a uma verdadeira *revolução digital* que manifesta a sua influência no modo como se desenvolvem as relações de trabalho, quer através do desaparecimento de algumas profissões, quer do surgimento

---

[23] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "The 'Gig Economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation?", in *Transfer: European Review of Labour and Research*, n.º 23, Vol. II, 2017, p. 193.

[24] MOREIRA, Teresa Coelho, "Novas tecnologias (…)", *Ob. Cit.*, p. 17.

[25] ROCHA SANCHÉZ, Fernando, "El trabajo autónomo económicamente dependiente en España. Diagnóstico y propuestas de actuación", in *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, n.º 10, Ediciones Laborum, S.L., 2017, pp. 301-326. ALOISI, Antonio; De Stefano, Valerio, *Your boss (…), Ob. Cit.*, pp. 101-105.

de novas formas de negócio, de empresas e de trabalho e que o atual contexto socioeconómico veio evidenciar a transição para uma economia digital assente, em grande medida, no trabalho com recurso a tecnologias de informação e comunicação, o que tem naturalmente impacto no desenvolvimento das relações de trabalho e no seu conteúdo, bem como na emergência de relações laborais de conteúdo atípico, a questão adensa-se.

Embora a nível nacional a temática da qualificação do contrato de trabalho e da identificação da subordinação jurídica seja já amplamente discutida na jurisprudência e na doutrina, com particular incidência em matéria de distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço, bem como as condições de operatividade da presunção de contrato de trabalho, a novidade trazida pela economia de plataformas traz a questão da qualificação jurídica novamente a debate.[26]

É então que a evolução das relações laborais e da tipologia de emprego a nível nacional, que se precipitou com a pandemia covid-19, veio dar particular destaque ao impacto da digitalização da economia no mundo do trabalho e trouxe a debate a questão do trabalho em plataformas digitais que se disseminou amplamente.[27]

Com a emergência do trabalho tecnológico há, assim, uma alteração profunda no modo de trabalhar, particularmente quanto aos elementos tradicionais da relação laboral - o modo, o local e o tempo de trabalho -, para o que contribui a desmaterialização da estrutura empresarial, pois as empresas deixam de ter necessidade de um local físico para desenvolver a sua atividade, o que elimina a necessidade de um local de trabalho para a inserção física dos trabalhadores na estrutura da empresa.[28]

Considerando que "alguns dos modelos de emprego e de trabalho viabilizados pelas tecnologias digitais são mais opacos do ponto de vista da sua natureza jurídica"[29], o

---

[26] De entre vários autores, com particular destaque para PARREIRA, Isabel Ribeiro, "Qualificação do contrato de trabalho e presunção legal: notas sobre a interpretação e aplicação do art. 12º do Código do Trabalho", in *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coord. Prof. Doutor António Moreira, Coimbra, Almedina, 2004, pp. 127-174.

[27] LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, p. 63. REBELO, Glória, *O Trabalho (…), Ob. Cit.,* pp.18, 27 e 35. *Livro verde sobre o futuro (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 37-39.

[28] ALOISI, Antonio, "Commoditized workers (…)", *Ob. Cit*., p. 665.

[29] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *A Economia Digital e a Negociação Coletiva*, Centro de Relações Laborais do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, p. 34.

critério da subordinação jurídica do trabalhador, usado para a qualificação do contrato de trabalho, conhece novas dificuldades, a que não é alheio o surgimento desta nova tipologia do emprego que cria novas zonas de fronteira na delimitação entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço.

Tornou-se, assim, evidente, que o paradigma clássico do contrato de trabalho vinha a sofrer uma evolução e um progressivo desgaste, indiciando uma crise do paradigma tradicional do emprego, pelo alargamento do setor terciário e pelo desenvolvimento exponencial do trabalho em plataformas digitais. [30]

A erosão da relação de trabalho típica veio, assim, contribuir para a já difícil destrinça prática destas realidades. De facto, há muito que se debatiam questões relativas aos diferentes graus de autonomia evidenciados no contrato de trabalho, o que se agudizava em situações de maior autonomia em que se esbatiam de tal forma as características da subordinação jurídica que só muito dificilmente a mesma era identificável. No mesmo sentido, a tendência de organização do trabalho orientada para a atenuação da hierarquia, de retração da direção no sentido da horizontalidade da gestão contribui para a diluição de fronteiras.[31]

Deste modo, considerando que a economia de plataformas tem potenciado o desenvolvimento de relações laborativas pautadas por uma maior autonomia, pela procura de economias de escala, pela tendência globalizante de empresas que procuram assimilar-se a meras bases de dados[32], ainda assim, "Pese a su aparente novedad, muchas de las manifestaciones de la actual economía colaborativa han existido desde antiguo. (…) Lo que hay de nuevo es el inusitado auge que han tenido estas manifestaciones con la llegada de las nuevas tecnologías de la información y la

[30] VELASCO SAN PEDRO, Luis Antonio, "Economía colaborativa", in *Sociedad Digital y Derecho*, Coord. BARRIO ANDRÉS, Moisés e TORREGROSA VÁZQUEZ, José, Madrid, Boletín Oficial del Estado Ministerio de Industria, Comercio y Turismo y RED.ES, 2018, p. 640.

[31] BELTRAN, Ignasi, "Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo", in *XXIX Jornades Catalanes de Dret Social. Noves Tecnologies i relacions laborals*, DOC#5, CGPJ, CEJFE y ACI, 2019, pp. 51-52.

[32] TODOLI SIGNES, Adrián, "Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales", in *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C., HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 226-229.

comunicación – Internet, aplicaciones específicas, tablets, smartphones, etc. – y la aparición de las plataformas especializadas, que han hecho de estas actividades su objeto de negocio."[33]

Por outro lado, a referida tendência polarizante não clarificou as fronteiras entre a prestação de trabalho subordinado e trabalho autónomo, muito pelo contrário, pois a multiplicidade de morfologias com que tais relações laborativas se desenvolvem veio, em várias situações, testar a própria amplitude e maleabilidade do ordenamento jurídico laboral.[34]

II. Numa outra perspetiva, o impacto das novas tecnologias faz-se também sentir na proliferação de relações laborais com recorte jurídico distinto que se afasta da categoria residual do contrato de trabalho comum, como sejam os contratos de trabalho especiais ou sujeitos a regras específicas.

Contrapondo-se ao regime geral ou ao contrato de trabalho típico, os contratos de trabalho especiais são regulados especificamente em função da natureza da atividade laboral prestada, ou por desvios significativos a algum ou alguns aspetos do regime da relação de trabalho típica, ou mesmo em função de características dos sujeitos, e de que são exemplo o contrato de trabalho rural, o contrato de trabalho a bordo ou portuário, o contrato de trabalho do praticante desportivo profissional, o contrato de trabalho doméstico, o contrato de trabalho em funções públicas ou o contrato de trabalho dos artistas e ainda o contrato de trabalho a termo resolutivo, o contrato de trabalho a tempo parcial, o contrato de trabalho intermitente, o contrato de trabalho em regime de comissão de serviço, o contrato de teletrabalho ou para prestação de trabalho temporário, já que o CT os trata dessa forma na sua secção IX.[35]

---

[33] VELASCO SAN PEDRO, Luis Antonio, "Economía colaborativa", *Ob. Cit.*, p. 639.

[34] MARTINEZ, Luciano, *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*, 13.ª edição, Editora Saraiva, 2022, pp. 195-200.

[35] Maria do Rosário Ramalho inclui ainda no elenco dos regimes laborais especiais a situação dos trabalhadores menores, do regime da parentalidade, dos trabalhadores-estudantes, dos trabalhadores estrangeiros, apátridas e destacados, dos trabalhadores portadores de deficiência, doença crónica ou oncológica ou capacidade de trabalho reduzida e os trabalhadores dirigentes.
RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais*, 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023, pp. 313-323.

Distinguindo também entre contrato de trabalho sujeito ao regime geral e a regimes especiais, Luís Menezes Leitão inclui nestes últimos o contrato de trabalho a termo, o contrato de trabalho a tempo parcial, o contrato de trabalho intermitente, o contrato de trabalho em regime de comissão de serviço, o contrato de teletrabalho, o trabalho temporário, o contrato de trabalho doméstico, o contrato de trabalho de porteiro, o contrato de trabalho desportivo, o contrato de trabalho dos profissionais de espetáculos e de audiovisuais, o contrato de trabalho a bordo e o contrato de trabalho em funções públicas.[36]

Já Pedro Romano Martinez se refere às "situações especiais de contrato de trabalho", onde inclui o contrato de aprendizagem, o contrato de trabalho doméstico, o contrato de trabalho de porteiro, o contrato de trabalho rural, o contrato de trabalho portuário, o contrato de trabalho a bordo, o contrato de trabalho rodoviário, o contrato de trabalho ferroviário, o contrato de trabalho dos desportistas profissionais, o contrato de trabalho dos profissionais de espetáculos, o contrato de trabalho de docentes, o contrato de trabalho com concessionários de serviços públicos e as relações laborais com pessoas coletivas de direito púbico.[37]

Bernardo Xavier anota também a distinção entre "modalidades" de contrato de trabalho, à semelhança da designação usada no CT, e os contratos com regime especial, onde inclui o contrato de trabalho dos profissionais do espetáculo, o contrato de serviço doméstico e o contrato com desportistas profissionais, considerando como trabalho atípico o teletrabalho.[38]

Também João Leal Amado se refere às "modalidades de contrato de trabalho", agrupando o contrato de trabalho a termo, o trabalho a tempo parcial, o trabalho intermitente, o teletrabalho, o contrato de trabalho temporário, ao passo que Maria do Rosário Ramalho se refere aos contratos de trabalho comum e especiais[39], certo é que

[36] LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 507-574.
[37] MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho,* 11.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023, pp. 709-749.
[38] XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, P. Furtado; CARVALHO, A. Nunes, VASCONCELOS, Joana, *Manual de Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 378-397.
[39] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais,* 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023, pp. 313-323.

os mesmos apresentam desvios quanto à relação de trabalho típica, sendo ainda pacífico que integram trabalho subordinado.[40]

No mesmo sentido, Joana Nunes Vicente agrupa nas "modalidades de contrato de trabalho" o contrato de trabalho a termo resolutivo certo e incerto, distinguindo-o de figuras afins.[41]

A designação utilizada, isto é, o uso da locução "contratos atípicos", e como salienta Maria Regina Redinha, "apela, assim, para uma atipicidade extra-jurídica com uma conotação de mero afastamento do padrão social e económico", dado que os referidos contratos não deixam de observar os elementos do tipo contrato de trabalho.[42]

António Monteiro Fernandes distingue entre os contratos de trabalho atípicos e especiais – incluindo nos primeiros o contrato de trabalho a termo, o trabalho temporário o contrato de trabalho em comissão de serviço, o contrato de trabalho intermitente, o contrato de trabalho a tempo parcial, o contrato de trabalho com pluralidade de empregadores e o teletrabalho e, nos segundos, o contrato de trabalho doméstico, a bordo, portuário dos profissionais do espetáculo e dos desportistas profissionais -, considerando que o uso da locução "atípico" pode levar a alguma imprecisão terminológica ou mesmo a "confundir-se com a realidade, aludida no art. 9º do CT, dos contratos sujeitos a regime especial - ou contratos especiais de trabalho", porém, considera António Monteiro Fernandes que "Os contratos "atípicos" encontram-se regulados no CT e submetem-se ao quadro geral de valorações em que assenta a codificação."[43]

Já Maria do Rosário Ramalho considera a designação "contratos atípicos" como tecnicamente imprópria.[44]

Com esta particularidade, os contratos de trabalho especiais ou sujeitos a regras específicas, e por cotejo com o referido conceito-tipo consagrado na lei, ainda

---

[40] AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, 4.ª edição (reimpressão), Coimbra, Almedina, 2023, pp. 81-128.

[41] AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* pp. 537-710.

[42] REDINHA, Maria Regina Gomes, *Relações atípicas (…), Ob. Cit.,* p. 24.

[43] FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho,* 22.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023, pp. 181-182.

[44] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais*, 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023, p. 316.

corresponde à típica estrutura de uma relação individual de trabalho considerada 'padrão' e capaz de abranger a maioria das situações de trabalho subordinado.

Neste ponto adotaremos, assim, a distinção propugnada por Maria do Rosário Ramalho, entre contrato de trabalho comum ou típico, contrato de trabalho especial e contrato de trabalho sujeito a regras específicas, na medida em que o contrato de trabalho sujeito a regras específicas pode enquadrar-se como contrato de trabalho comum ou especial.[45]

De facto, a designação proposta por Maria do Rosário Ramalho permite uma maleabilidade distinta do conceito-tipo, abarcando ainda situações como o trabalho a tempo parcial e o trabalho intermitente que, não deixando de constituir trabalho subordinado previsto no CT e revestido de grande parte das características de uma relação de trabalho comum, apresentam desvios significativos em relação à estrutura tradicional do vínculo laboral pese embora não integrem um regime novo, em razão da tipologia de sujeitos ou atividade desenvolvida.

Por outro lado, esta questão adensa-se com a emergência da nova tipologia de emprego, com morfologias próprias e que poderão afastar-se das características do tipo contrato de trabalho, o que cria novas zonas de fronteira entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço ou figuras afins. A questão trazida a debate centra-se, pois, na possibilidade da configuração de subordinação jurídica na nova tipologia de emprego.[46]

III. Assim, partindo do critério decisivo que veio tradicionalmente a ser usado para a distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço e para a delimitação do vínculo laboral, a subordinação jurídica do trabalhador face às questões inerentes à qualificação jurídica, nomeadamente em razão da própria morfologia do contrato em causa ou mesmo dos diferentes graus de autonomia técnica de que pode

[45] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "A special regulation for the gig economy", in *The sharing economy. Legal problems of a permutations and combinations society*, REDINHA, Maria Regina et.al., Cambridge Scholars Publishing, 2019, pp. 99-105.
[46] AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, pp. 34-38.

beneficiar o trabalhador subordinado[47] ou das graduações subtis da subordinação jurídica, existe o risco de estas situações laborativas serem erradamente qualificadas.

Tendo como fundamento um conceito de subordinação jurídica, enquanto submissão do trabalhador à autoridade do empregador acompanhada da prestação de atividade no âmbito de estrutura heterodeterminada e da pessoalidade do vínculo, verificamos que aquela subordinação jurídica não é suscetível de confusão com uma outra subordinação, habitualmente presente nos contratos de trabalho, e que é a subordinação económica.[48]

Nesta sede, esclarece António Monteiro Fernandes que a subordinação económica consiste no "facto de quem realiza o trabalho, exclusiva e continuamente, para certo beneficiário, encontrar na retribuição o seu *único ou principal meio de subsistência*", ou, numa outra perspetiva, uma dependência ou subordinação organizacional decorrente da inserção do prestador da atividade "*num processo produtivo dominado por outrem"*, numa situação que se pode considerar já equivalente à parasubordinação.[49]

Paralelamente, a alteração dos modos de trabalhar potenciada pela evolução tecnológica – também estes impulsionados pela situação pandémica vivida – levam a que o conceito clássico de subordinação jurídica deixe de abranger um conjunto de situações novas que parecem não se enquadrar nos modelos previstos, o que levou a doutrina a pronunciar-se pela crise do conceito de subordinação jurídica ou mesmo pela necessidade da sua releitura ou expansão.

Quanto a este ponto, a necessidade de proteção dos trabalhadores de plataformas, e de garantia de um conjunto de direitos levou a que fosse propugnada tal expansão tuitiva por via da equiparação a contrato de trabalho ou pela adoção de uma presunção laboral específica, o que veio também a receber a chancela legal.[50]

---

[47] DRAY, Guilherme, "A negociação coletiva & trabalho nas plataformas digitais - Winds of Change from the USA", in *Revista Res publica*, n.º 1, fevereiro de 2021, pp. 35-36.

[48] AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* pp. 35-36.

[49] FERNANDES, António Monteiro*, Direito (…)*, *Ob. Cit.*, p. 139.
No mesmo sentido, OMAR GARCÍA, Héctor, "La prestación personal de servicios organizados por plataformas digitales observada desde el derecho del trabajo (con especial referencia al transporte de personas y el envío de comidas a domicilio)".

[50] LAMBELHO, Ana, "The need to review independent workers protection", in *The sharing economy. Legal problems of a permutations and combinations society*, REDINHA, Maria Regina et.al., Cambridge Scholars Publishing, Newcastle, 2019, pp. 284-299.

De facto, tal "terceira via" também se encontra a jusante da qualificação do contrato de trabalho, partindo do pressuposto de que não se verifica a subordinação jurídica, mas que está presente a subordinação económica, questão que não é líquida.[51]

Neste particular, Luís Menezes Leitão alerta para o fenómeno da *fungibilidade do trabalho autónomo*, o qual, perante a relação de dependência de alguns trabalhadores autónomos face ao rendimento que auferem de um beneficiário da atividade, pode colocá-los em situação similar à dos trabalhadores subordinados.[52]

Assim, e à semelhança do que sucedeu também em Itália, o critério da dependência económica vem sendo alvo de discussão não só o que respeita ao ser suscetível ou não de integrar um critério de qualificação contratual, isto é, se ocorre uma mera extensão do regime laboral ou uma verdadeira assimilação ao trabalho subordinado.

Bruno Mestre, em sentido diverso, coloca esta problemática sob o prisma das tendências doutrinárias de neopolarização ou de reformulação das tutelas.[53]

No ordenamento jurídico português parece resultar claro que o critério da subordinação económica não se confunde com a subordinação jurídica, até por que tal critério não é decisivo para a delimitação do contrato de trabalho ou da subordinação jurídica, já que a subordinação económica resulta do facto de o prestador da atividade laborativa depender economicamente do valor que aufere em resultado dessa atividade, isto é, como salienta Pedro Romano Martinez, sendo a atividade prestada o meio de subsistência do trabalhador.[54]

Contudo, embora tal vocação tuitiva tenha estado presente na génese da proteção do trabalhador subordinado, a proteção do trabalhador autónomo economicamente dependente tem sido feita por via da figura dos contratos equiparados, isto é, mediante a extensão de algumas garantias do trabalho subordinado ao trabalho independente economicamente dependente mas, e bem, sem confundir estas duas realidades. [55]

Já Alain Supiot declarava o trabalho parasubordinado enquanto categoria intermédia entre o trabalho subordinado e o trabalho autónomo, considerando-o uma

[51] MARTINS, João Zenha, "Trabalho e plataformas digitais: algumas notas.", in *Estudos em homenagem ao Professor Doutor Manuel Pita*, Coord. Luís Vasconcelos Abreu, Coimbra, Almedina, 2022, p. 394.
[52] LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, p. 147.
[53] MESTRE, Bruno, "As metamorfoses da subordinação (…)", *Ob. Cit.*, pp. 216-217.
[54] MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 146-147.
[55] REDINHA, Maria Regina Gomes, *Relações atípicas (…), Ob. Cit.,* pp. 138-159.

"categoria "aberta" em que, na prática, se incluem profissões tão diversas como advogados a trabalhar para uma empresa ou médicos do serviço nacional de saúde."[56]

Em Espanha, a opção foi em sentido mais elaborado, isto é, a Ley 20/2007, de 11 de julho, que aprova o *Estatuto del Trabajo Autónom*o, vem regular nesta matéria o trabalho autónomo economicamente dependente numa lógica de "cobertura universal" do trabalho autónomo, avançando como indícios da dependência a "exclusividade ou da substancial proveniência da fonte de rendimento num só dador de trabalho, a que se podem juntar outros índices secundários ou corroborantes, como a ausência de uma organização própria do prestador que, parcial ou totalmente, se intersecciona com a do dador, por exemplo, a nível dos equipamentos, ou das funções associadas à prestação principal, como contabilidade, fiscalidade, etc.; execução de tarefas similares às desempenhadas pelos trabalhadores 'internos' do dador de trabalho; prestação de serviço envolvendo actuação indiferenciada que não postula especialização ou valimento de competências. Em suma, um elevado grau de aproximação ao trabalho dependente *tout court*." [57]

Assim, fazendo fronteira entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço, e integrando uma categoria intermédia, surgiu o termo parasubordinação, que se reporta a situações em que, juridicamente o trabalho se desenvolve de forma autónoma, porém, dada a similitude material da situação de dependência económica em que se encontra o trabalhador, a relação jurídica fica sujeita a tutela especial, determinando a extensão parcial das normas laborais, incluindo a sujeição dos trabalhadores à convenção coletiva de trabalho em vigor no respetivo setor de atividade. [58]

Esta preocupação do legislador, sem vir descaracterizar ou pôr em causa a autonomia dogmática do Direito do Trabalho, tem sido resolvida de maneiras distintas nos vários ordenamentos jurídicos.

Neste sentido, destacam-se o caso italiano e alemão, os quais evidenciam vias diferenciadas de enquadramento da questão. Se, por um lado, a via italiana prevê

[56] SUPIOT, Alain, et al., *Transformações do trabalho e futuro no Direito do Trabalho na Europa*, Coimbra, Coimbra Editora, 2003, pp. 26-27.
[57] REDINHA, Maria Regina Gomes, *Relações atípicas (…), Ob. Cit.,* p. 79.
[58] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* p. 111.

através da sua legislação processual laboral a extensão de algumas garantias do trabalho subordinado a situações de trabalho autónomo em que os prestadores da atividade laborativa de encontrem na dependência económica do beneficiário da atividade, já a legislação alemã optou pela criação de uma figura específica, também na presença de subordinação económica, e que é a da pessoa equiparada a trabalhador.

Em ambos os casos, sendo clara a inexistência de subordinação jurídica ou, dito de outro modo, não havendo dependência pessoal do prestador de atividade laborativa, é a similitude social existente entre trabalhador subordinado e autónomo que determina a necessidade de proteção do ordenamento jurídico laboral.

A nível nacional, a figura dos contratos equiparados é considerada fruto de uma "tendência expansiva do Direito do trabalho"[59], tendo sido anteriormente prevista no artigo 2.º da LCT[60] e regulada pelo regime jurídico específico para o trabalho prestado no domicílio do trabalhador[61], determinava que "Ficam sujeitos aos princípios definidos neste diploma, embora com regulamentação em legislação especial, os contratos que tenham por objecto a prestação de trabalho realizado no domicílio ou em estabelecimento do trabalhador, bem como os contratos em que este compra as matérias-primas e fornece por certo preço ao vendedor delas o produto acabado, sempre que num ou noutro caso o trabalhador deva considerar-se na dependência económica daquele."

Dada essa origem histórica, a parasubordinação integra uma figura híbrida[62] em que efetivamente a prestação laborativa se desenvolve de forma autónoma ou, dito de outro modo, sem subordinação jurídica, mas o estado de dependência económica em que o prestador de serviço se encontra justifica a extensão do regime de tutela, ainda que

[59] FERNANDES, António Monteiro*, Direito (…)*, *Ob. Cit.*, p. 38.
[60] Aprovada pelo Decreto-Lei n.º 49408, de 24.11.1969.
[61] Aprovado pelo DL n.º 440/91, de 14 de novembro.
[62] SILVA, Mariana Leite da, "O estatuto jurídico-laboral do motorista no contexto da atividade de TVDE – Em particular o caso Uber", in *Questões Laborais*, n.º 54, jan/jun, Coimbra, Almedina, 2019, pp. 177-180.
AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes, "A Uber e os seus motoristas: mindthegap!", in *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*, CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.), São Paulo, Ltr, 2017, p. 347.
AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções", in *Prontuário de Direito do Trabalho* I 2019, 1.º semestre, Centro de estudos Judiciários, Coimbra, Almedina, 2019, pp. 81-111.

limitada, por se considerar materialmente semelhante à de um trabalhador subordinado.[63]

No CT2003, o artigo 13.º previa também a figura dos contratos equiparados, determinando-se que "Ficam sujeitos aos princípios definidos neste Código, nomeadamente quanto a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo de regulamentação em legislação especial, os contratos que tenham por objecto a prestação de trabalho, sem subordinação jurídica, sempre que o trabalhador deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da actividade."

Sem conteúdo inovatório em relação ao previsto na LCT, este artigo não esclarecia quais as consequências da referida equiparação, limitando-se a determinar a sujeição aos princípios relativos aos direitos de personalidade, à igualdade e não discriminação, e à segurança, higiene e saúde no trabalho, revelando um efeito prático muito reduzido.

No CT atualmente em vigor, o seu artigo 10.º prevê também, a matéria das situações equiparadas a contrato de trabalho, isto é, "situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da actividade", determinando, para estes casos, a aplicação das "normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, bem como os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico", como resulta do artigo 10.º, n.º 1, do Código do Trabalho, pelo que se conclui que as restantes matérias não são objeto de extensão. [64]

Considera-se, assim, contrato equiparado ao contrato de trabalho aquele em que se verifique a prestação de trabalho, a ausência de subordinação jurídica e a dependência económica do prestador em relação ao beneficiário da atividade, sendo esta atualmente objeto de uma presunção, nos termos do artigo 10.º, n.º 2 do CT, sempre que o trabalhador aufira de um beneficiário, no mesmo ano civil, mais de 50% do valor total da atividade independente, conforme prevê o artigo 140.º do Código dos

[63] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* pp. 110-123.
[64] FERNANDES, António Monteiro, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 165-167.

Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro.[65]

Tal previsão legal representa não só o reconhecimento de uma similitude material entre o trabalho subordinado e o trabalho autónomo economicamente dependente, mas a aludida extensão ao segundo das garantias do primeiro limitada às referentes a "direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, bem como os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico".

Também a Lei da Organização do Sistema Judiciário, aprovada pela Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto, determina no seu artigo 126.º, n.º 1, al. f) que "Compete aos juízos do trabalho conhecer, em matéria cível: (…) Das questões emergentes de contratos equiparados por lei aos de trabalho".

Assim, neste particular, resulta claro que, por um lado, em termos técnico-jurídicos a realidade laborativa corresponde verdadeiramente a trabalho independente ou a uma verdadeira prestação de serviço, por não se verificar a subordinação jurídica do prestador de atividade, por outro lado, a dependência económica em que o prestador de serviço se encontra revela-se materialmente semelhante àquela em que se encontram os trabalhadores subordinados, pelo que, é esta dependência económica ou material do prestador de serviço que tem vindo a justificar uma extensão tuitiva da proteção laboral delineada para os trabalhadores subordinados, para o que contribui também a tendência expansionista e de flexibilização da legislação laboral. [66]

Neste sentido, na eventualidade de o trabalho desenvolvido em contexto de plataformas digitais ocorrer de forma autónoma e com subordinação económica, é feita a extensão tuitiva, nos moldes acima descritos.

Neste particular Luís Menezes Leitão enquadra na figura dos contratos equiparados o trabalho no domicílio e o contrato de aprendizagem.[67]

---

[65] AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* pp. 123-126.

[66] SILVA, Ricardo Lourenço, "Se caminha como um pato, nada como um paro e grasna como um pato, provavelmente é um pato! – A subordinação jurídica aos algoritmos na 'on demand economy'", in *Questões Laborais*, 2020, n.º 57, II, p. 142. ALOISI, Antonio; De Stefano, Valerio, *Your boss (…), Ob. Cit.*, pp. 116-124.

[67] LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 575-585.

Maria do Rosário Ramalho dedica um sub-capítulo ao "trabalho economicamente dependente em plataformas digitais", cunhando desta forma a possibilidade de esta tipologia de emprego integrar nalgumas situações trabalho independente economicamente dependente pois "o trabalho economicamente dependente não se esgota na figura do trabalho no domicílio" e "faltam neste tipo de trabalho muitas das características habituais do contrato de trabalho, uma vez que é o trabalhador que decide quando se liga à plataforma e que decide se executa ou não os serviços solicitados, é ele que define e controla o seu tempo de trabalho e que é o proprietário dos instrumentos de trabalho. Além disso, a remuneração é calculada à tarefa e não em função do tempo, e, por definição, o local de trabalho não coincide com as instalações da plataforma – que podem até nem existir."[68]

Já Pedro Romano Martinez se refere às "figuras equiparadas ao contrato de trabalho"[69], onde enquadra o teletrabalho, o trabalho no domicílio e na nova economia digital, embora também admita que estes se possam desenvolver com subordinação jurídica.

O regime previsto para os trabalhadores subordinados é, assim, parcialmente estendido aos trabalhadores independentes, consubstanciando uma equiparação limitada, a nível regimental.[70]

Ora, se bem que esta categoria intermédia tem merecido o acolhimento de vários ordenamentos jurídicos em moldes muito diversos, levando à construção de uma miríade de justificações que fundamentem a extensão tuitiva, o ponto de partida deverá ser anterior à necessidade de proteção e compulsar objetivamente os contornos da realidade que se pretende compreender e enquadrar.

Neste aspeto, a qualificação dos trabalhadores da nova economia digital é uma questão difícil, que se defronta com manifestações díspares, sendo passível de ser

---

[68] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* pp. 120-123.
Esta autora defende que a diversidade desta tipologia de emprego obsta ao seu tratamento unitário, podendo, consoante as situações, integrar trabalho subordinado – caso se verifiquem as características essenciais do contrato de trabalho ou os elementos da presunção específica de laboralidade – ou trabalho autónomo – podendo, neste caso, o trabalhador independente beneficiar da presunção de dependência económica constante do artigo 10.º, n.º 2 do CT.

[69] MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 344-354.

[70] LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 575-585.

enquadrada quer por via da equiparação a contrato de trabalho embora a mesma também se possa desenvolver com subordinação jurídica.

Pedro Romano Martinez identifica dois aspetos que fundamentam a equiparação ao contrato de trabalho operada pelo artigo 10.º do CT: a similitude económico-social, fundada na dependência económica do prestador de atividade, embora não seja um critério apto a servir de qualificação, e a similitude económico-jurídica derivada da exclusividade, que pode resultar na posição de dependência do prestador da atividade em relação ao beneficiário da mesma.[71]

Concorda-se com a necessidade de proteção dos novos trabalhadores da economia digital, atualmente prosseguida pelo estabelecimento de uma presunção legal, sendo nosso entendimento que a via da parasubordinação só será uma opção caso venha a concluir-se, no caso concreto, pela qualificação desta tipologia de emprego como de verdadeiro trabalho autónomo.

Por outro lado, considerando que mesmo a autonomia do trabalho autónomo é compaginável com a existência de um conteúdo mínimo de hetero-organização, nomeadamente através de diretrizes emanadas do beneficiário da atividade, quer de algum controlo quanto ao modo da execução do serviço tendo em vista a realização do resultado contratado, verifica-se que, nalguns casos, parece existir um verdadeiro exercício de poderes laborais por parte do beneficiário da atividade, pelo que, propomo-nos a problematizar estas questões e procurar um possível enquadramento do trabalho em plataformas digitais, face aos indícios de subordinação jurídica e à presunção legal que lhes é aplicável.[72]

Da concorrência de todos estes fatores, além das dificuldades habituais que se colocam à destrinça entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço, quadro legal e jurisprudencial, colocam-se variadas questões.

Desde logo, e como refere António Monteiro Fernandes, a subordinação jurídica pode não ser aparente pois é "suficiente, para que haja subordinação, um estado de

[71] Como veremos, poderá em muitos casos inexistir exclusividade. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 345-348.

[72] ALONSO, Diego Álvarez, "Assessing the employment status of digital platform workers: renewed approach, new indicators and recent judgements", in *Trabalho na era digital: que direito?,* Estudos APODIT, n.º 9, Coord. RAMALHO, Maria do Rosário Palma; CARVALHO, Catarina de Oliveira; VICENTE, Joana Nunes, Lisboa, AAFDL, 2022, pp. 263-265.

dependência *potencial* do trabalhador (conexo à *disponibilidade* que o patrão obteve pelo contrato), não sendo necessário que essa dependência se manifeste ou explicite em actos de autoridade e direcção efetiva."[73]

Esta questão remete-nos para uma problemática conexa com o já referenciado, a par da erosão da relação de trabalho típica e da evanescência da figura do empregador, e que é a codeterminação do modo de prestação da atividade, levando a que os tradicionais indícios de subordinação jurídica, ou mesmo o poder de direção do empregador, não assumam saliência suficiente para revelar aptidão qualificativa desta nova tipologia de emprego.[74]

Paralelamente, há uma tendência em alguns setores económicos para a horizontalidade da gestão, isto é, para uma colaboração dos trabalhadores na gestão, o que leva a que a tradicional integração do trabalhador na estrutura da empresa se faça de uma forma colaborativa ou *codeterminada*, fator que contribui para uma maior dificuldade de deteção do poder de direção[75], com a consequente evanescência da figura do empregador, ainda que possa dilucidar-se o que António Monteiro Fernandes denominou de *elemento organizatório da subordinação.*[76]

Pese embora tais dificuldades, enquadrada esta nova tipologia de emprego, procuraremos partir de um juízo de subsunção, ainda que as características do trabalho prestado por intermédio das plataformas digitais não pareçam subsumir-se à noção de contrato de trabalho, nem pareça o seu recorte jurídico poder recorrer aos indícios clássicos de contrato de trabalho, de forma a tentarmos dilucidar a natureza da relação jurídica que lhes subjaz.

---

[73] FERNANDES, António Monteiro*, Direito (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 137-138.

[74] BACHILLER, Sergio; VIOLA, Efraín, "FUTURO DEL TRABAJO: La plataforma, solo una herramienta", in *Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES-UNTREF)*. ALOISI, Antonio; De Stefano, Valerio, *Your boss (…), Ob. Cit.*, pp. 58-65.

[75] BERG, Janine e STEFANO, Valerio de, "Employment and regulation for clickworkers", in *Work in the digital age - Challenges of the Fourth Industrial Revolution,* London-New York, Rowman & Littlefield International, 2018, pp. 175-184. GARMENDIA ARIGÓN, Mario, "La empresa y sus mutaciones desde la perspectiva del Derecho del Trabajo", in *Derecho laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, n.º 229, s.l., Fundación de Cultura Universitaria, 2008, pp. 35-54.

[76] FERNANDES, António Monteiro*, Direito (…)*, *Ob. Cit.*, p. 139.

Numa primeira linha, não esquecendo que o Direito do Trabalho enquanto corpo jurídico dogmaticamente autónomo vê a sua aplicação delimitada pelas relações de trabalho subordinado, há primeiramente que delimitar o seu objeto.

Ora, sendo uma discussão que nunca parece esgotar-se, dada a multiplicidade de vestes sociais que o mesmo pode adotar, parece-nos hoje uma tautologia a afirmação de que não existe contrato de trabalho sem subordinação jurídica. Porém, na prática, identificar que uma atividade se desenvolve de forma subordinada faz apelo a um conjunto de características que auxiliam o interprete ou o aplicador do Direito, num primeiro momento, a compreender se a realidade sob análise pode ou não eventualmente vir a subsumir-se na figura jurídica contrato de trabalho.

IV. Em linha com o que já afloramos, considerando ainda o impacto da evolução tecnológica no emprego, existem alterações recentes que vêm determinar uma reanálise do enquadramento jurídico do contrato de trabalho e do contrato de prestação de serviço. De facto, se remontarmos ao conceito de revolução industrial, surgido no século XVIII, verificamos que foi nesse momento que se divisou esta ligação entre o uso de tecnologia e do labor humano, tendo vindo a identificar-se quatro fases principais, balizadas pelo tipo de tecnologia dominante.[77]

Começando com um modo de produção dito artesanal, terá sido um aumento da procura aliado a alterações tecnológicas com base no uso do ferro, do carvão e da energia do vapor que terá conduzido à *revolução industrial* propriamente dita, que importou uma transição para um modo de produção mecânica ou industrial.

É com esta tipologia de produção que surge "o *trabalho assalariado no domicílio* (em que o produtor vem a ser contratado para realizar produtos acabados, a um preço previamente acordado, sendo-lhes fornecidos pela outra parte as matérias primas e os instrumentos de trabalho para esse efeito) para posteriormente passar para o *trabalho em manufactura*, onde os trabalhadores, a troco de um salário previamente estipulado,

[77] João Leal Amado, Milena Silva Rouxinol, Joana Nunes Vicente, Catarina Gomes santos e Teresa Coelho Moreira consideram o Direito do trabalho um "Produto tardio da Revolução industrial, nascido a pensar na fábrica e no operário".
AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* p. 36.

realizam o seu trabalho, de acordo com as ordens e instruções do empregador, em lugar por ele escolhido e sob o seu controlo, cabendo a este fornecer as matérias primas e os instrumentos de trabalho necessários."[78]

Mais tarde, com a introdução das máquinas no processo de produção, a atividade laborativa passa a integrar "tarefas simples e de rápida aprendizagem, o que, para além de exigir menos trabalhadores, provocando o aumento do desemprego vem dispensar a exigência de especialização dos trabalhadores contratados, permitindo assim o recurso a mão-de-obra não especializada e mais barata, como o trabalho de mulheres e crianças, o que provoca uma perda de importância dos trabalhadores, que se tornam assim facilmente substituíveis."[79]

Já na segunda metade do século XIX, com a introdução de novos combustíveis, como o petróleo, e de novas matérias-primas, como o aço, desenvolveu-se o modelo de produção com base no uso do motor de combustão interna, na eletricidade e nas linhas de produção, vindo a verificar-se a *segunda revolução industrial*, que inaugurou a era da produção em massa, da automatização do trabalho e da racionalização do trabalho, fundamentos que estiveram na base do taylorismo e do fordismo, conduzindo a uma crescente especialização da mão-de-obra.

É, contudo, a partir de meados do século XX, com a emergência da eletrónica, das tecnologias de informação e da automação dos sistemas de produção, que surge a *terceira revolução industrial,* que alterou profundamente a indústria, a tipologia empresarial e o modo de trabalhar. É neste momento que começa a surgir mais intensamente a preocupação com o impacto da evolução tecnológica no desemprego, no que veio a apelidar-se de desemprego tecnológico.[80]

Neste quadro, a emergência da inteligência artificial potencia uma nova vaga de automatização, com sistemas capazes de tomar decisões e aprender autonomamente, gerando impactos transversais em diversos setores e impondo uma reflexão sobre o futuro do trabalho, a redefinição de competências e a necessidade de adaptação dos quadros normativos.

---

[78] LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, p. 26.
[79] LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, p. 26.
[80] ROGERS, Brishen, "The social costs of uber", in *University of Chicago Law Review Online*, vol. 82, n.º 1, 2017, p. 101. ALOISI, Antonio; De Stefano, Valerio, *Your boss (…), Ob. Cit*, pp. 15-16.

Como já havia resultado das fases anteriores, verificou-se que a introdução das tecnologias de informação no processo produtivo fez com que este sofresse mudanças profundas, o que influiu também "nos resultados e nos modelos de negócios, uma vez que estaremos perante maior flexibilidade na produção, automação de processos, transmissão de dados e uso de robôs."[81]

Por outro lado, "A contínua modernização das técnicas utilizadas e a introdução de novas tecnologias no sistema produtivo, reduziram a empresa do século XXI ao mínimo essencial. Foram eliminadas do processo de produção todas as fases que impliquem custos elevados e dispensáveis, procurando-se trabalho mais especializado, qualificado e flexível."[82]

Pelo que ressurge a preocupação com o desemprego tecnológico, salientando Glória Rebelo que "Os empregos que envolvam tarefas de rotina (e são mais procedimentais) tornam-se mais fáceis de automatizar; ao invés os empregos que envolvem competências analíticas ou de gestão, e exijam responsabilidades, são mais difíceis de substituir por máquinas."[83]

Produto da sociedade da informação e perante os novos avanços tecnológicos na área da automação e da inteligência artificial encontramo-nos no limiar da *4.ª revolução industrial*[84]*,* no que tem sido denominada a *revolução digital,* caracterizada pelo surgimento dos sistemas ciberfísicos, da *internet das coisas* e da computação em nuvem. O salto tecnológico verificado levou à introdução transversal a vários setores da robótica, dos sensores, de sistemas de rede inteligentes, bem como à generalização de aparelhos digitais ligados à *internet*, o que potenciou uma crescente conetividade entre mecanismos e uma otimização dos processos e permitiu uma melhoria na sua qualidade e segurança.[85]

A sociedade – e, por maioria de razão, a própria economia – passa a fazer depender o seu funcionamento de redes digitais de informação e de processos automatizados, o que vai ter influência crescente em áreas transversais a diversos setores, em particular

[81] REBELO, Glória, *O Trabalho (…), Ob. Cit.,* p. 71.
[82] SILVA, Mariana Leite da, "O estatuto jurídico-laboral (…)", *Ob. Cit.*, p. 159.
[83] REBELO, Glória, *O Trabalho (…), Ob. Cit.,* p. 71.
[84] Federal Ministry of Labour and Social Affairs, *Re-Imagining Work, White Paper Work 4.0.,* 2017.
[85] Sobre este tema, *vide* Livro verde para a sociedade da informação em Portugal.

no emprego e na sua desmaterialização[86], o que provoca ganhos ao nível da desburocratização, celeridade e interconexão, provocando alterações profundas nas organizações.

Como refere Amadeu Guerra, "A explosão das novas tecnologias de informação decorre de uma conexão e integração de um complexo de mudanças. Já não está em causa, apenas, a utilização dos computadores. É necessário saber tirar as devidas vantagens do relacionamento e inter-operacionalidade dos sistemas de bases de dados relacionais, dos suportes de texto com a imagem ou com os serviços vocais clássicos e das aplicações interactivas; aproveitar as telecomunicações (fixas ou móveis), as tecnologias de semi-condutores, a comutação e transmissão, bem como o desenvolvimento das indústrias de conteúdos em ambiente multimédia e o audiovisual, está na ordem do dia. A digitalização e a compressão da informação decorrente da «numerização», as novas infra-estruturas de telecomunicações, as grandes potencialidades das redes digitais e da comunicação por satélite abrem caminho a uma «revolução»."[87]

Neste sentido, a tipologia do emprego produto da sociedade industrial desloca-se nesta nova economia para a "informação", com impacto ao nível da alteração de hábitos de consumo, no relacionamento social e nas próprias organizações produtivas. Esta alteração no modo de produção tem impacto evidente no mercado de trabalho, quer no que tange ao desemprego tecnológico derivado do desaparecimento de algumas profissões, mas também ao surgimento de novas formas de negócio, de empresas e de trabalho.

Em consequência, as alterações propiciadas pela mudança tecnológica produto da quarta revolução industrial trazem novas questões ao mundo do direito e em particular ao direito do trabalho, quer a nível conceptual, quer a nível axiológico, derivado do facto de se constatar que alguns conceitos deixam de ser aplicáveis às novas realidades nos moldes em que são tradicionalmente entendidos ou de o seu fundamento tuitivo ser posto em causa, mas também "a number of peculiar questions arise when it comes to the preservation of the conceptual uniformity of the constitutive elements of

[86] RASO-DELGUE, Juan, "La empresa virtual (…)", *Ob. Cit.*, pp. 73-107.
[87] GUERRA, Amadeu, *A privacidade no local de trabalho,* Coimbra, Almedina, 2004, p. 10.

employment, namely, the status of employee, the roles and functions of the employer and the functions of remuneration."[88]

Produto deste processo, o Direito do Trabalho "abriu-se a novas realidades, terciarizou-se, sofreu o choque da revolução tecnológica. Neste processo, o âmbito subjetivo do Direito do Trabalho ampliou-se consideravelmente – a fábrica é substituída pela empresa, o operário pelo trabalhador, a dependência económica pela subordinação jurídica -, indo muito para além do seu protótipo tradicional, da matriz fabril que esteve na sua génese."[89]

É neste contexto que surge o chamado *trabalho 4.0*.[90]

Difícil de balizar sob uma designação menos ampla, o fenómeno abrange alterações tecnológicas que terão primeiramente sido introduzidas ao nível dos sistemas de produção, no que veio a ser designado como *indústria 4.0*, que se cruzam com alterações ao nível da própria economia, agora referenciada pela expressão *economia 4.0,* tendo por sua vez impacto no trabalho e na sua tipologia.

Ora, de entre as alterações mais significativas, e de forma transversal a todos estes setores, a automatização dos sistemas que lhes subjazem provoca, como se disse, mudanças sociais e, em particular, nos hábitos de consumo.

A designação do fenómeno não é unánime, mas é ilustrativa e abrange denominações como «"economía compartida" (sharing economy), "consumo colaborativo" (collaborative consumption), el ya mencionado calificativo genérico de "economía bajo demanda" u "on demand economy" y otros anglicismos como "peer to peer economy" ("economía de igual a igual"), "gig economy", "crowdsoursing offline" o "crowdwork" y, dentro de estos, el que se aplica al servicio de transporte urbano de pasajeros (ride sharing) y la forma sinónima de enunciarlo con la incorporación del nombre de la plataforma virtual que acapara la mayor cantidad de trabajos académicos

[88] GROZDANOVSKI, Ljupcho, "The Emergence of (…)", *Ob. Cit.*, p. 100.

[89] AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* p. 36.

[90] DAUBLER, Wolfgang, "Digitalisierung und Arbeitsrecht", in *Soziales Recht (SR)*, Beilage zu AuR, Sonderheft, Juli, 2016, p. 7. Federal Ministry of Labour and Social Affairs, *Re-Imagining (…), Ob. Cit.*, pp. 42-43.

dentro del género y ha motivado pronunciamientos judiciales y otras intervenciones del poder fiscalizador del Estado, esto es, "Uber economy".»[91]

A emergência da *on demand economy*, traduzida grosseiramente por economia sob demanda, assenta numa tendência de mercado irreversível e que vinha sendo anunciada já desde a problemática da flexibilização interna e externa do trabalho. Levantando questões como o *dumping* de preços, o pagamento de impostos, entre outras, a cultura das aplicações (ou *apps*) enquanto hábito de consumo, estende-se agora à generalidade dos setores, mesmo os mais tradicionais.[92]

À falta de uma unidade terminológica ou, nalguns casos, tipológica, confundem-se designações como *crowdsourcing*, *crowdwork*, *work on demand via apps*, entre outros, o que tem o mérito de evidenciar diferentes perspetivas e contributos para a análise do tema, ainda que se torne necessária alguma estabilização dos conceitos.[93]

Sendo certo que é já evidente que as plataformas informáticas têm de ter subjacente uma realidade que se paute pelas normas do Estado em que desenvolvem a sua atividade, isso nem sempre é evidente para os consumidores, pelo distanciamento e despersonalização que implicam quanto à factualidade com que o negócio se desenvolve e porque facilmente se chega à conclusão que "na realidade, trata-se de uma teia de empresas, ditas de intermediação a operar numa atividade em que, por regra, se considera que os vínculos constituídos são, cada um, trabalho independente."[94]

Levantado o véu sobre a questão, continua a não ser fácil dilucidar esta tipologia de emprego, que se desenvolve formal e aparentemente sob as vestes de trabalho autónomo, mormente porque "a construção de relações combinadas em «redes» nas

[91] OMAR GARCÍA, Héctor, "La subordinación laboral en los servicios de transporte de pasajeros 'bajo demanda' organizados por plataformas electrónicas", p. 4.

[92] SCHMIDT, Florian A., *Digital Labour Markets in the Platform Economy - Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, s.l., Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017, p. 13. ALONSO, Diego Álvarez, "Assessing the employment status (…)", *Ob. Cit.,* pp. 261-263. PAZOS PÉREZ, Alexandre, "El impacto de las plataformas digitales en el ámbito laboral", in *Trabalho na era digital: que direito?*, Estudos APODIT, n.º 9, Coord. RAMALHO, Maria do Rosário Palma; CARVALHO, Catarina de Oliveira; VICENTE, Joana Nunes, Lisboa, AAFDL, 2022, pp. 27-33. SUÁREZ CORUJO, B., "La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social", in *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, n.º 141, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales*, 2018, pp. 39-40.

[93] AMADO, João Leal, "As plataformas digitais e o novo art. 12-A do Código do Trabalho português: empreendendo ou trabalhando?", in *Revista TST*, vol. 89, n.º 2, abr./jun., Porto Alegre, 2023, p. 297.

[94] PEREIRA, Rita Garcia, "A Uber e o contrato de trabalho: um admirável mundo novo?", in *Questões laborais*, n.º 49, Ano XXIII, Jul./Dez., Coimbra, Almedina, 2016, pp. 29-47.

quais, trabalhadores, aparentemente autónomos, prestam serviços diretamente ao cliente" dificilmente se enquadra na moldura tradicional de distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço.[95]

De forma a clarificar casuisticamente se esta tipologia de emprego enquadra efetivamente o trabalho autónomo ou subordinado, e considerando que a qualificação do contrato de trabalho parte da identificação ou não da subordinação jurídica em cada caso, é necessário efetuar uma análise global e concatenada dos diversos indícios de subordinação jurídica em reporte às características da relação subjacente.

1.2 Questões colocadas pela digitalização do trabalho

I. As referidas mudanças estruturais, considerando a diluição do binómio trabalhador subordinado e independente, bem como das suas fronteiras, paralelamente ao surgimento de figuras afins ou equiparadas ao contrato de trabalho, a mudança das organizações e a evolução tecnológica aplicada às relações de trabalho levam a que sejam colocadas questões ao nível da *ratio* da extensão tuitiva laboral a uma nova tipologia de emprego, bem como do paradigma existente para a sua distinção.[96]

Num outro sentido, a evolução tecnológica, não sendo naturalmente acompanhada pela imediata evolução legislativa, vem colocar questões quanto ao âmbito subjetivo das normas – mormente das presunções legais existentes -, potenciadas pelos fenómenos de evasão à esfera do direito do trabalho e, de outra parte, aquilo que Guy Davidov denomina de *obsolescência normativa* derivada de tal evolução tecnológica, que a legislação não consegue de imediato acompanhar e, em consequência, as problemáticas de tipo novo suscitadas no âmbito das relações laborativas correm o risco

[95] SILVA, Mariana Leite da, "O estatuto jurídico-laboral (…)", *Ob. Cit.*, p. 159.

[96] RIBEIRO, Joaquim de Sousa, "As fronteiras juslaborais e a (falsa) presunção de laboralidade do art. 12.º do Código do Trabalho", *Nos 20 anos do Código das Sociedades Comerciais - Homenagem aos Profs. Doutores A. Ferrer Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier*, volume II, Coimbra, Coimbra Editora, 2008, pp. 931 a 989. DAVIDOV, Guy, "The three axes of employment relationships: A characterization of workers in need of protection", in *University of Toronto Law Journal*, Toronto, University of Toronto Press, vol. LII, n.º 4, 2002, pp. 357-418; "Who is a worker?", in *Industrial Law Journal*, vol. 34, n.º 1, março, Industrial Law Society, 2005, pp. 57-71. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, "Todos eran mis hijos: el Derecho del Trabajo y las nuevas formas de empleo", in *Revista Derecho & Sociedad*, n.º 53, novembro, 2019, pp. 185-205.

de ficar sem resposta enquanto a questão não for tratada normativamente ou evoluir esta legislação num sentido axiológico contrário ao que dogmaticamente seria coerente.[97]

Haverá assim que nos debruçarmos sobre as questões fundamentais e desafios que a revolução digital, bem como a alteração da tipologia de emprego, colocam ao nosso ordenamento jurídico, sendo certo que muitas das respostas – ou propostas de resposta – sempre dependerão de variáveis que nem sempre são intuitivas ou fáceis de prever.[98]

Pese embora esta mutação substancial das relações de trabalho, e sendo pacífica a necessidade de assegurar um conjunto de garantias mínimas aos trabalhadores tecnológicos, de que são exemplo a fixação de um limite máximo às horas de trabalho prestadas e de uma remuneração mínima, os indícios de subordinação jurídica vertidos no artigo 12.º do Código do Trabalho (CT) não parecem conferir grande margem para o enquadramento destas realidades recentes, motivo pelo qual o legislador sentiu necessidade de intervir nesta matéria. Questão distinta é a da pertinência da via adotada.

Por outro lado, prevendo-se um agravamento da segmentação do mercado, com possível impacto ao nível das desigualdades sociais, parece inevitável a tendência para uma crescente autonomia do trabalhador, com risco de deterioração da qualidade do trabalho.[99]

De entre tais matérias candentes, sobressaem questões como a precarização do trabalho e a necessidade de assegurar um conjunto mínimo de garantias aos trabalhadores em plataformas digitais, pelo que o debate assenta numa questão incontornável: a questão prévia da qualificação do contrato que subjaz às relações de trabalho em plataformas digitais.[100]

---

[97] DAVIDOV, Guy, *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2016, pp. 2-3. No mesmo sentido RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, "El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa", in *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C., HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, p. 187.

[98] Federal Ministry of Labour and Social Affairs, *Re-Imagining (…), Ob. Cit.*, pp. 42-43.

[99] REBELO, Glória, *O Trabalho (…), Ob. Cit.,* p.21.

[100] VENCO, Selma, "Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil?", in *Cadernos de Saúde Pública,* Supl., 2019, p. 2.

Perante o cenário atual, embora algumas vozes propugnassem a opção por uma terceira via ou, dito de outro modo, pelo recurso à via da equiparação ao contrato de trabalho, entendendo assim que se trata de um verdadeiro contrato de prestação de serviço, a generalidade da doutrina é consentânea quanto à necessidade de interpelar o conceito de subordinação jurídica do trabalhador como elemento de delimitação do contrato de trabalho na economia digital ou o modo como a subsunção é levada a cabo, não só pela sua difícil operacionalidade perante a nova tipologia de emprego, mas sobretudo por se destacarem nestas realidades laborativas situações de alguma identidade com a prestação de trabalho subordinado, ainda que as mesmas parecessem impalpáveis perante o quadro legal analisado sob um ponto de vista formal, motivo pelo qual o legislador procurou obviar às questões entretanto surgidas aditando uma nova presunção legal ao catálogo existente.[101]

Estas mudanças estruturais e intensas na economia e na tipologia de emprego, pautadas pela "virtualidade", e cuja principal manifestação se evidencia nas plataformas de *crowdwork* e no trabalho sob demanda por via das plataformas digitais, vêm colocar um conjunto de desafios ao direito do trabalho, com particular incidência nestas últimas, dada a sua disseminação.[102]

De facto, as plataformas digitais - em particular aquelas "en las que prestador y usuario se conectan *on-line*, pero en las que el servicio se brinda *off-line* como cualquier trabajo tradicional – ofrecen nuevas oportunidades de ocupación, aunque también pueden ser el camino hacia una severa precarización del trabajo."[103]

Considerando que a nível nacional a jurisprudência é ainda omissa sobre esta tipologia de emprego, assume particular relevo o tratamento doutrinário desta matéria, o qual poderá influir na interpretação dos corpos normativos aplicáveis e auxiliar o intérprete das normas no enquadramento desta realidade emergente que, à

[101] Que já vinha sendo anunciada a propósito das alterações fundamentais identificadas na economia por GÉNIAUT, Benoît, "Economic crisis, employment and models of employment contract: new features in employment contract?" in *Crise económica: fim ou refundação do Direito do Trabalho – Actas do Congresso Mediterrânico de Direito do Trabalho* (coord. RAMALHO, Maria do Rosário Palma e MOREIRA, Teresa Coelho), Lisboa, AAFDL, 2016, pp. 157-174.

[102] RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, "Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes", in *IDP*, n.º 28, fevereiro, 2019, pp. 1-16

[103] RASO-DELGUE, Juan, "La empresa virtual (…)", *Ob. Cit.*, p. 79.

semelhança do que sucede já noutros ordenamentos jurídicos, obteve recentemente resposta mais concreta.

Deste modo, além de a doutrina produzida a nível nacional relativamente à nova tipologia de emprego ser ainda pouco conclusiva, e centrada sobretudo nas plataformas *Uber* e *Glovo*, a mesma só agora pode pronunciar-se sobre as opções do legislador, mormente sobre o novo artigo 12.º-A do CT.

Especificamente sobre este tema socorremo-nos ainda do artigo de Rita Garcia Pereira, "A Uber e o contrato de trabalho: um admirável mundo novo?"[104], o qual parece deixar entrever uma dificuldade de justaposição com o ordenamento jurídico nacional e os elementos da qualificação jurídica que poderão ser chamados à colação, além de deixar em aberto a possibilidade de esta tipologia de emprego vir a obter as suas respostas por via da parasubordinação.

Por outro lado, o artigo de Mariana Leite da Silva, "O estatuto jurídico-laboral do motorista no contexto da atividade de TVDE – Em particular o caso Uber"[105], tomando uma posição mais firme relativamente aos indícios de subordinação jurídica, tem o mérito de nos alertar para a tendência internacional de qualificar estas realidades como trabalho subordinado e para os seus elementos estruturantes.

Ainda, num sentido totalmente diverso, há que ponderar a proposta de, à semelhança do que já sucede com o teletrabalho, o tipo contratual subjacente ao trabalho em plataformas digitais poder vir a concretizar-se num regime especial, sujeitando-se a regras específicas, por via do artigo 9.º do CT, ou, de outra parte, vir a integrar uma situação equiparada a contrato de trabalho, conforme se prevê no artigo 10.º do CT, na medida em que pode a atividade ser desenvolvida, consoante as circunstâncias, com ou sem subordinação jurídica.[106]

Em qualquer dos casos enunciados, a doutrina indicada vem refletir sobre as primeiras decisões jurisprudenciais proferidas a nível internacional sobre o trabalho em plataformas digitais e sobre a dificuldade de recondução dos indícios de subordinação jurídica bem como da presunção legal, propondo a necessidade de reequacionar a tarefa

[104] Publicado na revista *Questões laborais*, n.º 49, Ano XXIII, Jul./Dez., Coimbra, Almedina, 2016, pp. 29-47.
[105] Publicado na revista *Questões Laborais*, n.º 54, jan/jun, Coimbra, Almedina, 2019, pp. 157-193.
[106] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "A special regulation (…)", *Ob. Cit.*, pp. 99-105.

de subsunção repensando o conceito de subordinação jurídica do trabalhador face às novas tecnologias como elemento de delimitação do contrato de trabalho na economia digital.[107]

Contudo, a referida tese defronta-se com uma dificuldade: a tarefa de subsunção aparenta resistir à sobreposição aos indícios de subordinação jurídica tradicionalmente vigentes nos respetivos ordenamentos jurídicos, o que tem levado à proposta de outras soluções, seja por via da equiparação contratual, da criação de uma categoria intermédia ou da adoção de uma presunção legal específica. Porém, como refere Maria Regina Redinha, "Os contratos equiparados ao contrato de trabalho, fronteira externa e expansiva da laboralidade, foram sempre um dos *topoi* mais irresolvidos da normatividade laboral."[108]

Em sentido diverso e de modo generalizado, a intensidade do controlo da prestação laborativa dos trabalhadores tecnológicos por parte das plataformas digitais por intermédio das quais desenvolvem também a sua atividade tem impedido uma opção pacífica pelo trabalho autónomo.[109]

Sobre este tema, João Leal Amado defendia já a adoção de uma presunção legal para o trabalho em plataformas digitais, quer por via de uma reformulação do artigo 12.º do CT, quer através da adoção de uma presunção legal específica elaborada em moldes similares aos do artigo 12.º do CT, como veio, efetivamente a suceder, incluindo

---

[107] GAUTHIER, Gustavo, *Disrupción, economia compartida y derecho*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitária, 2016, p. 11; GÉNIAUT, Benoît, "Economic crisis, employment and models of employment contract: new features in employment contract?" in *Crise económica: fim ou refundação do Direito do Trabalho – Actas do Congresso Mediterrânico de Direito do Trabalho* (coord. RAMALHO, Maria do Rosário Palma e MOREIRA, Teresa Coelho), Lisboa, AAFDL, 2016, pp. 157-174, e TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la "Uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo", *IUSlabor* 3/2015, pp. 1-25. Esta questão é ainda abordada por DAVIDOV, Guy, "Who is a worker?*", Industrial Law Journal,* vol 34, n.º 1, março, Industrial Law Society, 2005. *Vide* ainda OMAR GARCÍA, Héctor, "La prestación personal (…)", *Ob. Cit.* e "La subordinación laboral (…)", *Ob. Cit*.
Como se evidencia, ainda, nos seguintes artigos de LOI, Piera, "Un'introduzione al tema del lavoro nella gig economy", *in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, Quaderno 2/2017, pp. 23-27 e "Subordinazione e autonomia nel lavoro tramite piattaforma attraverso la prospettiva del rischio", 2018.
[108] REDINHA, Maria Regina Gomes, *Relações atípicas (…), Ob. Cit.,* p. 77.
[109] TODOLI SIGNES, Adrián, "Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales", in *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C., HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, p. 225. PEREIRA, Rita Garcia, "A Uber e o contrato de trabalho (…)", *Ob. Cit.*, pp. 35, 37.

de entre os indícios de subordinação jurídica, a existência de controlo sobre o modo da prestação do serviço.[110]

Na verdade, e como equacionam alguns autores, o facto de não se verificarem os indícios clássicos de subordinação jurídica que permitiriam qualificar esta tipologia de emprego *ope legis*, não impede a sua qualificação com recurso à própria definição legal de contrato de trabalho, nem de serem identificados indícios de subordinação jurídica que permitam a sua qualificação com recurso a manifestações novas do exercício dos poderes laborais.[111]

Todavia, tem existido doutrina – a qual tem sido particularmente prolífica em Espanha e que tem vindo a ser acompanhada por uma orientação jurisprudencial relativamente pacífica a propósito das plataformas digitais de execução local -, e de que se salienta a produzida por Adrián Todolí-Signes, o qual considera que é defensável a opção de qualificação do trabalho em plataformas digitais como trabalho subordinado, através da mera subsunção.[112]

Partindo da identificação das características tendencialmente transversais a esta tipologia de emprego, e na senda de Wolfgang Daubler[113], este autor procura identificar

---

[110] AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, p. 80.

[111] Nomeadamente CUMBRE, Lourdes López, "Uber y sus conductores: autónomos o trabajadores?", *Análisis GA&P*, 2016, pp. 1-3 e PERULLI, Adalberto, *The Notion of 'Employee' in Need of Redefinition*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Centre of Expertise (ECE), 2017. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Autonomia, subordinação jurídica e dependência económica no trabalho em plataformas digitais", in *Trabalho na era digital: que direito?,* Estudos APODIT, n.º 9, Lisboa, AAFDL, 2022, pp. 318-319.

[112] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales", in *Revista de Treball, Economia i Societat*, n.º 92, CESCV, 2019; "El impacto de la "Uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo", in *IUSlabor*, 3/2015, pp. 1 a 25; "El trabajador en la «Uber economy»: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario", in *Trabajo y Derecho*, n.º 25, Espanha, Wolters Kluwer, 2017; "Nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales (Gig economy)", in *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global,* n.º 140, 2017/18, pp. 95-103; "Sobre la llamada economía colaborativa y sus implicaciones laborales y sociales", in *gaceta sindical – reflexión y debate*, n.º 29, dezembro, Madrid, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2017, pp. 159-182; "The end of the subordinate worker?: Collaborative economy, on-demand economy, Gig economy, and the crowdworkers' need for protection", in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR)*, maio, n.º 33, vol. 2, Netherlands, Wolters Kluwer International BV, 2017, pp. 241-268; "The 'Gig Economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation?", in *Transfer: European Review of Labour and Research*, n.º 23, Vol. II, 2017, pp. 193-205; DAVIDOV, Guy, "The (changing?) idea of labour law", in International Labour Review, vol. 146, n.º 3-4, International Labour Organization, 2007, p. 312; TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "Nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales (Gig Economy)", *in Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, n.º 140, Madrid, FUHEM Ecosocial, 2018, pp. 95-106.

[113] DAUBLER, Wolfgang, no artigo "Digitalisierung (…)", *Ob. Cit.*, pp. 2-44.

não apenas os sintomas da subordinação jurídica face ao quadro legislativo vigente como também diagnosticar novos indícios de subordinação jurídica que sejam suscetíveis de auxiliar o intérprete e o aplicador da lei a delimitar o trabalho subordinado do trabalho autónomo no contexto do trabalho em plataformas digitais.

Embora haja esta orientação doutrinária e jurisprudencial, também em Espanha não há um uníssono relativamente à solução a adotar, não se fechando a possibilidade de ser delineada uma terceira via, como já se referiu, por via da conceptualização da parasubordinação, equiparando os trabalhadores independentes economicamente dependentes ao trabalhador dependente, nomeadamente através da figura da "pessoa equiparada a trabalhador".[114]

De outra parte, Adrián Todolí-Signes, desenvolve uma reflexão em torno da economia sob demanda e dos novos modelos de negócio que emergem da economia digital, de que é exemplo paradigmático a Uber, refletindo sobre as consequências da qualificação jurídica destas realidades como trabalho dependente ou como trabalho autónomo com base em orientações doutrinais e jurisprudenciais.[115]

De entre os entendimentos possíveis sobre esta nova realidade e tipologia de emprego, Adrián Todolí-Signes procura assim sustentar uma visão do trabalho em plataformas digitais como subordinado embora conceba a possibilidade do seu enquadramento como parasubordinado, alertando, porém, para as limitações da equiparação por esta via.

Considerando ainda a especial conformação desta tipologia de emprego, na medida em que o trabalho é prestado de modo codeterminado, como refere Roberto Gutiérrez Arranz[116], tornou-se clara, a nível nacional, a difícil operacionalidade do artigo 12.º do Código do Trabalho, no quadro dos "testes" à verificação da subordinação jurídica, o

[114] ROCHA SANCHÉZ, Fernando, "El trabajo autónomo (…)", *Ob. Cit.*, pp. 301-326.
[115] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "The 'Gig Economy' (…)", *Ob. Cit.,* pp. 193-205; "Los retos del derecho del trabajo ante la irrupción de la Economía de Plataformas digitales", *in El cronista del estado social y democrático de Derecho,* n.º 75, 2018, pp. 44-52; "Sobre la llamada economía colaborativa y sus implicaciones laborales y sociales", *in Gaceta Sindical*, n.º 29, s.l., Comisiones Obreras, CCOO, 2017, pp. 159-183; "El impacto de la "Uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo", *IUSlabor*, 3/2015, pp. 1-25.
[116] ARRANZ, Roberto Gutiérrez, em "Las relaciones laborales en la economia colaborativa: el caso uber en EE.UU", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 187, Pamplona, Thomson Reuters Aranzadi, 2016, pp. 161-188.

que poderia redundar na falência da função tuitiva do ordenamento jurídico laboral face à disseminação do trabalho em plataformas digitais.

Deste modo, ainda que secundando a opção legislativa, colocamos a questão da eventual (in)operatividade dos indícios de subordinação jurídica vertidos no artigo 12.º do CT, ou mesmo dos indícios clássicos de subordinação jurídica que a jurisprudência e a doutrina nacional têm propugnado, por reporte aos moldes em que se desenvolve a atual presunção de laboralidade no âmbito de plataformas digitais, e procuraremos indagar se, em lugar dos indícios aí previstos, outros indícios poderiam acorrer para auxiliar a dilucidar esta questão, procurando aquilatar da (des)necessidade de adoção de uma presunção legal específica.[117]

Só agora se encontrando esta questão regulada em Portugal, mas não sendo ainda clara a orientação prosseguida pelo julgador, verificou-se que o regime ínsito no artigo 12.º do CT e o regime relativo ao contrato de transporte em veículo descaracterizado (TVDE)[118] se revelaram insuficientes para lançar alguma luz sobre a qualificação destas novas realidades em matéria laboral. Procuraremos, assim, sistematizar a orientação dos tribunais que até à data se pronunciaram sobre a qualificação desta relação laborativa, por forma a identificar como poderia o nosso ordenamento jurídico responder, numa primeira linha, a estas questões.

Nesse sentido, será necessário não só analisar a noção de contrato de trabalho ínsita no artigo 11.º do Código do Trabalho, como procurar identificar os contornos da pessoalidade da relação firmada entre plataforma e trabalhador tecnológico, a prestação da atividade deste no âmbito da organização daquele, mas sobretudo a manifestação dos poderes laborais.[119]

Socorremo-nos, assim, da Doutrina de Maria do Rosário Palma Ramalho, mormente consagrada na obra *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*[120], que desenvolve a conceptualização do elemento da pessoalidade presente nas relações de trabalho

[117] PEREIRA, Rita Garcia, "A Uber e o contrato de trabalho (…)", *Ob. Cit.*, p. 37.
[118] CARVALHO, Jorge Morais de, "O contrato de transporte em veículo descaracterizado (uber, Cabify, Taxify)", in *Revista de Direito Comercial*, 2018-10-01, pp. 1191-1224.
[119] Como particularidade do contrato de trabalho, segundo RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, Coimbra, Almedina, 1993.
No mesmo sentido, OMAR GARCÍA, Héctor, "La prestación personal de servicios (…)", *Ob. Cit.*
[120] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2001.

subordinado e que nos serve de base à transposição para o ordenamento jurídico nacional de um dos indícios de subordinação jurídica presente na jurisprudência que tem vindo a ser desenvolvida a nível internacional sobre o trabalho tecnológico, que apesar de ser já um indício clássico a nível nacional, ora surge com novas roupagens.

De outra parte, haverá que desconstruir o conceito de subordinação jurídica, bem como a presunção ínsita no artigo 12.º do CT, pelo que se torna imprescindível abordar a noção de contrato de trabalho propugnada pelo artigo 11.º do CT, bem como os elementos essenciais de tal método tipológico, que se podem reconduzir à integração na organização do empregador e à sujeição à sua autoridade, a qual tem sido cindida no poder de direção e no poder disciplinar.

Não sendo uniforme a sistematização dos poderes laborais do empregador, adotaremos a doutrina de Maria do Rosário Palma Ramalho[121], tornando-se necessário prestar particular atenção à vertente que denomina de poder disciplinar prescritivo enquanto modalidade do poder disciplinar do empregador a par da vertente sancionatória, dado que se entende que é este o poder verdadeiramente específico das relações de trabalho subordinado e dotado de singularidade bastante para oferecer aptidão qualificativa.

Com este ponto de partida, procuraremos indagar se os poderes de autoridade do empregador se manifestam no trabalho prestado no âmbito de plataformas digitais de execução local e, bem assim, se há uma inserção do prestador de atividade laborativa na organização predisposta pela plataforma com a consequente submissão às regras dessa organização, procurando apurar quem, de entre os intervenientes, será eventualmente apto a envergar as vestes de empregador.

Ultrapassado este enquadramento legal, centraremos então o nosso estudo quer nos indícios clássicos de subordinação jurídica, quer na presunção legal de contrato de trabalho e na atual presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital, de molde a aquilatar sobre a sua operatividade face a este modo de prestação de trabalho.

[121] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais*, 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023; *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, Coimbra, Almedina, 1993.

II. Decorre da atual doutrina e jurisprudência versando sobre a matéria do trabalho em plataformas digitais, e ao contrário do que seria previsível, a possível fundamentação da qualificação desta realidade como de trabalho subordinado, a qual tem sido sobretudo sustentada nos tradicionais indícios de subordinação jurídica, ainda que assente nas novas formas de controlo efetuado pelo empregador através da plataforma digital.[122]

Partindo a jurisprudência da noção de contrato de trabalho, bem como dos seus elementos definidores e das características que emergem de uma relação jurídica estabelecida com subordinação jurídica, a nível europeu divisa-se uma orientação no sentido de que as diferenças tecnológicas não são o bastante para que o trabalho prestado por intermédio das plataformas digitais de execução local seja assim tão distinto do labor humano já regulado como trabalho dependente, sendo possível, com recurso à teorização já desenvolvida com base na distinção tradicional entre trabalho subordinado e autónomo, entrever alguns elementos identificadores da dependência do trabalhador tecnológico.

Por outro lado, autores como Martin Risak e Jeremias Adams-Prassl, vêm propor uma abordagem distinta à questão mediante a conceptualização da posição subjetiva do empregador, dando lugar a uma noção funcional de empregador, para procurar responder à necessidade de proteção do trabalhador em plataformas digitais.[123]

Nesta matéria, destaca-se ainda a doutrina de Maria do Rosário Ramalho[124], Pedro Romano Martinez[125], João Leal Amado[126] e Teresa Coelho Moreira[127] e, no que tange à

---

[122] ADAMS-PRASSL, Jeremias, "Gestão algorítmica e o futuro do trabalho", in Futuro do trabalho - Os efeitos da revolução digital na sociedade, (Org.) CARELLI, Rodrigo lacerda; CAVALCANTI, Tiago muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da, Brasília-DF, ESMPU, 2020, p. 91.

[123] RISAK, Martin e ADAMS-PRASSL, Jeremias, "Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork", in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Oxford Legal Studies Research Paper No. 8/2016.

[124] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática (…), Ob. Cit.*. Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais*, 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023.

[125] MARTINEZ, Pedro Romano, "Trabalho subordinado e trabalho autónomo", in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. I, (coord. por Pedro Romano Martinez), Almedina, Coimbra, 2001, pp. 271-287.

[126] AMADO, João Leal, "O contrato de trabalho entre a presunção legal de laboralidade e o presumível desacerto legislativo", in *Temas Laborais 2*, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, pp. 9-21.; AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A lei sobre o TVDE (…)", *Ob. Cit.*, pp. 81-111.

[127] MOREIRA, Teresa Coelho, "Novas tecnologias (…)", *Ob. Cit.*, pp. 15-52; "Algumas questões sobre Trabalho 4.0", in *Prontuário de Direito do Trabalho*, CEJ, Coimbra, Almedina, 2016 – II, pp. 245-264; "O

presunção legal, o artigo de Isabel Ribeiro Parreira[128], que decanta as várias redações do artigo 12.º do Código do Trabalho.

Procuraremos assim dilucidar a possível qualificação jurídica do trabalho em plataformas digitais de execução local a nível nacional, mormente se os indícios de subordinação jurídica resultantes do labor jurisprudencial demonstram suficiente elasticidade de molde a ser aplicáveis a esta nova tipologia de emprego ou se, de outra parte, se trata de uma realidade de tal modo nova e distinta daquelas que se encontravam reguladas no artigo 12.º do CT, que se torna necessário reequacioná-los, como veio o legislador a fazer.

Logrando divisar-se elementos integradores de uma possível e verdadeira subordinação jurídica dos trabalhadores tecnológicos, com o presente estudo procuraremos, assim, identificar os mecanismos existentes na legislação nacional e a sua aptidão para a qualificação da relação de emprego estabelecida com recurso a plataformas digitais como nova tipologia de emprego, bem como, a concluir-se pelo possível enquadramento como trabalho subordinado, a identificação dos elementos integradores da subordinação jurídica do trabalhador tecnológico.

Por fim, antevendo a possibilidade de as relações de trabalho em plataformas digitais consubstanciarem trabalho subordinado, procuraremos também testar a exequibilidade das soluções jurídicas propostas no nosso ordenamento jurídico, através da subsunção legal às características próprias desta tipologia de emprego, bem como das presunções legais.

Para tanto, será importante não só testar a aplicabilidade do artigo 12.º e 12.º-A do CT, tendo presente as suas diferentes redações, mas também dos indícios de subordinação jurídica de que se poderão socorrer o intérprete ou o julgador.

Entrevendo também a possível (in)operatividade dos indícios de subordinação jurídica constantes da presunção ínsita no artigo 12.º do CT, à semelhança da conclusão a que têm chegado outros ordenamentos jurídicos, procuraremos aferir como poderia construir-se ou reconstruir-se dogmaticamente a proteção destes trabalhadores, no

direito à desconexão dos trabalhadores", in *Questões laborais*, n.º 49, Ano XXIII, Jul./Dez. 2016, Coimbra, Almedina, pp. 7-28; e *Direito do Trabalho na Era digital*, Coimbra, Almedina, 2021.

[128] PARREIRA, Isabel Ribeiro, "Qualificação do contrato de trabalho e presunção legal (…)", *Ob. Cit.*, pp. 127-174.

quadro do atual artigo 12.º-A, nomeadamente se a mesma configuraria uma relação laboral típica ou, de outra parte, se o legislador pretendeu lançar as bases de um contrato de trabalho sujeito a regime especial.[129]

Considerando ainda que o trabalho em plataformas digitais integra uma realidade fundamentalmente distinta daquela para a qual foi conceptualizada a distinção clássica entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço, releva ponderar as possíveis consequências da qualificação proposta e a sua exequibilidade.

Tendo por base a jurisprudência recente, a qual tem considerado amiúde a existência de subordinação jurídica, a fim de iniciarmos a análise desta questão, e após delimitarmos a tipologia de emprego que será abordada – o trabalho em plataformas digitais – e, dentro desta, a tipologia de plataformas a analisar – as de execução local -, faremos um périplo pelos entendimentos propugnados pela doutrina atual no que tange aos métodos de delimitação do vínculo de trabalho, a fim de evidenciar a relevância e atualidade desta questão bem como os desafios que se colocam ao intérprete e aplicador do direito no contexto do trabalho tecnológico.

Com enfoque na análise de questões jurídicas, e numa tipologia de investigação descritiva sustentada na análise documental doutrinária e jurisprudencial, a problematização far-se-á essencialmente dentro das fronteiras do direito do trabalho nacional, mas, tendo em conta a escassez de abordagens específicas ao tema ao nível jurisprudencial, faremos uma investigação secundária através da jurisprudência e doutrina estrangeira procurando divisar-se possíveis vias para a qualificação do trabalho em plataformas digitais e, mormente, qual tem sido a orientação dominante nesta matéria.

III. Em termos de delimitação do nosso estudo, iremos abordar especificamente o trabalho prestado em plataformas digitais ditas de execução local, centrando-nos naquelas que, com representatividade em Portugal, têm produzido análises sistematizadas – mormente em matéria jurisprudencial – e que permitem circunscrever

[129] RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, "A quien emplear en las plataformas digitales", in *Trabalho na era digital: que direito?*, Estudos APODIT, n.º 9, Coord. RAMALHO, Maria do Rosário Palma; CARVALHO, Catarina de Oliveira; VICENTE, Joana Nunes, Lisboa, AAFDL, 2022, pp. 355-357. TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "A special regulation (…)", *Ob. Cit.*, pp. 99-105.

um conjunto de características identificadas, bem como os problemas que elas colocam à qualificação, e, nessa sequência, tratar-se-á essencialmente das plataformas *Uber* e *Glovo*, sem prejuízo de algumas breves anotações quanto a outras plataformas digitais similares.

Com este propósito em mente, após o necessário enquadramento por referência ao "estado da arte" em matéria da delimitação da tipologia de trabalho em plataformas digitais no quadro das atuais tendências evolutivas do direito do trabalho, e das questões novas que tal mutação traz, iremos procurar definir e circunscrever, dentro da nova tipologia de emprego, as características e o modo como se desenvolvem as relações laborativas no contexto das plataformas digitais de execução local, de forma a procurar identificar a natureza da relação jurídica subjacente.

Fixado o objeto do nosso estudo, procuraremos indagar quais as soluções que têm sido propugnadas pela doutrina e pela jurisprudência para enquadrar e qualificar esta nova tipologia de emprego.

Iremos então procurar aquilatar a operatividade ou eficácia dos métodos de qualificação jurídica vigentes a nível nacional, num juízo subsuntivo, embora recorrendo também aos contributos internacionais existentes, com particular incidência na jurisprudência recente que noutros Estados se tem produzido relativamente às plataformas digitais em causa e à qualificação das relações laborativas que se desenvolvem sob a sua égide.

Num segundo momento procuraremos testar a aplicabilidade das presunções legais de existência de contrato de trabalho face ao trabalho em plataformas digitais de execução local, ponderando a sua (in)operatividade face às características evidenciadas por esta tipologia de emprego.

Dedicaremos especial atenção à presunção de laboralidade constante do artigo 12.º do CT, nas suas diferentes redações, e aos indícios de subordinação jurídica que têm vindo a ser utilizados para a delimitação da relação de trabalho subordinado, de forma a procurar dilucidar a adequação ou desadequação dos mesmos ao trabalho prestado através de plataformas digitais e, bem assim, entrever a necessidade ou possibilidade de serem propostos novos indícios mais conformes à morfologia desta tipologia de emprego.

Comparativamente, abordaremos o atual artigo 12.º-A do CT, bem como os elementos operativos da presunção legal, procurando concluir pela sua adequação ou desadequação à luz da conceptualização da subordinação jurídica.

Neste quadro, procuraremos aferir a exequibilidade de prever eventuais novos indícios de subordinação jurídica mais consentâneos com a natureza da atividade, o que determinaria a sua assimilação ao regime comum do contrato de trabalho sujeito a regras específicas ou, de outra parte, se a regulamentação desta matéria deveria ocorrer por sujeição a um regime especial.

A dissertação ficará assim estruturada em 6 capítulos:

Após a Introdução, sob o capítulo 1, o capítulo 2 pretende efetuar um enquadramento do trabalho prestado através de plataformas digitais, com revisão bibliográfica, distinguindo os tipos de plataformas existentes, as características-tipo das plataformas digitais, os problemas de qualificação que se colocam, discutindo ainda, neste âmbito, eventuais novos conceitos de empregador e trabalhador tecnológicos.

O capítulo 3 trata da análise de direito comparado, com revisão bibliográfica e estudo jurisprudencial, das orientações propugnadas relativamente à qualificação do trabalho prestado através das plataformas digitais de execução local, com particular incidência naquelas que consideraram a existência de trabalho subordinado.

O capítulo 4 aborda, com revisão bibliográfica, os métodos de delimitação do vínculo de trabalho aplicado ao contexto das plataformas digitais de execução local.

No capítulo 5 iremos analisar, de entre os possíveis enquadramentos para a presunção legal no trabalho prestado em plataformas digitais, aquelas que poderão representar vias alternativas às especificidades desta tipologia de emprego, nomeadamente que novos indícios poderão ser considerados.

No capítulo 6 são apresentadas conclusões e algumas linhas possíveis de análise para investigações futuras sobre o tema.

Deste modo, circunscreveremos a nossa análise ao trabalho prestado através de plataformas digitais de execução local e, em particular, do setor do transporte ou

entrega, pelo que não trataremos de outras formas de trabalho à distância, como o teletrabalho[130] ou mesmo o *smartwork*, ou outras formas de *crowdwork online*.

Ainda, e tendo em conta que os meios digitais são de constante e rápida evolução, sendo virtualmente impossível abarcar todos os sucessivos estudos, análises, monografias, artigos, entre outros, que vão sendo produzidos diariamente sobre este tema candente, em matéria de bibliografia iremos apenas tratar a que vier a ser publicada até à data de submissão do presente estudo, de forma que não se torne uma análise inesgotável e inacabada deste tema tão vasto e cheio de mudança.

Por último, pese embora inúmeras questões de relevo se coloquem relativamente à privacidade dos trabalhadores tecnológicos, ao seu exercício da atividade sindical e à contratação coletiva, às questões de saúde e segurança no trabalho, ao direito à desconexão e limites do controlo pelo operador de plataforma, à garantia de uma retribuição mínima e ao limite dos tempos de trabalho, igualdade e não discriminação, entre muitas outras questões que têm vindo a ser suscitadas[131], não iremos abordar estas temáticas que, em si mesmas, levantando problemáticas de difícil resposta, caberão noutros lugares mais adequados ao seu tratamento.

[130] Pese embora não seja inédita a defesa de que o trabalho prestado no âmbito de plataformas digitais possa ser regulado com recurso ao regime previsto para o teletrabalho.
Vide COELHO, Bárbara Rosário, "A aplicabilidade do regime jurídico do teletrabalho ao trabalho através de plataformas digitais", in *Questões laborais*, n.º 58, jan./jun., Coimbra, Almedina, 2021, pp. 105-139.

[131] RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Royo, "El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa", in *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C., HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 213-219.

2. A NOVA TIPOLOGIA DE EMPREGO

2.1 O trabalho prestado em plataformas digitais

2.1.1 Caracterização das plataformas digitais

I. O recurso à tecnologia, embora implícito ao desenvolvimento do labor humano, irá não só refletir o setor em que o mesmo se inscreve como influi também no modo como este trabalho se concretiza.

No mundo contemporâneo, em que grande parte das atividades são, ainda que impercetivelmente, movidas pela tecnologia, o percentual de automação introduzido implica mudanças nas atividades propriamente ditas, sendo variável consoante o setor e a ocupação, mas também tendo impacto na quantidade de mão de obra e nas respetivas retribuições.

Mas os efeitos da automação e da digitalização não se verificam apenas no já referido desemprego tecnológico, pois não é despiciendo o potencial de criação de emprego que se regista pelo surgimento de uma nova procura gerada por tendências de consumo possibilitadas por essa mesma alteração tecnológica em que as novas tecnologias encontram um novo mercado ligado ao comércio digital e às plataformas de intermediação de serviços, cuja proliferação veio ditar uma nova tendência de estruturação do emprego a nível nacional, enquanto nova tipologia de emprego.[132]

É assim que surge, entre nós, a expressão *trabalho tecnológico,* a qual pretende referir-se, num primeiro momento, ao *trabalho mediado digitalmente,* isto é, à atividade laborativa que se desenvolve com o recurso a tecnologias de informação e de comunicação.[133]

Ainda que não se trate de um conceito preciso e seja adotado num sentido lato, o mesmo serve o propósito de trazer a debate uma realidade que, destacando-se do

[132] ALOISI, Antonio; De Stefano, Valerio, *Your boss (…), Ob. Cit.*, pp. 15-22.

[133] Tendo vindo representar alguns desvios à relação de trabalho típica, o teletrabalho subordinado, previsto artigo 165.º do Código do Trabalho, é exemplo pioneiro do trabalho mediado digitalmente.

conceito tradicional de trabalho humano, tem suscitado diversas questões de índole e natureza diversas, mas centradas quer na sua identidade ou enquadramento no trabalho subordinado ou no trabalho autónomo ou, a tratar-se de trabalho verdadeiramente autónomo, a via mais adequada para que sejam asseguradas garantias mínimas aos prestadores de atividade laborativa.

Desta categoria mais lata de trabalho mediado digitalmente, destaca-se uma subespécie que tem colocado questões candentes e às quais o nosso ordenamento jurídico só muito recentemente logrou obter solução legislativa, e que é o trabalho prestado em plataformas digitais, não só pelas particularidades dos seus contornos e características, mas também porque se tem destacado em setores mais permeáveis ao autoemprego, à prestação remota da atividade, de difícil identificação com as relações de trabalho de índole mais tradicional.

A dificuldade de sistematização destas matérias resulta, desde logo, do facto de a tipologia de negócios abrangidos pelo trabalho tecnológico em geral e, pelo trabalho através de plataformas digitais, em particular, ser de índole muito diversa e dotada de contornos distintos, dificultando uma análise de conjunto.

Utilizadas para as mais diversas tarefas, as plataformas digitais são "sistemas tecnológicos inteligentes para gestionar activamente la transmisión de datos y modulares, donde tanto el titular o dueño de la plataforma como terceros pueden ofrecer sus contenidos y servicios de forma complementaria para aumentar el valor de la propia plataforma con el encuentro de clientes y proveedores y en un entorno de servicio garantizado".[134]

Já a Comissão Europeia define as plataformas digitais como "an undertaking operating in two (or multi)sided markets, which uses the Internet to enable interactions

[134] Por outro lado, as plataformas informáticas, são "potentes herramientas de gestión empresarial conformadas por un conjunto de hardware (conformado por servidores de bases de datos, servidores de aplicaciones, máquinas de respaldo, equipos de conectividad, etc.), *software* (*framework*, aplicaciones empresariales, módulos especializados, servicios, etc.)". LÓPEZ ORTEGA, María José, *Situaciones Jurídicas Fronterizas con la Relación Laboral*, Coord. SÁNCHEZ IGLESIAS, Ángel Luis, Pamplona, Aranzadi, 2016, p. 440.

between two or more distinct but interdependent groups of users so as to generate value for at least one of the groups."[135]

Por outro lado, Juan Raso-Delgue considera que não podemos alcançar uma definição única de plataforma digital mas apenas uma aproximação conceptual enquanto "base de datos simbólicos, con una serie de herramientas de comunicación propia (foros, chats, correos electrónicos, etc.), que permiten la creación y gestión de la misma a través de un software."[136]

Dito de outro modo, no que ao nosso estudo releva, a plataforma digital serve de ponto de encontro entre a procura e a oferta de bens ou serviços, facilitando o relacionamento entre eles, e integra atualmente um ecossistema interativo e evolutivo como modelo de negócio[137] típico da economia colaborativa ou sob demanda[138][139], enquanto "modelo de organización industrial en el que una plataforma electrónica facilita la contratación de servicios, incluyendo el servicio de arrendamiento de bienes, ofertados por un grupo de usuarios (prestadores) y demandados por otro grupo de usuarios (consumidores)".[140]

Neste sentido, o modelo de negócio propiciado pelas plataformas digitais apresenta-se como prestador de serviços de intermediação, alegando que os serviços são prestados ou os bens produzidos pelos utilizadores, que se relacionam diretamente entre si.

Porém, essa ligação entre a procura e a oferta é feita por intermédio do *software* da plataforma digital, cujo algoritmo intervém assim no estabelecimento e desenvolvimento dessa relação, bem como na avaliação dos requisitos para o

---

[135] Comissão Europeia, "Public consultation on the regulatory environment for platforms, online intermediaries, data and cloud computing and the collaborative economy", 24 de setembro de 2015, p. 5.

[136] RASO-DELGUE, Juan, "La empresa virtual (…)", *Ob. Cit.*, p. 81.

[137] STEFANO, Valerio de, ALOISI, Antonio, *European legal framework for "digital labour platforms"*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union, 2018, pp. 14-16.

[138] Sob os conceitos e manifestações da economia colaborativa e sob demanda *Vide* OMAR GARCÍA, Héctor, "La subordinación laboral (…)", *Ob. Cit.*, pp. 3-9.

[139] *Vide* ainda RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Royo, "El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa", in *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C., HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 192-199.

[140] MONTERO PASCUAL, J.J., *La regulación de la Economía colaborativa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017, p. 23.

desenvolvimento da tarefa, sendo determinante para a consecução da atividade ou produção dos bens em causa.[141]

Exemplificando os setores já abrangidos pelas plataformas digitais, referem João Leal Amado e Teresa Coelho Moreira, "Em particular, o trabalho prestado com recurso a plataformas digitais, seja a que nos proporciona uma alternativa de transporte ao clássico táxi, seja a que nos permite encomendar o almoço ou o jantar através de uma cómoda *app*, tem colocado questões delicadas; dir-se-ia que à escala universal, a primeira das quais consiste, claro, na qualificação da relação que se estabelece entre a empresa que opera na plataforma digital (a *Glovo*, a *Uber*, etc.) e os respetivos prestadores de serviços, aqueles transportam os clientes ao seu destino ou que lhes levam a casa a refeição (os chamados "estafetas")."[142]

Assim, e como já se avançou, este *ou-topos* digital não integra mero comércio eletrónico, nem se circunscreve a um mero serviço de intermediação[143], como esclarece o Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 20 de dezembro de 2017, a propósito da plataforma *Uber*, porque "o prestador desse serviço de intermediação cria, ao mesmo tempo, uma oferta de serviços de transporte urbano, que torna acessível designadamente através de ferramentas informáticas, tais como a aplicação em causa no processo principal, e cujo funcionamento geral organiza a favor das pessoas que pretendam recorrer a essa oferta para efeitos de deslocação urbana.

(…) Além disso, a Uber exerce uma influência decisiva nas condições da prestação desses motoristas. Quanto a este último ponto, verifica-se, designadamente, que a Uber fixa, através da aplicação com o mesmo nome, pelo menos, o preço máximo da corrida, cobra esse preço ao cliente antes de entregar uma parte ao motorista não profissional do veículo e exerce um certo controlo sobre a qualidade dos veículos e dos respetivos motoristas assim como sobre o comportamento destes últimos, que pode implicar, sendo caso disso, a sua exclusão.

---

[141] RASO-DELGUE, Juan, "La empresa virtual (…)", *Ob. Cit.*, p. 81.

[142] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A *Glovo*, os *Riders (…)*", *Ob. Cit.,* pp. 121-122.

[143] CASTELLANO BURGUILLO, Emilia, "Plataformas de empleo y plataformas de trabajo. aspectos fundamentales", in *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C., HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 281-294.

Por conseguinte, há que considerar que este serviço de intermediação faz parte integrante de um serviço global cujo elemento principal é um serviço de transporte e, portanto, corresponde à qualificação, não de «serviço da sociedade da informação» na aceção do artigo 1.o, n.o 2, da Diretiva 98/34, para o qual remete o artigo 2.o, alínea a), da Diretiva 2000/31, mas sim de «serviço no domínio dos transportes», na aceção do artigo 2.o, n.o 2, alínea d), da Diretiva 2006/123."[144]

Importa, assim, distinguir entre os chamados serviços da sociedade da informação, regulados pela Diretiva 2000/31/CE, e a prestação efetiva dos serviços, como é o caso dos serviços no domínio dos transportes, que se encontram excluídos do âmbito da Diretiva 2006/123/CE relativa aos serviços no mercado interno.

Daqui resulta que a qualificação jurídica destes serviços não pode basear-se unicamente na forma como são prestados — via aplicação digital —, mas antes no conteúdo económico e funcional do serviço global de que fazem parte.

Torna-se, assim, evidente que esta tipologia de plataformas digitais, bem como as empresas que por seu intermédio exercem atividade, não se limitam a promover o encontro entre a oferta e a procura mas, nalguns casos, prestam efetivamente o serviço subjacente, intervindo de forma determinante na parametrização da atividade dos motoristas ou estafetas, nomeadamente através da definição de preços, critérios de acesso, avaliação de desempenho e condições de funcionamento, o que reforça a conclusão de que não se limitam a operar como meras intermediárias ou bases de dados, participando efetivamente na execução económica do serviço e, como tal, devem obedecer aos requisitos legais e regulamentares da atividade objeto do serviço, bem como, ser responsabilizadas nos mesmos moldes.[145]

De facto, e como salienta José Fernández Avilés, "En una empresa que solamente se dedicara a construir una base de datos cuyo negocio se dedicara exclusivamente a permitir su acceso, sus ingresos provendrían precisamente de este acceso. Por el contrario, *Uber* permite el acceso libre a la base de datos, cobrando únicamente cuando

[144] Proferido no processo n.º C-434/15, que opôs a Asociación Profesional Elite Taxi e a Uber Systems Spain, SL.

[145] VALLEJO, Antonio Orti, "Contractual Relationships in Collaborative Economy Platforms", *in European Review of Private Law,* n.º 5, Kluwer Law International BV, The Netherlands, pp. 995–1022.

se realiza una prestación de servicios (exactamente cómo funcionaría una empresa dedicada el transporte de pasajeros)".[146]

Resulta também evidente, ao contrário das plataformas de *crowdwork online*, que as plataformas de execução local em que se integram os exemplos aduzidos, não regem o seu modelo de negócio pela reputação dos prestadores de serviços que a ela se encontram ligados, mas efetivamente pelo serviço que prestam, pela qualidade do mesmo e pela notoriedade da marca sob a qual a plataforma labora.

Releva também a perceção que o próprio utilizador do serviço tem da relação desenvolvida, sendo claro para este que o contrato não é celebrado com o motorista ou estafeta, o que também é evidente, desde logo, por ser a empresa operadora de plataforma quem fatura o serviço prestado, assumindo a posição de entidade prestadora.

Assim, e como refere Jorge Morais de Carvalho "apesar de os operadores das plataforma digitais (Uber, Cabify, etc.) indicarem normalmente nas cláusulas contratuais gerais por si elaboradoras que são meros intermediários, juntando apenas quem transporta e quem quer ser transportado, esses operadores surgem perante o utilizador como contraparte no contrato, não sendo fácil para este concluir das circunstâncias que aquele age como um simples intermediário sem responsabilidade no serviço".[147]

Compulsado o artigo. 1.º, n.º 1, al. b), da Diretiva 2015/1535, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 9 de setembro de 2015, relativa a um procedimento de informação no domínio das regulamentações técnicas e das regras relativas aos serviços da sociedade da informação, verificamos que é definido como serviço da sociedade da informação "qualquer serviço prestado normalmente mediante remuneração, à distância, por via eletrónica e mediante pedido individual de um destinatário de serviços", desde que o serviço ou elemento essencial não detenha outra qualificação, sendo dele indissociável.[148]

---

[146] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales*, s.l., Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC, 2018, pp. 22-24.
[147] CARVALHO, Jorge Morais de, "O contrato de transporte (…)", *Ob. Cit.*, p. 1195.
[148] CARVALHO, Jorge Morais de, "Sentenças Airbnb Ireland e Star Taxi App, Conceito de Serviço da Sociedade da Informação e Regulação de Plataformas Digitais", in *Revista de Direito Comercial*, 2021-03-07, pp. 481-510.

Ora, nas plataformas digitais de que vimos falando, em particular as de execução local, verificamos que a atividade desenvolvida ao abrigo da plataforma surge ligada ao elemento principal que lhe está subjacente, e que é o serviço contratado, o que determinou que as empresas que exploram as plataformas eletrónicas disponibilizando o serviço de transporte através de plataforma digital fossem consideradas como efetivos operadores de transportes e não como meras plataformas de intermediação ou bases de dados.[149]

Entre nós, os problemas que têm vindo a ser colocados quanto à qualificação destas realidades surgiram logo em 2014, com a introdução da plataforma digital *Uber* em Portugal sendo a sua atividade, num primeiro momento, proibida no território nacional por se considerar que constituía "uma forma de contornar as limitações de acesso e exercício da atividade de táxi, sem incorrer nos riscos ou custos associados e sem obedecer à regulamentação legal".[150]

Por outro lado, a regulamentação desta atividade, sendo a primeira a nível nacional, surgiu com a publicação da Lei n.º 45/2018, de 4 de maio, que aprovou o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica (TVDE), que naturalmente apenas tem aplicação à atividade desenvolvida sob a égide de plataformas digitais da tipologia transporte de passageiros em veículo descaracterizado, mas tornando-se claro que as plataformas desta tipologia não são meras intermediárias mas sim plataformas de transportes.[151]

Este diploma vem definir a plataforma eletrónica, no seu artigo 16.º, como "as infraestruturas eletrónicas da titularidade ou sob exploração de pessoas coletivas que

[149] Embora as plataformas de intermediação, em sentido restrito, se limitem efetivamente a mediar a oferta e a procura, não sendo, de modo algum, titulares da prestação de serviço por não disporem dos meios necessários à sua prestação, ao contrário do que sucede com as plataformas digitais de execução local, aquelas não prestam os serviços em causa, sejam de transporte, entrega, alojamento ou outros.

[150] *Vide* a Sentença do Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa, de 25 de junho de 2015, processo n.º 7730/15.0T8LSB, o acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 20 de dezembro de 2017, processo n.º C-434/2015 e o acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 10 de abril de 2018, processo n.º C-320/2016.

No mesmo sentido, CARVALHO, Joana Campos, "Enquadramento jurídico da atividade da Uber em Portugal", in *Revista de Concorrência e Regulação*, Coimbra, Almedina, abril-junho 2016, pp. 221-238.

[151] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A lei sobre o TVDE (…)", *Ob. Cit.*, pp. 81-111. SILVA, Mariana Leite da, "O estatuto jurídico-laboral (…)", *Ob. Cit.*, pp. 157-193.

prestam, segundo um modelo de negócio próprio, o serviço de intermediação entre utilizadores e operadores de TVDE aderentes à plataforma, na sequência efetuada pelo utilizador por meio de aplicação informática dedicada."[152]

Neste ponto, e conforme salienta Jorge Morais de Carvalho, "não se trata de uma definição de plataforma eletrónica. Este preceito tem como objetivo qualificar a atividade do operador da plataforma, considerando-o um mero intermediário no contrato celebrado entre o utilizador e o operador de TVDE."[153]

Ora, pese embora a redação insuficiente da norma, este raciocínio de que os bens e serviços prestados através de plataformas digitais não integram um mero serviço de intermediação – o que deixaria margem para o perigoso entendimento de que o mercado se estava a regular a si próprio -, mas consubstanciam uma atividade aliada àquela que é a atividade principal prestada por essa via, permite enquadrar de modo diferente certo tipo de plataformas.[154]

É o caso das plataformas digitais de execução local, nomeadamente as de transportes e de entregas, tornando-se particularmente evidente a intervenção regulatória da plataforma no serviço prestado nos casos em que esta se encontre especializada na prestação de um certo tipo de serviço.

II. Deste modo, considerando que existem diversas tipologias de plataformas digitais, cumpre efetuarmos um parêntesis a fim de dilucidarmos a tipologia de plataformas digitais existentes, sendo que não é consentânea a própria forma de as categorizar.[155]

---

[152] Será necessário articular esta definição de plataforma eletrónica com aquela que consta do n.º 2 do artigo 12.º-A do CT, pois as definições em causa visam realidades diversas.

[153] CARVALHO, Jorge Morais de, "O contrato de transporte (…)", *Ob. Cit.*, p. 1194.
Temos, assim, alguma desarmonia terminológica, identificando-se desde já o operador de plataforma, o operador de TVDE e o motorista e que no atual artigo 12.º-A do CT surgem identificados, respetivamente, como a plataforma, o intermediário e o trabalhador.

[154] AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* p. 111.

[155] Federal Ministry of Labour and Social Affairs, *Re-Imagining (…), Ob. Cit.*, pp. 56-43. 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, 2018, pp. 13-15. OLIVARES, Raquel Serrano, "Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa –o mejor, economía digital a demanda -, trabajo 3.0 y laboralidad", in *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C., HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, p. 28.

Desde logo, no nosso quotidiano, recorremos a diversas *plataformas comunicacionais,* que integram aquelas que se destinam a facilitar a comunicação entre utilizadores permitindo a troca de mensagens pessoais de texto, áudio e imagem, nomeadamente o *Telegram*, o *Facebook,* o *Instagram*, o *TikTok,* o *LinkedIn*, o *Twitter, o Google Hangouts* ou o *Whatsapp*. Contudo, em matéria de relações laborativas, não é este o centro da nossa análise nem aquele que tem colocado as questões de maior relevo.

Neste sentido, tendo em conta a tipologia de prestação que efetua, e desconsiderando as já referidas de que não trataremos, podemos agrupar as plataformas digitais em *plataformas de disponibilização de bens* e *plataformas de disponibilização de serviços,* sendo neste último caso que se colocam, no essencial, as questões relativas ao trabalho em plataformas digitais.

São exemplos da primeira o *Ebay* para venda de objetos e o *Airbnb* para arrendamento de imóveis, apresentando como particularidade o facto de poderem ser pessoas singulares a disponibilizar diretamente os seus bens, sem necessidade prévia de constituírem uma empresa e, pese embora possa existir uma prestação de serviço que lhe esteja ligada, o objeto essencial é a disponibilização do bem.[156]

A nível nacional, estas *plataformas de comércio digital* consistem numa localização virtual onde fornecedores e consumidores podem efetuar transações comerciais de bens, de que são exemplo a *Amazon*, o *eBay,* a *AliExpress,* a *Wish,* o *Olx* e a *Temu*.

Por outro lado, são exemplos da segunda – isto é, de plataformas de disponibilização de serviços - as plataformas de *crowdwork,* o qual "consiste en tomar una prestación de un servicio, tradicionalmente realizada por un trabajador, y descentralizarla hacia un indefinido y, normalmente, gran número de personas en forma de llamamiento o convocatoria a través de una plataforma digital".[157]

Existem, ainda, outras formas de categorizar os tipos de plataformas digitais existentes, de forma mais abrangente, incluindo plataformas de pagamento eletrónico, de que é exemplo a *Paypal*, plataformas de financiamento coletivo, como o *Kickstarter*, plataformas de entretenimento, como a *Netflix*, pelo que utilizaremos a tipologia que tem sido propugnada pela OIT, embora o Relatório da Eurofound, de 2018, tenha proposto uma classificação distinta.

[156] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* pp. 12-19.

[157] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* pp. 13-14. OMAR GARCÍA, Héctor, "La subordinación laboral (…)", *Ob. Cit.*, pp. 9-11.

Na sua forma mais expressiva, a atividade desenvolvida através de plataformas digitais enquadra-se no setor terciário – enquadrando plataformas de prestação de serviços - e abrange vários tipos de negócio, com ou sem especialização por setor, desde o transporte de passageiros, reparações, limpezas, mas também professores ou guias turísticos. Os serviços propiciados pela economia de plataformas são, virtualmente, infinitos, e permitem dispor de mão-de-obra inesgotável para a sua prestação, organizada em microtarefas.[158]

Nesta distinção, e quanto ao tema que nos ocupa, interessam apenas as plataformas de disponibilização de serviços,[159] de entre as quais haverá que distinguir entre aquelas que atuam como meras intermediárias e aquelas que prestam efetivamente o serviço subjacente, sendo possível distinguir entre umas e outras, pela aptidão que estas têm de influenciar o modo como o serviço é desenvolvido, sendo as verdadeiras titulares do negócio.[160]

Neste particular, vários autores têm distinguido ainda entre *crowdwork online* e *offline*, consoante a atividade seja integralmente desenvolvida de forma virtual ou implique o desenvolvimento de um trabalho físico ou, dito de outro modo, caso a atividade possa ser prestada de forma global ou apenas a nível local.[161]

---

[158] TODOLI SIGNES, Adrián, "Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales", in *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C., HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, p. 224.

[159] Não trataremos, portanto, a questão das plataformas relativas à utilização de bens ou alojamento, na medida em que, por via de regra, estas não colocam a mesma natureza de questões jurídico-laborais.

[160] OLIVARES, Raquel Serrano, "Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa –o mejor, economía digital a demanda -, trabajo 3.0 y laboralidad", in *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C., HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 26-27.
BELTRAN, Ignasi, "Economía de las plataformas (…)", *Ob. Cit.*, p. 40.

[161] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* p. 14. STEFANO, Valerio de, ALOISI, Antonio, *European legal framework (…), Ob. Cit.,* pp. 7-13. TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "Sobre la llamada economía colaborativa y sus implicaciones laborales y sociales", in *Gaceta sindical – reflexión y debate,* n.º 29, dezembro, Madrid, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2017, pp. 164-174. OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, CARELLI, Rodrigo de Lacerda, GRILLO, Sayonara, "Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho" in *Revista Direito e Praxis*, V. 11, n.º 4, Rio de Janeiro, 2020, p. 2618-2620. OLIVARES, Raquel Serrano, "Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa – o mejor, economía digital a demanda -, trabajo 3.0 y laboralidad", in *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C., HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, p. 29. AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A lei sobre o TVDE (…)", *Ob. Cit.*, p. 97.

Assim, as plataformas digitais em que o mesmo se desenvolve têm sido agrupadas "en función de las distintas formas de realizar el trabajo (Sánchez-Urán Azaña, 2019). Así, por un lado, habría que mencionar las plataformas on-location, que son aquellas en las que el trabajo debe llevarse a cabo en persona y en el lugar requerido (p. ej., Uber, Glovo, Deliveroo, etc.); del otro lado, estarían las plataformas online (o webbased, según la terminología de la OIT), en las que el trabajo se asigna y se entrega por Internet (p. ej., Amazon Mechanical Turk)."[162]

Porém, sendo duas realidades distintas, é assinalado como o principal elemento distintivo o facto de o *crowdwork online* ser realizado integralmente *online,* ao passo que o trabalho sob demanda através das plataformas digitais de que iremos tratar importa uma execução local ou *offline*[163], que consideramos distintas na sua essência e funcionamento.

De facto, ao passo que as p*lataformas de trabalho participativo* ou *crowdwork online* efetuam a mera intermediação virtual entre a procura e a oferta de trabalho, também chamado de trabalho *on-demand* (sob demanda)[164], como sucede com a *Toptal*, a *Guru*, a *peopleperhou*r, a *UpWork,* a *Freelancer.com* ou *Fiverr*, não tendo qualquer intervenção regulatória no serviço prestado, já as *plataformas de execução local (ou crowdwork offline)* promovem o contacto entre fornecedores de serviços e os consumidores finais, *on-demand* (sob demanda), sendo que neste caso o operador da plataforma tem uma atividade regulatória da mesma e, por inerência, dos serviços que através dela são prestados, sendo as tarefas distribuídas a sujeitos selecionados e

[162] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio, PERES DÍAZ, "La calificación jurídica de la prestación de servicios en plataformas digitales. un análisis a la luz de la reciente doctrina judicial española", in *Revista Jurídica del Trabajo*, (Coord. ROSENBAUM, Federico) n.º 1, Jan.-Ab., Equipo editorial RJT, Montevideo, 2020, p. 234.

[163] Federal Ministry of Labour and Social Affairs, *Re-Imagining (…), Ob. Cit.*, p. 56.

[164] "This term refers to a business model where the internet allows platforms to have large pools of workers waiting for a customer's request."
TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "The end of the subordinate worker?: Collaborative economy, on-demand economy, Gig economy, and the crowdworkers' need for protection", in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR)*, maio, n.º 33, vol. 2, Netherlands, Wolters Kluwer International BV, 2017, pp. 245-255.
Este autor clarifica que a existência de um pedido prévio do consumidor já existia no âmbito do setor terciário, pelo que será mais correto identificá-lo como "trabalho sob demanda" do que "economia sob demanda", expressão que abrange realidades muito diversas.

importando uma execução local, onde se incluem nomeadamente a *Uber,* a *Cabify,* a *Taxify,* a *Chauffer Privé*, a *Bolt*, a *Glovo*, a *Uber Eats,* a *Freenow,* a *Rappi* e a *Deliveroo.*[165]

Assim, de entre a categoria global de *crowdwork*, os autores analisados distinguem entre *crowdwork online* e *crowdwork offline*[166],[167] especificando que este último "requiere una ejecución local y física por parte del trabajador" pelo que "es necesario que la persona se encuentre en el lugar preciso en el momento oportuno. Ello, de un lado, vendrá a reducir la competencia de trabajadores - empujando los sueldos hacia arriba - y, de otro, permitirá la aplicación de las normativas laborales del lugar de prestación de los servicios."[168]

Como se evidencia no Livro Verde sobre o futuro do direito do trabalho, "Longe de ser uma realidade homogénea, o trabalho nas plataformas reveste-se de enorme complexidade e diversidade, incluindo desde logo plataformas baseadas na web em que o trabalho é externalizado por meio de um convite aberto a potenciais candidatos geograficamente dispersos, e aplicações baseadas numa localização específica que atribuem trabalho (ou "tarefas") a pessoas numa determinada área geográfica. O trabalho nas plataformas pode, pois, ser segmentado em dois grandes 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."[169]

Ao longo do nosso estudo iremos usar a designação plataformas de execução local, que consideramos preferível à designação de *crowdwork offline*, por potenciar alguma imprecisão terminológica. De facto, a categoria mais ampla de *crowdwork* abrange, como vimos, uma mera atividade de intermediação entre a procura e a oferta, o que não sucede nas plataformas de execução local, sendo uma realidade muito distinta

---

[165] SCHMIDT, Florian A., *Digital Labour Markets (…), Ob. Cit.,* p. 6. RISAK, Martin, *Fair Working Conditions for Platform Workers - Possible Regulatory Approaches at the EU Level,* Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017, pp. 13-14.

[166] OMAR GARCÍA, Héctor, "La subordinación laboral (…)", *Ob. Cit.*, pp. 9-11.

[167] João leal Amado considera nomeadamente a *Glovo* e a *Uber*, como plataformas de *crowdwork offline* ou de *work on demand via apps*.
AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A *Glovo*, os *Riders (…)*", *Ob. Cit.,* p. 141.
No mesmo sentido AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* pp. 108-110.

[168] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* p. 19.

[169] *Livro verde sobre o futuro (…)*, *Ob. Cit.*, p. 66.

daquela[170] e colocando questões mais prementes relativamente à sua qualificação e, em particular as ligadas à prestação de serviços de transporte de passageiros e entregas, que recorrem à atividade laborativa, respetivamente, de motoristas e estafetas.[171]

Num outro sentido, e da perspetiva do serviço prestado, as plataformas digitais poderão ser genéricas ou específicas consoante através delas possa ser solicitada a prestação de qualquer atividade ou sejam especializadas num setor[172] -, sendo através da plataforma que a empresa dispõe de mão-de-obra para a realização das atividades solicitadas pelos seus clientes.[173]

Por outro lado, a distinção entre plataformas genéricas e específicas influi também no modo como se desenvolve a atividade laborativa que lhe corresponde, na medida em que as plataformas específicas, especializadas num setor de atividade, são naturalmente mais aptas a exercer um maior grau de controlo sobre a atividade desempenhada pelos prestadores de atividade laborativa, podendo mesmo nalguns casos identificar-se a existência de instruções por via da necessidade de assegurar a organização e a qualidade do serviço, o que coloca algumas questões ou restrições à autonomia destes.[174]

Assim se vê que este complexo modelo de negócio, de morfologia variável, em que não deixa de ser necessária mão-de-obra para o seu desenvolvimento, tende, nalguns casos, a ser transponível para setores de atividade que tradicionalmente integrariam trabalho subordinado.

Porém, o trabalho prestado através das plataformas digitais representa um passo adicional pois nelas "estão muitas vezes concentradas características como a extrema

---

[170] KITTUR, Aniket; NICKERSON, Jeffrey V.; BERNSTEIN, Michael S.; GERBER, Elizabeth M.; SHAW, Aaron; ZIMMERMAN, John; LEASE, Matthew and John J. Horton, "The Future of Crowd Work", p. 2.
[171] STEFANO, Valerio de, ALOISI, Antonio, *European legal framework (…), Ob. Cit.,* pp. 11-13.
[172] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "Sobre la llamada (…), *Ob. Cit.,* p. 167.
[173] STEFANO, Valerio de, *The rise of (…), Ob. Cit.,* pp.6-7.
[174] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "The end of the subordinate worker (…)", *Ob. Cit.*, p. 249. OMAR GARCÍA, Héctor, "La subordinación laboral (…)", *Ob. Cit.*, p. 14. STEFANO, Valerio de, "Automação, inteligência artificial e proteção laboral: patrões algorítmicos e o que fazer com eles", in *Futuro do trabalho - Os efeitos da revolução digital na sociedade*, Tradução de Rodrigo de Lacerda Carelli, (Org.) CARELLI, Rodrigo lacerda; CAVALCANTI, Tiago muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da, Brasília-DF, ESMPU, 2020, p. 24. PEREIRO, Jaime Cabeza; DOCAMPO, María Belén Fernández; PRIETO, Marta Fernández, "La calificacíon de la relación entre Glovo, Deliveroo y Uber y los mensajeros y conductores a través de los hechos probados: un ensayo preliminar con conclusiones provisionales", in Trabalho na era digital: que direito?, Estudos APODIT, n.º 9, Coord. RAMALHO, Maria do Rosário Palma; CARVALHO, Catarina de Oliveira; VICENTE, Joana Nunes, Lisboa, AAFDL, 2022, pp. 296-297.

flexibilidade, a individualização, a atipicidade ou a fragmentação das relações de trabalho, bem como o distanciamento e dispersão espacial das atividades, tendências que interpelam diretamente vários dos pressupostos dos sistemas tradicionais de relações laborais e as políticas públicas para enquadrar estas novas realidades."[175]

Além de colocar, desde logo, problemas de qualificação, por não ser facilmente enquadrável no quadro legal tradicional, pode também conduzir à utilização de mecanismos fraudulentos para procurar obviar à aplicação das garantias tradicionais de que se rodeia o contrato de trabalho.

Assim, além dos problemas que coloca ao nível da sua qualificação jurídica, a relação jurídica de natureza laborativa estabelecida no quadro das plataformas digitais de execução local é um dos maiores desafios à regulação, motivo pelo qual, partindo da aplicabilidade dos tradicionais indícios de subordinação jurídica e, concluindo-se pela necessidade de reequacionar a presunção legal de contrato de trabalho, procurando evitar os riscos de desproteção e de precarização do trabalho, foi aprovada uma presunção laboral específica.[176]

Este processo de transformação e digitalização do mundo do trabalho trouxe a debate, numa primeira linha, as condições de trabalho destes trabalhadores – sejam autónomos ou dependentes – bem como a sua eventual situação de dependência económica, suscitando preocupações referentes à proteção social, a uma retribuição mínima ou à limitação da jornada de trabalho, porém, os desafios trazidos pela morfologia específica desta tipologia de emprego colocam ainda dificuldades ao nível conceptual, tipológico e de opacidade do modo como a atividade se desenvolve.

Persistem, contudo, significativos desafios no domínio da qualificação jurídica das relações laborais estabelecidas através de plataformas digitais, frequentemente assentes em modelos de prestação de serviço que mascaram relações de dependência económica e subordinação jurídica.

---

[175] *Livro verde sobre o futuro (…)*, *Ob. Cit.*, p. 66.

[176] RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Royo, "El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa", in *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C., HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 199-200.

2.1.2 O trabalho prestado por intermédio das plataformas digitais

I. Em termos gerais, o trabalho prestado por intermédio de plataformas digitais pode ser definido como "all paid labour provided through, on or mediated by an online platform in a wide range of sectors, where work can be of varied forms".[177]

Como vimos, esta designação mais abrangente acomoda quer o trabalho prestado através das plataformas de *crowdwork online*, quer aquele que ocorre no contexto das plataformas digitais de execução local.[178]

Aproximando-nos de uma possível noção de trabalho tecnológico em contexto de plataformas digitais de execução local, bem como de identificação da posição de cada um dos sujeitos envolvidos na relação laborativa, propomos que, em sentido restrito, seja entendido por *trabalho tecnológico* o modelo de trabalho em que existe a *prestação de atividade à distância, com execução local e sob demanda por parte de uma pessoa singular, com recurso a tecnologias de informação e de comunicação da tipologia infraestrutura eletrónica da titularidade ou sob exploração de pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância através de meios eletrónicos, segundo um modelo de negócio e marca próprios, em codeterminação do modo de prestação da atividade.*

No que tange aos sujeitos envolvidos nesta relação, podemos identificar desde logo, consoante os casos, três ou quatro sujeitos: os utilizadores que solicitam os serviços, os utilizadores profissionais que prestam os serviços e as plataformas que colocam em contacto a oferta e a procura.[179]

Porém, o uso da locução plataforma também carece de algum rigor, pelo que, no nosso estudo utilizaremos a designação plataforma quando nos referirmos especificamente ao sítio da *internet* ou aplicação informática, a operador de plataforma ou empresa operadora de plataforma digital e a intermediário (quando este exista)[180], conforme sintetiza o atual artigo 12.º-A, n.º 2, do CT, quando nos referirmos ao sujeito

[177] Comissão Europeia, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, março de 2020, p. 1.
[178] MONTERO PASCUAL, J.J., *La regulación de la Economía colaborativa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017, p. 23. SILVA, Mariana Leite da, "O estatuto jurídico-laboral (…)", *Ob. Cit.*, p. 159.
[179] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* pp. 13-14. OMAR GARCÍA, Héctor, "La subordinación laboral (…)", *Ob. Cit.*, pp. 9-11. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Autonomia, subordinação jurídica (…)", *Ob. Cit.,* pp. 320-322.
[180] Que poderá ser, consoante os casos, o operador de plataforma ou o intermediário.

"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."

Quanto ao funcionamento das plataformas de execução local, o mesmo implica que o utilizador descarregue gratuitamente a aplicação e efetue o respetivo registo, após o que poderá solicitar a prestação dos serviços disponibilizados pela plataforma, desde que verificados os demais requisitos de acesso e pagamento. O referido pagamento é efetuado diretamente ao operador de plataforma, e por este definido.

Após a conclusão do serviço, o utilizador poderá avaliar o serviço, ou com maior propriedade, o estafeta ou motorista que o prestou.[181]

Por sua vez, o prestador da atividade laborativa – o estafeta ou o motorista – embora seja considerado um utilizador da aplicação, na medida em que deve também descarregá-la e registar-se para que seja possível a realização da atividade, fica titular de uma conta dita "profissional", implicando a ativação da mesma o envio de documentação identificativa do titular, tendente à celebração do contrato que o ligará à empresa operadora de plataforma.[182]

Sendo a aplicação mais conhecida no setor do TVDE, a *Uber* impõe um conjunto de requisitos aos seus motoristas ou "parceiros".[183] Desde logo, dada a natureza da atividade exercida, além do respetivo título de condução, é necessário obter certificação como motorista TVDE, mediante aproveitamento na respetiva formação, não ter

[181] A título de exemplo se indicam as regras e condições de utilização da aplicação "Glovo" e "Uber", disponíveis respetivamente em *https://glovoapp.com/en/legal/terms-couriers/* e *https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br*. RISAK, Martin e ADAMS-PRASSL, Jeremias, "Uber, Taskrabbit, & Co (…)", *Ob. Cit.*, p. 18. OMAR GARCÍA, Héctor, "La subordinación laboral (…)", *Ob. Cit.*, pp. 17-19. STEFANO, Valerio de, ALOISI, Antonio, *European legal framework (…), Ob. Cit.,* pp. 16-24.

[182] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* pp. 21-22. ALOISI, Antonio, "Commoditized workers (…)", *Ob. Cit*, p. 671.

[183] REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro, "Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos", in *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*, CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.), São Paulo, Ltr, 2017, p. 162.

antecedentes criminais, ser considerado pessoa idónea e celebrar o respetivo contrato com o operador de TVDE.[184]

A particularidade desta tipologia de plataformas é que não dispõem de frota de viaturas nem de motoristas para realizar os serviços contratados, tal como, conforme salienta Jorge Morais de Carvalho, "a circunstância de o contrato ser celebrado através de uma plataforma digital."[185]

Deste modo, para desenvolver esta atividade, um candidato a utilizador profissional ou motorista, além de descarregar a plataforma, deve remeter ao operador de TVDE os documentos identificados nas condições, nomeadamente carta de condução, seguro e cartão de TVDE e aguardar autorização para integrar a frota.[186]

O candidato a motorista deve ainda ser titular de um veículo a utilizar na atividade que deverá cumprir com os requisitos determinados, nomeadamente tratar-se de automóvel ligeiro de passageiros descaracterizado, o qual deve ter matrícula nacional, ter idade inferior a sete anos, lotação igual ou inferior a nove lugares, ter seguro de responsabilidade civil com as coberturas mínimas fixadas, incluindo proteção de ocupantes e cobertura para a atividade comercial de transporte de passageiros e ser-lhe aposto dístico TVDE exterior e amovível.[187]

Na eventualidade de o candidato a motorista não dispor de viatura com as características exigidas – quer por via da propriedade, ou de celebração de contrato de *renting* ou *leasing* – o intermediário colocará o candidato a motorista em contacto com empresas parceiras que poderão disponibilizar a solução adequada, dentro dos parâmetros por si definidos.

Logo que reúna os referidos requisitos, para iniciar a atividade e ainda antes de se registar na plataforma, é nalguns casos exigido que o motorista obtenha licença de operador de TVDE, inicie atividade como pessoa coletiva para o setor em causa e

---

[184] Os requisitos para iniciar atividade como motorista da Uber estão disponíveis em *https://www.uber.com/pt/blog/como-ser-motorista-ou-parceiro-da-uber/*.

[185] CARVALHO, Jorge Morais de, "O contrato de transporte (…)", *Ob. Cit.*, p. 1204.

[186] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* pp. 21-22.

[187] CARVALHO, Jorge Morais de, "O contrato de transporte (…)", *Ob. Cit.*, p. 1204. TODOLI SIGNES, Adrián, "Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales", in *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C., HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 225-226.

subscreva seguros de responsabilidade civil de exploração e seguro de acidentes pessoais para a empresa, com as coberturas mínimas fixadas.[188]

Como salientam Martin Risak e Jeremias Adams-Prassl, "the process is significantly more intensive than mere registration: the company will vet drivers' cars, check their licences and demand proof of relevant insurance for the jurisdiction in question."[189]

Daqui se retira que a empresa exerce um controlo direto sobre diversos aspetos fundamentais da atividade do prestador de atividade laborativa, que se aproxima de um verdadeiro processo de admissão, permitindo entrever alguns vislumbres de subordinação jurídica, bem como do exercício de poderes típicos do empregador, como o poder de direção e controlo — evidenciado, por exemplo, pela verificação dos veículos e das licenças —, a imposição de regras quanto à aptidão necessária para o desempenho da atividade, e a própria seleção e aprovação do prestador, circunstância que não se coaduna com um modelo de trabalho autónomo ou liberal.

Ainda, e como se refere na audição parlamentar, decorrente da atividade da ACT, apurou-se que "A UBER Portugal, presente em oito cidades, liga os operadores de mobilidade à plataforma eletrónica UBER BV, com sede na Holanda. A UBER Portugal apoia a UBER BV na apreciação formal da documentação dos operadores. Os 8 trabalhadores, TCO da Uber em Lisboa, estão integrados no departamento de marketing (presença em eventos, procura de utilizadores, etc.) e departamento de operações (responsável pela escolha de operadores). O Operador de mobilidade (pode ser uma Empresa, ENI ou TI) celebra um acordo com a UBER BV, para poder utilizar a plataforma eletrónica UBER. Para tal efetua uma inscrição na página da UBER e deve estar licenciado com a licença de Operador de mobilidade em Portugal. Deve igualmente apresentar um seguro de responsabilidade civil e outro de acidentes de trabalho. A UBER Portugal afirmou desconhecer o vínculo entre as operadoras e os motoristas e é responsável pela avaliação do serviço prestado (cliente avalia motorista). Em caso negativo, a UBER BV determina a exclusão do motorista. O Operador não tem exclusividade com a UBER BV. O Software de faturação é fornecido pela UBER, mas é o Operador que procede à emissão da fatura-recibo com o logotipo da Uber e com o contribuinte do Operador. A

[188] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, p. 5.
[189] RISAK, Martin e ADAMS-PRASSL, Jeremias, "Uber, Taskrabbit, & Co (…)", *Ob. Cit.*, p. 19.

Assistência aos utilizadores da plataforma UBER era feito por trabalhadores temporários que têm por função resolver problemas e fornecer soluções que garantam a satisfação dos clientes."[190]

Sendo certo que, a propósito do utilizador, a inscrição na plataforma pode ser assimilada à celebração de um contrato-quadro, sendo o contrato de transporte (ou contrato de TVDE, na terminologia utilizada por Jorge Morais de Carvalho) firmado com a solicitação de viagem pelo utilizador e a aceitação da proposta emitida pelo motorista, tudo através da plataforma, fica ainda o serviço prestado sujeito a avaliação de qualidade pelo utilizador.[191]

Sucede que, na prática, está a ser avaliado o transporte e o motorista, no seu conjunto, no final de cada viagem. De facto, através de um sistema de pontuação de uma a cinco estrelas, são elementos da avaliação a efetuar pelo utilizador o transporte efetuado, a apresentação da viatura, as competências comunicacionais do motorista, a música ambiente, a perícia do condutor na navegação e uma apreciação global do serviço, podendo ainda o utilizador efetuar observações específicas sobre a viagem, de que resultará uma avaliação média/*rating* do condutor, a qual ficará disponível para os restantes utilizadores e poderá, em caso de avaliações negativas, determinar o desligamento/desativação da plataforma.[192]

Também, não só o preço praticado pelo serviço de transporte é fixado pelo intermediário, sendo fixado "em função da distância e do tempo", não consubstanciando, pois, um valor fixo, como o condutor não pode receber gorjetas diretamente, recebendo uma percentagem acordada do preço total do serviço, que não pode ser inferior a 75% do valor global da viagem, sendo estas pagas através da plataforma.[193]

---

[190] Autoridade para as Condições do Trabalho, Audição Parlamentar suscitada pelo BE datada de 12/04/2021 com o n.º 189, sobre a implementação da chamada "tarifa dinâmica" entre as operadoras de TVDE e a competição pelo preço mais baixo praticado pelos motoristas e a falta de fiscalização da Lei n.º 45/2018 (TVDE), efetuada a 11.05.2021.

[191] CARVALHO, Jorge Morais de, "O contrato de transporte (…)", *Ob. Cit.*, pp. 1199, 1201 e 1214.

[192] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* pp. 21-22. ALOISI, Antonio, "Commoditized workers (…)", *Ob. Cit*., p. 674. STEFANO, Valerio de, "Automação, inteligência artificial (…)", *Ob. Cit.*, p. 27. AMADO, João Leal, "Inteligência artificial (…)", *Ob. Cit*, pp. 110-112.

[193] CARVALHO, Jorge Morais de, "O contrato de transporte (…)", *Ob. Cit.*, p. 1208.

Sob o condutor impenderão todos os custos relativos a combustível, seguros, manutenção da viatura e inspeções, portagens, licença de TVDE, entre outros.[194]

De outra parte, é o condutor que determina as horas a que se liga à plataforma para prestar a atividade, não tendo exclusividade relativamente à plataforma, tendo ainda liberdade para aceitar ou não determinada viagem, sendo certo que a recusa de várias viagens tem impacto na mencionada *reputação online* do condutor e na possibilidade da sua "desativação".[195]

Nesta tipologia de plataformas, com atividade em Portugal, destacamos ainda a *Bolt,* que, à semelhança da *Uber*, tem a valência de entregas e transporte de passageiros, sendo apenas disponibilizadas no seu sítio da internet as condições para os estafetas.

No que respeita às entregas, aceita como estafetas maiores de 18 anos de idade, sem antecedentes criminais e que disponham de veículo próprio, seja bicicleta, motobicicleta ou carro. Já para a atividade de motorista são exigidos os mesmos requisitos no que respeita ao condutor *Uber*, mas em ambos os casos são mais opacos quer o modo como se desenvolve a atividade, quer os requisitos da viatura, horários disponíveis e valores envolvidos, sendo feita apenas referência às verbas que servem de base ao cálculo e que incluem uma tarifa base, que coincide com o preço da recolha, uma taxa por minuto, uma taxa por quilómetro e eventuais taxas adicionais.[196]

No caso da *Glovo*, e para "melhorar a sua experiência", o estafeta é convidado a adquirir uma mochila com as cores e logótipo da marca da operadora de plataforma diretamente da loja *online*.

O estafeta poderá prestar a atividade em causa após reservar os horários pretendidos por intermédio da aplicação, à segunda e à quinta-feira, recebendo uma notificação que o recordará de efetuar a reserva.[197]

---

[194] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* pp. 21-22. TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, p. 6. ALOISI, Antonio, "Commoditized workers (…)", *Ob. Cit*., p. 673.

[195] ADAMS-PRASSL, Jeremias, "Gestão algorítmica (…)", *Ob. Cit*., p. 88. PEREIRO, Jaime Cabeza; DOCAMPO, María Belén Fernández; PRIETO, Marta Fernández, "La calificacíon (…)", *Ob. Cit.*, pp. 300-301.

[196] Os referidos requisitos para exercício de atividade junto da *Bolt* encontram-se disponíveis em *https://support.taxify.eu/hc/pt/categories/115000300833-Para-Condutores-Parceiros* e foram consultados a 13.12.2021.

[197] PEREIRO, Jaime Cabeza; DOCAMPO, María Belén Fernández; PRIETO, Marta Fernández, "La calificacíon (…)", *Ob. Cit.*, pp. 295-296.

Para iniciar a atividade o estafeta deve ligar-se à aplicação 15 minutos antes do horário reservado, recebendo uma notificação para o efeito.

Poderá, contudo, não lhe serem disponibilizados os horários designados como "horários de alta procura", os quais ficam dependentes da "pontuação de excelência" do estafeta, que é apurada através da soma de todos os pedidos aceites nesse período nos últimos 28 dias.

A remuneração acordada é calculada pela soma de um valor fixo designado "taxa base" por quilómetro percorrido, a que se soma um valor fixo por minuto de espera no estabelecimento logo que exceda os 5 minutos.

Com regularidade são lançadas na aplicação "desafios" ao estafeta, num separador específico, que consubstanciam objetivos a atingir para que o estafeta aumente os seus ganhos.

Na senda de um Acórdão proferido em Espanha[198], em que foi reconhecida a existência de uma relação de trabalho subordinado a um estafeta da *Glovo*, João leal Amado sintetiza da seguinte forma as características essenciais da relação estabelecida entre o prestador da atividade laborativa e o operador de plataforma:

"i) A *Glovo* não é uma mera intermediária na contratação de serviços entre estabelecimentos comerciais e estafetas; não se limita a prestar um serviço eletrónico de intermediação, consistente em pôr em contacto consumidores (os clientes) e autênticos trabalhadores autónomos, antes realiza também uma atividade de coordenação e organização do serviço produtivo;

ii) Trata-se de uma empresa que presta serviços de recovagem (de transporte e entrega de mercadorias), fixando o preço e as condições de pagamento do serviço, bem como as condições essenciais para a prestação de tais serviços; e é titular dos ativos essenciais para a realização da atividade;

iii) Para isso utiliza *riders*/estafetas que não dispõem de uma organização empresarial própria e autónoma, os quais prestam o seu serviço inseridos na organização de trabalho do empregador, submetidos a direção e organização da

[198] Tribunal Supremo, de 25 de setembro de 2020, Recurso de casación para la unificación de doctrina n.º 4746/2019.

plataforma, como o demonstra o facto de a *Glovo* estabelecer todos os aspetos relativos à forma e preço do serviço de recolha e entrega de tais produtos;

iv) Ou seja, tanto a forma de prestação do serviço como o seu preço e forma de pagamento são estabelecidos pela *Glovo*; a empresa emite instruções que lhe permitem controlar o processo produtivo e instituiu meios de controlo que incidem sobre a atividade e não apenas sobre o resultado, mediante a gestão algorítmica do serviço, as avaliações dos *riders*/estafetas e a geolocalização constante;

v) O *rider*/estafeta nem organiza por si só a atividade produtiva, nem negoceia preços ou condições com os titulares dos estabelecimentos que serve, nem recebe dos clientes finais a sua retribuição; *in casu*, o autor não tinha uma verdadeira capacidade para organizar a sua prestação de trabalho, carecendo de autonomia para isso e estando sujeito às diretrizes organizativas fixadas pela empresa; isso revela um exercício do poder empresarial quanto ao modo de prestação do serviço e um controlo da sua execução em tempo real que evidencia a presença do requisito de dependência próprio da relação laboral;

vi) Para prestar esses serviços, a *Glovo* serve-se de um programa informático que atribui os pedidos em função da avaliação de cada *rider*/estafeta, o que condiciona decisivamente a teórica liberdade de escolha de horários e de recusa de tais pedidos; ademais, a *Glovo* desfruta de um poder para sancionar os seus *riders*/estafetas por uma pluralidade de condutas diferentes, o que é uma típica manifestação do poder diretivo e disciplinar do empregador;

vii) Através da plataforma digital, a *Glovo* leva a cabo um controlo em tempo real da prestação do serviço em causa, sem que o *rider*/estafeta possa realizar a sua tarefa desvinculado da referida plataforma: devido a isso, o *rider*/estafeta goza de uma autonomia muito limitada, que apenas abrange questões secundárias (que meio de transporte utiliza e que rota segue para realizar a entrega), pelo que o tribunal concluiu que concorrem, no caso, as notas definidoras de um contrato de trabalho entre o autor e a empresa demandada."[199]

[199] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A *Glovo*, os *Riders (…)*", *Ob. Cit.,* pp. 146-147.
No mesmo sentido, AMADO, João Leal, "Inteligência artificial (…)", *Ob. Cit.*, pp. 106-109.

De entre as plataformas elencadas acima, não se localizou representação significativa em Portugal das restantes, pelo que assume representatividade bastante para permitir uma abordagem no nosso estudo as plataformas que, de entre estas, são as mais conhecidas, e que é precisamente o caso da *Uber* e da *Glovo,* nas quais nos centraremos, sendo certo que são também aquelas que, a nível internacional, têm merecido abordagens mais sistematizadas quer por parte da doutrina quer por parte da jurisprudência e, como tal, suscetíveis de produzir dados mais sólidos.

Em suma e em regra, as plataformas digitais de execução local, ao invés do previsível, têm em consideração as características pessoais e profissionais dos trabalhadores, não permitem a sua substituição ou subcontratação, ou regulam estes aspetos de forma a evidenciar um envolvimento pessoal do trabalhador tecnológico.[200]

Do mesmo modo, a aparente autonomia da definição do tempo, lugar e modo da prestação redundam numa faculdade de o trabalhador tecnológico aceitar a tarefa mas, após tal aceitação, não só fica vinculado à sua prestação pessoal, como aos termos em que a mesma deve ser desenvolvida, conforme fixado pelo operador de plataforma e, inerentemente, ao preço por este definido, sempre por intermédio da plataforma digital, na qual o trabalhador tecnológico deve estar registado. Deste enquadramento na plataforma tecnológica resulta a gestão algorítmica na coordenação da atividade e distribuição de tarefas, bem como a reputação *online* do trabalhador produzida pela avaliação do serviço registada pelos utilizadores, trabalhando aqueles sob marca alheia.

Assim, e perante as características deste modo enumeradas desta tipologia de plataforma, dificilmente concluiríamos pela existência de uma relação de trabalho autónomo. Por outro lado, conhecendo os indícios de subordinação jurídica tradicionais no nosso ordenamento jurídico, naturalmente se anteciparíam dificuldades nesta tarefa de qualificação, na medida em que esta questão, na sua materialidade subjacente, não é nova.[201]

Como conclui João leal Amado, "É certo que a margem de liberdade operacional do *rider*/estafeta é maior, bem maior, do que aquela de que dispunha o operário da velha

[200] PEREIRO, Jaime Cabeza; DOCAMPO, María Belén Fernández; PRIETO, Marta Fernández, "La calificacíon (…)", *Ob. Cit.*, p. 299.
[201] DAVIDOV, Guy, *A Purposive Approach (…)*, *Ob. Cit.*, p. 2.

fábrica fordista: o *rider*/estafeta não parece estar sujeito a um dever de assiduidade pontualidade (ele não tem de estar sempre disponível, pode escolher as faixas horárias em que estará pronto a prestar serviço, pode até recusar certos serviços em concreto), nem está sujeito a um dever de exclusividade ou, sequer, a um dever de não concorrência (pode trabalhar para várias plataformas, prestando o mesmo tipo de serviços a empresas concorrentes), ele utiliza instrumentos de trabalho próprios (o carro, a motorizada, a bicicleta, o *smartphone*)...

Ainda assim, os traços indiciadores de dependência são muito fortes e vincados, o estafeta (tal como, de resto, o motorista) não tem clientes, quem os tem é a *Glovo*, é esta que contacta com o mercado; os estafetas trabalham sob a marca *Glovo*, estão sujeitos a diversas formas de controlo e avaliação algorítmica por parte da *Glovo*, sendo esta que fixa os preços do serviço, etc."[202]

De facto, é precisamente a morfologia desta tipologia de emprego, que nos evidencia nalguns casos a ausência de independência ou de autonomia dos trabalhadores tecnológicos, que nos leva a questionar quer o seu enquadramento, quer a sua qualificação jurídica, já que na generalidade dos casos, a atividade parece estar dependente quer da celebração de contrato de prestação de serviço, quer mesmo de início de atividade de pessoa coletiva ou empresário em nome individual por parte dos prestadores da atividade laborativa.

Não obstante a aparência formal de prestação de trabalho autónomo, a análise das condições concretas de conformação e execução da atividade deixa entrever a ausência de autonomia do prestador de atividade, como ponto de partida de uma possível aproximação ao modelo típico de contrato de trabalho.

II. Em face do quadro traçado, este "modelo de negócio" assente nas plataformas digitais de execução local e, concomitantemente, na descentralização da prestação de

[202] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A *Glovo*, os *Riders (…)*", *Ob. Cit.,* pp. 147-148.
No mesmo sentido, PEREIRO, Jaime Cabeza; DOCAMPO, María Belén Fernández; PRIETO, Marta Fernández, "La calificacíon (…)", *Ob. Cit.*, pp. 298-299.

serviços e na gestão algorítmica, ainda que com uma regulação incipiente dada a sua novidade, não dispensam o trabalho humano, o que coloca inúmeras questões.[203]

Desde logo, este paradigma importa uma descentralização das tarefas em diversos prestadores de atividade laborativa[204], que se encontram disponíveis para desenvolverem a atividade sob demanda e sob a gestão algorítmica, com um controlo intenso do modo como a atividade é desenvolvida[205], apenas sendo remunerados pelo serviço concretamente realizado, pelo que aparentemente os riscos de frustração do resultado são por estes suportados.[206]

No que respeita à tipologia das plataformas sob análise, as mesmas implicam a realização de um serviço específico e padronizado, pelo que os prestadores de atividade laborativa executarão as respetivas tarefas sob demanda e com execução local, isto é, de forma presencial, a qual será realizada *offline*, ainda que importe uma ligação à plataforma durante o período de atividade.

Assim, tem sido salientado que, "Do ponto de vista de organização do trabalho, podem ser identificadas as seguintes características:

a. As ofertas de trabalho prometem total autonomia, liberdade e flexibilidade aos prestadores de serviços para decidirem quando, onde e quantas horas pretendem trabalhar;

b. O potencial motorista deverá cumprir uma série de requisitos, cuja observância deverá ser mantida após a concessão de acesso à *app* e durante todo o tempo da sua utilização, sob pena de o mesmo ser temporária ou definitivamente limitado;

c. A entidade operadora da plataforma online define as caraterísticas dos meios e instrumentos de trabalho, tais como veículos, definindo, por exemplo, marcas e

[203] STEFANO, Valerio de, "Automação, inteligência artificial (…)", *Ob. Cit.*, p. 27. CARDOSO, Ana Cláudia Moreira, ARTUR, Karen, OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, "O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência" in *Revista Valore*, Caderno Temático - Dilemas e desafios do novo mundo do trabalho, 5 (edição especial), Volta Redonda, pp. 215-216.

[204] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, p. 3.

[205] KALIL, Renan Bernardi, *A regulação do trabalho via plataformas digitais*, São Paulo, Edgard Blücher, 2020, p. 101. ALOISI, Antonio; De Stefano, Valerio, *Your boss (…), Ob. Cit.*, pp. 58-65.

[206] CARELLI, Rodrigo de Lacerda, "O caso Uber (…)", *Ob. Cit.*, p. 142. ALOISI, Antonio, "Commoditized workers (…)", *Ob. Cit*., p. 669.

modelos, e características dos motoristas que devem conduzir para poderem ser 'parceiros';

d. A entidade operadora da plataforma *online* é a entidade responsável, em exclusividade, pela definição dos preços dos serviços prestados e do modo de pagamento, obrigatoriamente realizado por meio de débito em cartão de crédito, não tendo o motorista, em nenhum destes casos, qualquer intervenção;

e. A *app* estabelece a ligação entre o motorista e um determinado utilizador com base num algoritmo que combina a distância percorrida e o tempo de viagem."[207]

Daqui resulta que o modo como a atividade laborativa se desenvolve no contexto das plataformas digitais de execução local demonstra que lhe está subjacente uma organização cuja gestão não assenta em moldes hierárquicos nem na coordenação direta clássica, que assentará nos sistemas de avaliação pelo utilizador ou reputação *online*, e sobretudo na gestão algorítmica.

Deste modo, a aparente informalidade e flexibilidade com que a atividade é desenvolvida surge aliada a uma gestão algorítmica que impõe uma padronização reforçada, secundada por um sistema de avaliação que revela fins punitivos e que torna dispensável a presença física do trabalhador na organização, mantendo o controlo por meios não convencionais.[208]

Embora, em tese, exista a possibilidade de que o trabalhador se faça substituir na realização da atividade ou que recorra à subcontratação, sem informar ou obter autorização da operadora de plataforma ou intermediária, na prática, a conta profissional não pode ser cedida a outrem, o que, de algum modo, importa o envolvimento no prestador de atividade laborativa na mesma, por espelhar as suas características pessoais.

Do mesmo modo, não existe verdadeira autonomia na forma de organizar ou realizar a atividade laborativa, estando os trabalhadores dependentes das normas

[207] SILVA, Catarina Marques da; MENDONÇA, Jorge Ribeiro, "Plataformas Digitais nas Vestes de Empregador: Os Desafios Da "Uberização" do Trabalho", in *RDIT - Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano I, setembro de 2021, n.º 2, IDT – Instituto de Direito do Trabalho – Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, pp. 305-306.

[208] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, p. 5. KALIL, Renan Bernardi, *A regulação do trabalho (…)*, *Ob. Cit.*, p. 87.

emanadas pela operadora de plataforma, quer diretamente relacionadas com a prestação principal, quer desligadas desta e cujo cumprimento é controlado por esta.[209]

Este novo "modelo de negócio" de que tratamos, corporizado nas plataformas de execução local, pode, assim, sintetizar-se nos seguintes traços característicos:[210]

- *Descentralização das tarefas*, mediante a angariação de um número considerável de prestadores de atividade laborativa;

- *Gestão algorítmica*, que se substitui à direção e supervisão presenciais e convocam uma aparência de menor dependência dos prestadores de atividade laborativa;

- *Sistema de avaliação difuso*, atribuído aos utilizadores ou clientes - que produz ainda a designada *reputação online* -, e cujos resultados poderão ter impacto nas decisões de distribuição de tarefas ou cessação contratual;

- *Subordinação organizacional* dos prestadores de atividade laborativa, que são sujeitos a regras de parametrização do serviço e a deveres de conduta e de produtividade emanados pelo operador de plataforma, bem como a um controlo direto e constante do cumprimento destas derivado do facto de a atividade se rprestada no âmbito de organização heterodeterminada e dela incindível.[211]

Deste modo, verifica-se que concorrem elementos de subordinação e autonomia cujo enquadramento e singularidades lançam o debate sobre a qualificação da relação jurídica subjacente. Vejamos se os contornos dos sujeitos envolvidos poderão lançar alguma luz sobre esta questão.

2.1.3 Novos conceitos de empregador e trabalhador?

I. Como acima se disse, as plataformas digitais de execução local fazem a ponte entre fornecedores de serviços e consumidores finais tendo em vista a prestação de serviço sob demanda, isto é, as plataformas em causa efetuam uma *intermediação digital* entre a oferta e a procura de certos serviços mas, neste caso particular e ao

[209] KALIL, Renan Bernardi, *A regulação do trabalho (…)*, *Ob. Cit.*, p. 87.
[210] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, p. 7.
[211] ZIPPERER, André Gonçalves, *A Intermediação de Trabalho Via Plataformas Digitais - Repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI*, São Paulo, LTR, 2019, pp. 108-109. PEREIRO, Jaime Cabeza; DOCAMPO, María Belén Fernández; PRIETO, Marta Fernández, "La calificacíon (…)", *Ob. Cit.*, p. 304.

contrário do *crowdwork online*, não podem ser consideradas isoladamente do serviço subjacente, tendo uma intervenção regulatória no serviço prestado, influindo na própria conformação deste, o que determina que o sujeito credor da atividade laborativa influi de um modo específico no serviço prestado, podendo, nalguns casos, surgir como um verdadeiro empregador.[212]

Ainda, haverá que ter em atenção que as plataformas digitais carecem de gestão humana, tendo subjacente uma pessoa física ou uma pessoa coletiva, sendo que "A tendência actual é para que o empregador seja uma pessoa coletiva" e "o trabalhador ser inserido numa empresa."[213]

Neste sentido se orientou também o atual artigo 12.º-A do CT, que assimila a plataforma à "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."

Embora, na forma como se encontra delineada, a redação deste artigo permita incluir quer o *crowdwork online* quer as plataformas digitais de execução local, tem aqui o mérito de chamar à atenção para o facto de que, por detrás da plataforma, existe uma pessoa coletiva com quem se estabelecem relações jurídicas.

A definição assim propugnada pelo legislador das plataformas digitais – e que aqui identificamos como, consoante os casos, o operador de plataforma ou o intermediário - permite desde logo lançar mão da definição constante do artigo 11.º do CT, a fim de identificar em que organização no âmbito da qual poderá a atividade do trabalhador estar a ser prestada e quem será a empresa que poderá ou não exercer poderes laborais.[214]

---

[212] Veja-se, nomeadamente, o Regulamento (UE) 2019/1150 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativo à promoção da equidade e da transparência para os utilizadores profissionais de serviços de intermediação em linha.

[213] LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 233-236.

[214] ALOISI, Antonio; De Stefano, Valerio, *Your boss (…), Ob. Cit.,* pp. 116-124.

Sob um outro prisma, Milena da Silva Rouxinol e Teresa Coelho Moreira, colocam o acento tónico na alienabilidade, que se reconduz ao facto de "A atividade objeto do contrato de trabalho é prestada a outrem – o empregador -, que se apropria de imediato – dir-se-ia: por regra, originariamente – do respetivo produto, para obter as vantagens que ele proporciona, razão pela qual remunera o trabalhador."[215]

Do mesmo modo, em Espanha, a referência às "personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior" pelo artigo 1.º, n.º 2 do Estatuto de los Trabajadores, permite abranger as plataformas digitais, apesar da sua imaterialidade, por exigir que se olhe às pessoas singulares ou coletivas com as quais tais relações jurídicas poderão ser estabelecidas.

De facto, nas plataformas digitais de execução local, esta intermediação digital entre a oferta e a procura efetuada pela plataforma, que fica a cargo do operador da plataforma, revela-se singular na aludida intervenção regulatória no serviço prestado, o que a aproxima dos serviços que, no mesmo setor de atividade, sejam prestados ao abrigo de contrato de trabalho.

João leal Amado chama a atenção para o facto de que "São três as categorias de intervenientes na economia colaborativa: (i) os prestadores de serviços que partilham os ativos, os recursos, a disponibilidade e/ou as competências - podem ser particulares que oferecem serviços numa base esporádica («pares»>) ou prestadores de serviços que atuam no exercício da sua atividade profissional («<prestadores de serviços profissionais»); (ii) os utilizadores desses serviços; e (iii) os intermediários que - através de uma plataforma em linha - ligam prestadores de serviços e utilizadores, facilitando as transações reciprocas («plataformas colaborativas»)."[216]

Porém, nas plataformas digitais de execução local com a tipologia de transporte de passageiros em veículo descaracterizado, para além do operador de plataforma pode surgir um outro interveniente – o intermediário.

[215] AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* p. 87.
[216] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A *Glovo*, os *Riders (…)*", *Ob. Cit.,* p. 139.

Assim, ao passo que no *crowdwork online* temos três intervenientes[217], o utilizador, o operador de plataforma e o prestador de atividade laborativa (também designado como prestador do serviço), nas plataformas digitais de execução local podemos ter três ou quatro intervenientes. Isto é, na generalidade das plataformas, como nas de entrega, existem em regra os citados três intervenientes. Porém, nas plataformas da tipologia de transporte de passageiros em veículo descaracterizado surgem quatro intervenientes: o utilizador, os operadores de plataforma eletrónica que, nos termos do artigo 16.º do citado diploma "prestam o serviço de intermediação entre utilizadores e operadores de TVDE aderentes à plataforma, na sequência efetuada pelo utilizador por meio de aplicação informática dedicada", os operadores de TVDE, que são as pessoas coletivas que se dedicam à atividade de transporte propriamente dita, por intermédio dos motoristas, utilizando para o efeito uma plataforma eletrónica através da qual os utilizadores submetem os seus pedidos.[218]

Consideramos esta designação singular da tipologia de transporte de passageiros em veículo descaracterizado confusa, pois designa como operador de plataforma o que o artigo 12.º-A do CT identifica como plataforma e como operador de TVDE as pessoas coletivas que se dedicam à atividade de transporte, sendo designada pelo artigo 12.º-A do CT como intermediário e que, como vimos, podem coincidir com a pessoa do motorista que efetua o transporte. Pese embora tal facto, procuraremos manter-nos próximos da terminologia que vem sendo utilizada na lei.

A nível nacional, a Lei n.º 45/2018, de 4 de maio, acrescentou assim esta segunda figura – que designamos de intermediário -, com a tipologia específica de operador de TVDE[219], que prestará o serviço e assegurará o cumprimento dos requisitos da atividade desenvolvida, podendo ou não recorrer ao esforço colaborativo de outrem.

---

[217] HAUBEN, Harald (ed.); LENAERTS, Karolien; WAYAERT, Willem, *The platform economy and precarious work*, European Parliament, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies Directorate-General for Internal Policies, setembro de 2020, pp. 13-14.

[218] MESTRE, Bruno, "As metamorfoses da subordinação (…)", *Ob. Cit.*, p. 211.

[219] No que tange à especifica atividade de transporte de passageiros em veículos descaracterizados, os artigos 2.º, 3.º 10.º e 11.º da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, distinguem cinco intervenientes no contrato, porém, no que respeita à qualificação das relações de trabalho importa reter três intervenientes: o prestador de serviço de TVDE, o operador de plataforma eletrónica e o motorista ao serviço de um operador de TVDE. AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A lei sobre o TVDE (…)", *Ob. Cit.*, pp. 81-111.

Indo mais além, Jorge Morais de Carvalho identifica, no que respeita às plataformas digitais da tipologia transporte de passageiros em veículo descaracterizado cinco intervenientes:

"(i) Operador de TVDE ou prestador de serviço de TVDE. Este tem que ser uma pessoa coletiva (art. 2.º 1), estando o início de atividade sujeito a licenciamento (art. 3.º);

(ii) Motorista ao serviço de um operador de TVDE. O motorista deve estar inscrito junto de (pelo menos) uma plataforma e cumprir os requisitos previstos nos arts. 10.º e 11.º, nomeadamente ser titular de um certificado de motorista de TVDE;

(iii) Utilizador de plataforma;

(iv) Passageiro, que pode não coincidir com o utilizador da plataforma. Desde logo, o utilizador de plataforma é, relativamente a uma determinada viagem, apenas um e os passageiros podem ser mais. Pode também o utilizador não ser passageiro, contratando a viagem para um terceiro;

(v) Operador de plataforma eletrónica."[220]

Contudo, ainda que possam, em abstrato, serem identificados os referidos cinco intervenientes na prestação do serviço, no caso particular das plataformas de execução local releva essencialmente a relação laborativa que assenta numa base tripartida constituída pelo trabalhador tecnológico e pela empresa operadora de plataforma digital/intermediária prestadora de serviços e pelo utilizador, em que se destaca que as referidas empresas não atuam somente como intermediárias entre a oferta e a procura, pois não só prestam serviços mas, muitas das vezes, dirigem ou controlam os seus empregados[221], o que dificulta a identificação e garantia de condições de trabalho dos trabalhadores digitais.[222]

---

[220] CARVALHO, Jorge Morais de, "O contrato de transporte (…)", *Ob. Cit.*, p. 1194.

[221] Tese propugnada pelo Acórdão do Tribunal de Justiça da união Europeia, de 10 de abril de 2018, processo n.º C-320/2016. Em sentido diverso, entendeu o TJUE, por despacho datado de 22.05.2020, que o exercício de funções de entrega de encomendas através de plataforma digital não integra uma relação de trabalho subordinado, tendo fundamentado tal orientação no sentido de que o trabalhador tecnológico pode fazer-se substituir no exercício das funções, pode aceitar ou recusar as tarefas e definir o número máximo de tarefas a realizar, pode exercer a mesma atividade para plataformas concorrentes, bem como definir as suas próprias horas de trabalho.
Ver neste sentido, PEREIRA, Rita Garcia, "A Uber e o contrato de trabalho (…)", *Ob. Cit.*, p. 429.

[222] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, pp. 3-4.

Porém, esta intermediação digital também não é isenta de dificuldades pois nas plataformas de execução local, e à semelhança do que sucede no *crowdwork online* em que não existe uma intervenção regulatória, não se pressupõe que o prestador de atividade laborativa celebre qualquer contrato com o operador de plataforma mas sim com o intermediário, quando este exista.

É por este motivo que se tem chamado a atenção para "la dificultad real para delimitar en muchas ocasiones la diferencia entre una plataforma tecnológica y una empresa de trabajo temporal (las relaciones son triangulares en ambos casos)."[223]

De facto, tanto no trabalho prestado no âmbito das plataformas digitais como nas empresas de trabalho temporário, estamos perante relações de trabalho que envolvem três sujeitos distintos, sendo que, em qualquer dos casos, o beneficiário da atividade (seja a empresa operadora de plataforma digital ou a empresa utilizadora) não assume a posição de empregador clássico.

Porém, enquanto no trabalho temporário o vínculo laboral está expressamente previsto e regulado e os poderem laborais se encontram cindidos de modo formal, no trabalho prestado em contexto de plataformas digitais a relação laboral é muitas vezes ocultada ou simulada sob formas contratuais autónomas, estando o exercício dos poderes laborais, em regra, concentrados no sujeito operador de plataforma digital ou intermediário (quando este exista).

Terminologicamente, além de outras questões de relevo como a respetiva fiscalização, a Lei n.º 45/2018, de 4 de maio, poderia ter tido uma redação mais clara e, bem assim, articulada com outros diplomas potencialmente aplicáveis ao setor, porém, considerando a avaliação em curso à aplicação da mesma, poderá esta questão ser retificada a breve trecho.[224]

---

[223] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* p. 10.

[224] Em virtude da Resolução da Assembleia da República n.º 83/2025, de 21 de março, que recomenda ao Governo a adoção de um conjunto de medidas destinadas a reforçar a regulação da atividade de transporte individual em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrónica (TVDE), designadamente a implementação de uma plataforma de partilha de dados entre o Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P. (IMT) e os operadores, para verificação em tempo real da habilitação de motoristas e veículos; a realização obrigatória dos exames de certificação no IMT; e a dispensa da formação de renovação para motoristas de táxi. Propõe-se ainda a introdução da possibilidade de seleção da língua falada pelos motoristas, com obrigatoriedade da língua portuguesa, bem como a promoção da proficiência em português entre os motoristas. Paralelamente, incentiva-se o desenvolvimento de

Chamamos, assim, a atenção para a morfologia singular dos sujeitos envolvidos, quer o prestador de atividade laborativa, quer o beneficiário dessa atividade cuja "singularidad pone en cuestión los moldes clásicos de definición no solo de las fórmulas tradicionales de trabajo por cuenta ajena sino, incluso, las de trabajo autónomo tradicional."[225]

Pelo que, a fim de obtermos alguma pacificação terminológica inter-plataformas, propomos a utilização da seguinte nomenclatura para as plataformas digitais de execução local:

Utilizaremos a designação *operador de plataforma* para nos referirmos à pessoa coletiva que opera através de plataforma digital, através da qual gere, administra e explora economicamente uma atividade ou serviço, coordenando para o efeito a atividade de pessoas singulares mediante remuneração.

Por sua vez, designaremos por *intermediário* a pessoa singular ou coletiva que, sendo um terceiro em relação ao operador de plataforma – ou, pelo menos, uma pessoa distinta -, se dedica à atividade disponibilizada pela plataforma digital – o transporte de passageiros em veículo descaracterizado, o que é, nomeadamente, o caso da *Uber* - com recurso a *prestadores de atividade laborativa*, que executam em concreto o serviço propiciado pela plataforma digital.

Por questões de simplificação terminológica utilizaremos a expressão *operador de plataforma* quando nos referirmos à pessoa coletiva que presta o serviço subjacente, por intermédio da plataforma digital, podendo, em concreto, tratar-se de um operador de plataforma ou de um intermediário, consoante a tipologia de plataforma em causa, isto é, de entrega ou de transporte em veículo descaracterizado. É, como vimos, a pessoa coletiva identificada pelo n.º 2 do artigo 12.º-A do CT, que presta o serviço subjacente operando uma plataforma eletrónica para o efeito.

Por fim, teremos o *utilizador*, que é a pessoa singular que solicita a prestação do serviço por intermédio da plataforma.

---

medidas de promoção da qualidade e segurança dos serviços pelas plataformas e determina-se o início do processo de revisão da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, à luz da avaliação da sua aplicação.

[225] MERCADER UGUINA, Jesús R., "El futuro del trabajo y el empleo en la era de la digitalización y la robótica", in Sociedad Digital y Derecho, Coord. BARRIO ANDRÉS, Moisés e TORREGROSA VÁZQUEZ, José, Madrid, Boletín Oficial del Estado Ministerio de Industria, Comercio y Turismo y RED.ES, 2018, p. 629.

Pese embora o atual n.º 2 do artigo 12.º-A do CT tenha vindo à luz optando por designar o que chamamos de operador de plataforma simplesmente como "plataforma", consideramos que, para o nosso estudo, a utilização desta locução seria suscetível de gerar confusão com a plataforma digital em si mesma, isto é, com o ambiente *online* – sítio de *internet* ou aplicação informática - que facilita a interação e a troca de serviços, produtos ou informações entre diferentes sujeitos.

Temos, assim, e como já se indicou, uma relação triangular entre o prestador do serviço ou da atividade laborativa, o operador de plataforma e o utilizador, relação que, pese embora não seja estranha ao nosso ordenamento jurídico – como é o caso, nomeadamente, do já referido quanto ao trabalho temporário – não permite qualquer espécie de analogia ou transposição para o caso concreto do trabalho prestado através de plataformas digitais dada a sua dissimilitude factual de fundo em matéria laboral.[226]

Face ao quadro geral traçado, no caso das plataformas digitais de execução local, e na medida em que existe uma pessoa coletiva que presta o serviço subjacente de transporte ou entrega, coloca-se a questão de saber se a morfologia dos sujeitos envolvidos pode indicar a presença de trabalho subordinado ou autónomo ou se a mesma será tão distinta que importará um reequacionar dos conceitos em presença.[227]

II. Numa primeira abordagem, parece evidente que os sujeitos intervenientes surgem com outras características e se relacionam por um meio distinto do tradicional, o meio digital ou a plataforma, sendo difícil identificar o credor da prestação laborativa.[228]

Porém, como já se avançou, não é a plataforma digital que se relaciona com o prestador da atividade laborativa, o que vai ao encontro do entendimento do European Economic and Social Committee ao propugnar um "human-in-command approach"[229] à inteligência artificial e, sobretudo, no que se refere às relações com trabalhadores.

---

[226] SCHMIDT, Florian A., *Digital Labour Markets (…), Ob. Cit.,*p. 10.

[227] BELTRAN, Ignasi, "Economía de las plataformas (…)", *Ob. Cit.*, p. 40.

[228] MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 133-138. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, P. Furtado; CARVALHO, A. Nunes, VASCONCELOS, Joana, *Manual de Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 401-405.

[229] MULLER, Catelijne, *Artificial intelligence - The consequences of artificial intelligence on the (digital) single market, production, consumption, employment and society (own-initiative opinion),* p. 3. ALOISI, Antonio; De Stefano, Valerio, *Your boss (…), Ob. Cit.*, pp. 15-22.

De entre os sujeitos intervenientes na referida prestação laborativa, aquele que mais tem sido trazido a debate é precisamente a figura do possível empregador, sendo propugnado um critério funcional para a identificação de quem poderá ser a entidade empregadora. [230]

Também o conceito de empregador é suscetível de uma releitura à luz do contexto das plataformas digitais, pois, de facto, os poderes do empregador atribuem-lhe uma função definida no quadro da relação laboral.[231]

Ora, sob este ponto de vista, de conceito funcional de entidade empregadora, parece ser possível justapor a algumas empresas operadoras de plataforma o conceito de empregador, identificando-as com quem gere a relação com a marca, quem faz a gestão algorítmica da atividade, quem desenvolve o controlo da prestação laborativa, e quem eventualmente deterá os poderes laborais que normalmente assistem à entidade empregadora.[232]

Contudo, a dificuldade de identificação da figura do empregador já não é nova. A propósito da tão falada flexisegurança anunciava-se uma transformação deste conceito, passando a ser concebido como uma posição identificável com um feixe de relações jurídicas ou contratuais.[233]

Em face do mencionado, Ignasi Beltran propugna que "Desde el punto de vista del "empresario", si bien es cierto que la tecnología facilita el estrecho contacto entre el usuario y el prestador del servicio, provocando una "evanescencia" de la empresa, y que los algoritmos juegan un papel preeminente en ciertas "tomas de decisión", no parece que en este entorno pueda hablarse de una redefinición de su conceptuación".[234]

A abordagem *human-in-command* postula que o ser humano deve conservar um controlo efetivo sobre os sistemas automatizados, assegurando a possibilidade de intervenção, correção ou suspensão da sua atividade sempre que necessário, princípio que se revela especialmente relevante no contexto da utilização de inteligência artificial e algoritmos de decisão em setores como o trabalho em plataformas digitais, partindo da premissa de que, independentemente do grau de autonomia tecnológica, a responsabilidade última pelas decisões e pelas suas consequências deve permanecer humana, promovendo a responsabilização e a transparência dos processos decisórios automatizados.

[230] LANE, Marguerita, "Regulating platform work in the digital age", in *Going Digital Toolkit Policy Note*, No. 1, OECD, 2020, p. 9.

[231] KALIL, Renan Bernardi, *A regulação do trabalho (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 217-218.

[232] RISAK, Martin, *Fair Working Conditions (…), Ob. Cit.,* pp. 9-10.

[233] CORAZZA, Luisa, RAZZOLINI, Orsola, "Who is an Employer?", Working Paper n.º 3, Center for Labor and Economic Growth, 2015, pp.24-25.

[234] BELTRAN, Ignasi, "Economía de las plataformas (…)", *Ob. Cit.*, p. 41.

Veja-se, ainda, o considerando (13) da Diretiva 2019/1152, de 20 de junho de 2019, do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, onde se refere que "Várias pessoas singulares ou coletivas, ou outras entidades, podem, na prática, assumir as funções e as responsabilidades de empregador. Os Estados-membros deverão continuar a gozar da liberdade de determinar de modo mais preciso que pessoas devem ser consideradas total ou parcialmente responsáveis pelo cumprimento dos deveres impostos aos empregadores pela presente diretiva, desde que esses deveres sejam cumpridos. Os Estados-membros deverão também poder decidir que alguns ou a totalidade destes deveres devem ser imputados a uma pessoa singular ou coletiva que não seja parte no contrato de trabalho ou na relação de trabalho."

Já se verificou que o relacionamento entre empresa operadora de plataforma e o prestador da atividade laborativa não se reduz nem a uma mera intermediação, nem a plataforma se reconduz a uma simples base de dados, tendo uma posição conformadora da atividade que é desenvolvida por seu intermédio.[235]

Assim, haverá de questionar, qual dos intervenientes nesta relação tripartida é suscetível – se é que tal sucede nesta tipologia de emprego - de ficar investido na posição de entidade empregadora.[236]

Perante esta questão, a generalidade dos ordenamentos jurídicos tem buscado identificar um ou vários dos seguintes vetores, como indicativo: subordinação, controlo ou integração, o que no caso do ordenamento jurídico nacional se reveste de uma configuração particular, como adiante veremos.[237]

Porém, o modo particular como se desenvolvem as atividades laborativas no contexto das plataformas digitais permite alguma ambiguidade, tendo inclusivamente

[235] OMAR GARCÍA, Héctor, "La subordinación laboral (…)", *Ob. Cit.*, p. 16. CARELLI, Rodrigo de Lacerda, "O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei", in *Futuro do trabalho - Os efeitos da revolução digital na sociedade*, (Org.) CARELLI, Rodrigo lacerda; CAVALCANTI, Tiago muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da, Brasília-DF, ESMPU, 2020, pp. 70-71.

[236] Num outro sentido, veja-se ALOISI, Antonio, "Commoditized workers (…)", *Ob. Cit*., p. 674.

[237] DAVIDOV, Guy, FREEDLAND, Mark, KOUNTOURIS, Nicola, "The Subjects of Labor law: "Employees" and Other Workers", Forthcoming in *Research handbook in comparative labor law*, s.l., Matthew Finkin & Guy Mundlak Eds., 2015, pp. 4-5.

sido discutido se o empregador seria o cliente, a o operador de plataforma digital ou o intermediário.[238]

Neste ponto, Martin Risak e Jeremias Adams-Prassl propõem reequacionar a definição de empregador, adotando uma conceptualização funcional, isto é, reconduzida às funções que a figura do empregador desempenha na relação laboral, isto é, a posição dominial do empregador, e que apresentam como resultantes da sua situação de contraparte da posição subjetiva do trabalhador, ainda que os contornos de tais funções se possam concretizar factualmente com contornos variáveis numa análise à relação jurídica como um todo.[239]

Identificam, assim, cinco funções-tipo da posição dominial do empregador, suscetíveis de aplicação às plataformas digitais, com execução local:[240]

1. *Início e término da relação de emprego*, onde incluem o controlo de todas as etapas da relação laborativa, desde a seleção do trabalhador, passando pelo desenvolvimento da relação, à cessação do vínculo, controlando o acesso e a respetiva desativação. Salientam ainda que, ao contrário do aparente, pois o vínculo manifesta-se em microtarefas, se trata de uma relação duradoura cujo término pode resultar do incumprimento dos parâmetros fixados;
2. *Recebimento do trabalho e dos seus frutos*, salientando que é o operador de plataforma que recebe diretamente o pagamento pelos serviços prestados e de eventuais gorjetas, procedendo à faturação do serviço e tratamento de eventuais reclamações;
3. *Fornecimento de tarefas e pagamento do trabalho*, que consiste no fornecimento do acesso à plataforma e, em decorrência do referido no ponto anterior, no recebimento direto do pagamento do serviço sobre o qual cobram uma comissão "de intermediação" por si determinada;
4. *Gestão e controlo dos fatores de produção ("Enterprise-Internal Market")*, que exerce através do controlo sobre os fatores de produção bem como sobre o modo de execução da atividade através da informação que lhe é disponibilizada

[238] ROCHA SANCHÉZ, Fernando, "El trabajo autónomo (…)", *Ob. Cit.*, pp. 301-326.
[239] RISAK, Martin e ADAMS-PRASSL, Jeremias, "Uber, Taskrabbit, & Co (…)", *Ob. Cit.*, p. 16.
[240] RISAK, Martin e ADAMS-PRASSL, Jeremias, "Uber, Taskrabbit, & Co (…)", *Ob. Cit.*, pp. 17-21.

pela plataforma digital e pela avaliação dos utilizadores, bem como pelo controlo sobre os instrumentos que são utilizados no desenvolvimento da atividade;

5. Gestão dos lucros e riscos da atividade ("Enterprise-External Market"), salientando que é o operador de plataforma que recebe e gere os lucros bem como se sujeita aos riscos decorrentes do exercício da atividade, apesar de aparentar que tais riscos impendem sobre o prestador de atividade laborativa, pois é aquele que determina os preços (ainda que dinâmicos) por via do algoritmo, bem como exploram economicamente a marca.

Concluem, assim, que a plataforma desenvolve as referidas funções do empregador, pelo que tal conceptualização funcional e flexível da entidade empregadora em plataformas digitais, permite reconduzir o conceito à "entity, or combination of entities, playing a decisive role in the exercise of relational employing functions, and regulated or controlled as such in each particular domain of employment law."[241]

Porém, pese embora este critério funcional nos possa conduzir no sentido de ser possível configurar a existência de um empregador no trabalho desenvolvido no âmbito de plataformas digitais de execução local, não se esclarece ainda quem, de entre os sujeitos envolvidos, poderá exercer esta função e, ainda, como se podem aqui enquadrar ou não o exercício dos poderes laborais.[242] E isto porque, embora a legislação nacional não defina a posição subjetiva de empregador, é possível retirá-la do enunciado do artigo 11.º do CT, sendo aquele que exerce a autoridade, isto é, os poderes diretivo e disciplinar, e que é o titular da organização na qual o trabalhador se insere.

A lei optou por uma solução igualmente pacífica, não questionando o número ou a tipologia de intervenientes nas relações jurídicas subjacentes e procurando abranger a generalidade das plataformas digitais, definindo diretamente o interveniente que se considera estar em condições de envergar as vestes de entidade empregadora e que,

[241] RISAK, Martin e ADAMS-PRASSL, Jeremias, "Uber, Taskrabbit, & Co (…)", *Ob. Cit.*, p. 26.
[242] RISAK, Martin e ADAMS-PRASSL, Jeremias, "Uber, Taskrabbit, & Co (…)", *Ob. Cit.*, p. 18.

para efeitos do presente estudo, é aquele que designamos como operador de plataforma.[243]

Porém, considerando que os prestadores de atividade laborativa em plataformas digitais de execução local não se encontram vinculados a um dever de exclusividade, podendo, por conseguinte, desenvolver a sua atividade para vários operadores de plataforma, é possível que surjam na posição de empregador diversas entidades, o que poderia conduzir a uma diluição ou fragmentação das funções acima identificadas, como sucede no âmbito do trabalho temporário ou da cedência ocasional ou mesmo numa situação de pluralidade de empregadores.[244]

Naturalmente, esta abordagem deverá analisar a relação contratual como um todo, recorrendo a outros "indicadores" presentes, mas centrando-se nas funções que cada uma das partes ocupa no vínculo, tendo em atenção que a qualificação da relação de emprego como de trabalho subordinado importará a aplicação do feixe de direitos e garantias que assistem aos trabalhadores.

Tendo em mente que à realização do serviço contratado subjazem vários contratos entre os indicados intervenientes, questiona-se, *mutatis mutandis*, quem poderia ficar investido na posição de entidade empregadora, caso houvesse de se concluir pela existência de um contrato de trabalho: o utilizador, o operador de plataforma ou o intermediário. [245]

Naturalmente que, como é o caso, no âmbito dos contratos formais é sempre possível identificar o contratante que é suscetível de envergar as vestes de empregador. No caso das plataformas digitais de execução local também assim sucede pois, pese embora formalmente possa ser celebrado um contrato de prestação de serviço, é sempre possível identificar quem é a contraparte, isto é, quem é o beneficiário da atividade, para efeitos de presunção de contrato de trabalho.[246]

---

[243] Cfr. Artigo 12.º-A, n.º 2 do CT.

[244] RISAK, Martin e ADAMS-PRASSL, Jeremias, "Uber, Taskrabbit, & Co (…)", *Ob. Cit.*, p. 22.

[245] *Vide*, sobre este ponto, CARVALHO, Jorge Morais de, "O contrato de transporte (…)", *Ob. Cit.*, pp. 1191-1224. RISAK, Martin, *Fair Working Conditions (…), Ob. Cit.,* pp. 9-10.

[246] FERNANDES, António Monteiro, "Emprego na era digital: um novo conceito de trabalhador?", in *Trabalho na era digital: que direito?*, Estudos APODIT, n.º 9, Coord. RAMALHO, Maria do Rosário Palma; CARVALHO, Catarina de Oliveira; VICENTE, Joana Nunes, Lisboa, AAFDL, 2022, pp. 239-246. AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* p. 111.

Com a publicação da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, esta questão ficou relativamente pacificada nas plataformas de transporte em veículo descaracterizado, ao ser estabelecido no artigo 10.º, n.º 2, al. e), que deve existir contrato escrito que titule a relação entre motorista de TVDE e operador de TVDE. Neste sentido, permite-se verificar que, a existir relação contratual laboral entre prestadores de atividade laborativa e plataformas digitais de execução local, a mesma ocorrerá com o intermediário.

No mesmo sentido, a definição constante do artigo 12.º-A, n.º 2 do CT, permite identificar a entidade empregadora com a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, isto é, como temos vindo a referir, com a entidade que conforma o serviço subjacente e que, por simplicidade de exposição designaremos como operador de plataforma mas que, em rigor, poderá ser tanto o operador de plataforma – nas plataformas da tipologia de entregas - ou o intermediário – como sucede nas plataformas da tipologia de transporte em veículo descaracterizado.

Considerando ainda que as plataformas digitais de execução local apresentam semelhantes contornos no que respeita à tipificação dos sujeitos intervenientes, é possível divisar identidades neste aspeto, afirmando, com algum grau de certeza, que é, por via de regra, a empresa operadora de plataforma quem estabelece uma relação jurídica com o trabalhador tecnológico e, como tal, será esta que estará em condições de ser observada quanto ao seu posicionamento como eventual entidade empregadora.

Constata-se assim não ser necessária a elaboração de um novo conceito de empregador, nem sequer de flexibilização deste conceito, para averiguar a entidade que poderá exercer a posição dominial de entidade empregadora.

III. De outra parte, questiona-se também se a figura do trabalhador surge com novas roupagens, dada a especial morfologia desta tipologia de emprego, surgindo, numa primeira linha – e assim é divulgado pelas plataformas – como empreendedorismo e autonomia, levando a intuir que se trata de trabalho autónomo ou que, pelo menos, assim será formalizado, o que surge a par de uma maior conexão digital e do surgimento de novos tipos de trabalhadores, como os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores

com escassa disponibilidade, os cidadãos colaborativos, os trabalhadores nómadas e os trabalhadores cooperativos.[247]

À semelhança do que sucede com a posição subjetiva do empregador, na Diretiva 91/533/CEE do Conselho, de 14 de outubro de 1991, o legislador europeu não definiu a noção de trabalhador, relegando para os Estados-membros a definição de trabalhador subordinado, bem como a existência de eventuais figuras intermédias em relação ao trabalhador autónomo, o que se inscreve numa tendência de flexibilidade e abertura dos conceitos jurídicos verificada ao nível europeu, permitindo uma articulação com as legislações nacionais.

Deriva da noção de contrato de trabalho constante do artigo 11.º do CT que o trabalhador é necessariamente uma pessoa física que "se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas."[248]

Tal como sucede com as questões colocadas sobre a figura do empregador, e dada a inexistência de uma definição de trabalhador a nível nacional, é possível retirar novamente do artigo 11.º do CT que será trabalhador a pessoa física que se encontra sujeita à autoridade de uma pessoa singular ou coletiva e desenvolve a sua atividade no âmbito de organização heterodeterminada, auferindo retribuição pela prestação de atividade.[249]

---

[247] TODOLI SIGNES, Adrián, "Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales", in *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C., HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, p. 223. CARELLI, Rodrigo de Lacerda, "O caso Uber (…)", *Ob. Cit.*, p. 141. FERNANDES, António Monteiro, "Emprego na era digital (…)", *Ob. Cit.*, pp. 239-246. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, "A quien emplear (…)", *Ob. Cit.*, pp. 325-357.

[248] Neste aspeto, Pedro Romano Martinez particulariza a noção de trabalhador com referência à noção de contrato de trabalho "aquele que presta uma atividade a outra pessoa (ou outras pessoas), sob a autoridade direção desta. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 120-121.

Já Milena da Silva Rouxinol e Teresa Coelho Moreira referem que a referência a prestação da atividade "no âmbito de organização e sob a autoridade" corresponde ao "suporte normativo do elemento subordinação jurídica."

AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* p. 88.

[249] Pedro Romano Martinez aborda a discussão de se a noção de trabalhador poderá ou não acomodar a inclusão de pessoas coletivas. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 121-126.

No mesmo sentido, XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, P. Furtado; CARVALHO, A. Nunes, VASCONCELOS, Joana, *Manual de Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 421-424.

Ora, no trabalho em plataformas digitais se o melhor candidato para a posição de entidade empregadora será a operadora de plataforma, como vimos, neste enquadramento, se atentarmos nas características-tipo do prestador de atividade laborativa das plataformas digitais de execução local, verificamos que, indistintamente, o mesmo surge apresentado como empreendedor ou empresário, isto é, como sendo o próprio empregador, quer por via do desenvolvimento de uma atividade autónoma, quer por intermédio da criação de uma pessoa coletiva, o que já tem vindo a ser identificado como uma tentativa de apresentar o trabalhador como um microempreendedor.

Contudo, resulta da referida a análise funcional, que na posição do prestador de atividade laborativa em plataformas digitais se revelam características típicas da posição de trabalhador, como a prestação de atividade no âmbito da organização propiciada pelo operador de atividade e por este conformada, mediante retribuição.

Torna-se, pois, incontornável indagar se o prestador de atividade laborativa em plataformas digitais é um trabalhador autónomo ou dependente ou, dito de outro modo, se a atividade é prestada com ou sem subordinação jurídica.

Como refere Adrián Todolí-Signes, "Tradicionalmente se ha considerado autónomo a aquél que trabaja directamente para el mercado, ofreciendo su trabajo a uno o varios empresarios sin integrarse en el ámbito de organización de estos. El autónomo, para ser considerado como tal, debe tener una organización propia e independencia para decidir cómo prestar servicios con libertad para aceptar o no encargos, aportando medios de producción – materias primas, maquinaria, herramientas, etc. – no cediendo anticipadamente el fruto de la prestación de servicios y atendiéndose al resultado económico favorable o adverso del negocio."[250]

Ora, a nível nacional, pese embora pareça evidente que nalgumas circunstâncias o prestador de atividade laborativa no âmbito de plataformas digitais de execução local não exerce a sua atividade com autonomia, as notas de dependência não parecem tão óbvias.

[250] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, pp. 8-9.

Também, e como já se referiu, a qualificação de um prestador de atividade laborativa como trabalhador implica colocá-lo como titular de um conjunto de direitos e garantias laborais implicando, da sua parte uma posição de sujeição ou dependência.[251] Definir quem é trabalhador torna-se, talvez, mais difícil do que encontrar a posição da entidade empregadora, não só pela existência de figuras intermédias, de fronteiras difusas, mas sobretudo porque temos, indistintamente, a prestação de uma atividade de índole laborativa que poderá ou não ser trabalho subordinado.

Desde logo, o obstáculo que tem sido levantado à qualificação como trabalho subordinado tem sido o facto de o prestador de atividade laborativa poder exercer a sua atividade para várias plataformas, inclusivamente concorrentes entre si, e ser ele próprio quem escolhe onde e quando trabalhar, não estando sujeito a quaisquer determinações neste sentido e a que se tem feito referência pela noção mais abrangente de codeterminação da atividade.

Assim, como refere Adrián Todolí-Signes, "el nuevo tipo de trabajador – que presta servicios a través de una plataforma virtual –, que aporta sus propios medios de producción, elige cuándo trabajar – libertad de horario – y cuánto – libertad de jornada – e incluso que tiene autonomía para elegir cómo prestar sus servicios, no parece encajar con la definición tradicional de trabajador." [252]

Porém, conforme salienta Renan Bernardi Kalil, "As empresas proprietárias de plataformas têm poucos empregados registrados, normalmente para realizar tarefas administrativas, jurídicas, de relações públicas e *lobby*, e um grande número de trabalhadores – considerados como autônomos pelas plataformas – que desenvolvem as atividades centrais para o negócio, anunciadas e oferecidas para os consumidores."[253]

À semelhança das questões que se colocam a propósito do empregador, também a figura do trabalhador em plataformas digitais tem colocado desafios à tarefa de qualificação.

---

[251] DAVIDOV, Guy, FREEDLAND, Mark, KOUNTOURIS, Nicola, "The Subjects of Labor law (…)", *Ob. Cit.*, p. 1.
[252] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, p. 9.
[253] KALIL, Renan Bernardi, *A regulação do trabalho (…)*, *Ob. Cit.*, p. 101.

Perante estas dificuldades, os ordenamentos jurídicos têm dado resposta diversa, pese embora inicialmente a questão tenha sido resolvida pela qualificação do trabalho prestado em plataformas digitais como autónomo, orientação que atualmente já não é sufragada pela doutrina e pela jurisprudência, como adiante veremos, pois atualmente considera-se que a subordinação jurídica do trabalhador tecnológico não é incompatível com um grau maior ou menor de autonomia no desenvolvimento da atividade, tendo em atenção o nível de sujeição e disponibilidade em que estes se encontram e o elevado controlo exercido pelo operador de plataforma.[254]

Das características desta tipologia de emprego resulta que, basta uma breve análise, para se verificar que a aparente autonomia dos trabalhadores tecnológicos resulta factualmente na parametrização de toda a atividade pelo operador de plataforma, ainda que por via do algoritmo ou da plataforma, desde a fixação dos preços às características dos instrumentos de trabalho, passando pelo modo como se desenvolve a atividade, sendo esta plenamente controlada pela operadora de plataforma.

Esta constatação tem, contudo, colidido com as presunções legais de contrato de trabalho existentes nos diversos ordenamentos jurídicos,[255] o que levou a caminhos distintos: na Alemanha pela criação de uma figura intermédia entre trabalhador subordinados e autónomo, em Espanha pela figura dos TRADE, isto é, do trabalho autónomo economicamente dependente e pelo estabelecimento de uma presunção legal específica para as plataformas de entrega, em Itália pelo recurso à parasubordinação e propugnando-se, a nível europeu, a adoção de uma presunção legal específica para o trabalho em plataformas digitais.

Assim, e como se aflorou, o caráter tendencialmente binário do direito do trabalho, que distingue entre trabalhador subordinado e autónomo conhece nalguns

[254] CARDOSO, Ana Cláudia Moreira, ARTUR, Karen, OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, "O trabalho nas plataformas digitais (…)" *Ob. Cit.*, pp. 216-218.

[255] O que levou, inclusivamente, a que no estado da Califórnia fosse aprovada a AB5 Bill, que inverte o ónus da prova fazendo recair sobre a entidade contratante a prova de uma relação de trabalho autónomo, por se ter verificado que o anterior ABC test não era operante na identificação dos elementos da subordinação jurídica nas plataformas digitais de execução local.
ALOISI, Antonio; De Stefano, Valerio, *Your boss (…), Ob. Cit.*, pp. 124-147. LANE, Marguerita, "Regulating (…)", *Ob. Cit*, p. 8. MESTRE, Bruno, "As metamorfoses da subordinação (…)", *Ob. Cit.*, p. 207. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Autonomia, subordinação jurídica (…)", *Ob. Cit.,* pp. 311-312.

ordenamentos jurídicos uma figura intermédia, o trabalhador parasubordinado ou a pessoa equiparada a trabalhador, o que vem adensar o panorama desta questão.

Consideramos, contudo, que à semelhança da posição dominial do empregador, a posição subjetiva do trabalhador é possível de identificar com recurso à sua sujeição aos poderes laborais, os quais definem a existência de uma relação de trabalho[256], partindo-se da constatação de que, nos casos que *infra* analisaremos se verifica que existe um desequilíbrio do poder negocial das partes, bem como a circunstância de o trabalhador tecnológico não desenvolver a sua atividade com a autonomia que seria previsível, ficando, em grande medida, numa posição similar à do trabalhador subordinado, o que leva a questionar se o conceito emergente da lei será suficientemente maleável para acomodar os trabalhadores tecnológicos.[257]

IV. Face às enunciadas dificuldades, de entre as propostas colhidas na doutrina, algumas propugnam o alargamento do conceito de empregador ou de trabalhador, outras defendem a criação de uma categoria intermédia entre trabalhador subordinado e autónomo, à semelhança do que sucede nalguns ordenamentos jurídicos, ou mesmo a criação de um quadro legal específico para o trabalho em plataformas digitais, tal como se regista no caso do trabalho temporário.

Não consideramos que seja necessária operar qualquer mutação conceptual quanto aos sujeitos intervenientes, quer no que respeita à possível figura do empregador, quer de trabalhador, nem a criação de uma figura intermédia entre trabalhador subordinado e autónomo, como, aliás, parece ter sido a opção do legislador.

De facto, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, ao incluir a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital no corpo do Código do Trabalho, o que não fez com o regime do praticante desportivo profissional ou com o serviço doméstico, parece desde logo indiciar que inexistem especificidades atinentes aos sujeitos envolvidos justificativas da criação de um regime especial, bem como que pretende acolher esta tipologia de emprego no regime geral ínsito naquele código, tendo apenas necessidade

[256] DAVIDOV, Guy, FREEDLAND, Mark, KOUNTOURIS, Nicola, "The Subjects of Labor law (…)", *Ob. Cit.*, pp. 2-3.
[257] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, p. 8.

de precisar, de entre os sujeitos potencialmente integradores da posição de entidade empregadora, que aquela será, numa primeira linha, a que presta o serviço subjacente, a menos que prove, nos termos do n.º 4 do artigo 12.º-A do CT, "que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata" ou, conforme prevê o n.º 5 do mesmo artigo, se provar que a "atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário (…) para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores."

Ora, aqui o legislador transmite-nos que considera, numa primeira linha como empregadora a operadora de plataforma, uma vez que a presunção se dirige a toda a tipologia de plataformas digitais, e só numa segunda linha o será o intermediário, figura criada essencialmente para as plataformas de transporte de passageiros em veículo descaracterizado mas que, em qualquer dos casos, será a entidade que efetiva opera a plataforma digital.

Deste modo milita também no sentido de não ser necessária qualquer adaptação aos conceitos de entidade empregadora e trabalhador, mas tão só uma adaptação regimental, o constante no n.º 9 do artigo 12.º-A, o qual estende à nova tipologia de emprego "as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada".

Neste contexto, indagar pelos conceitos de empregador e trabalhador não é senão interpelar diretamente a qualificação jurídica do trabalho prestado no âmbito das plataformas digitais.

Parece-nos, contudo, que a questão da qualificação do trabalho em plataformas digitais de execução local, pese embora revele particularidades oriundas mais da relação estabelecida do que das características dos seus sujeitos – sendo certo que o trabalhador tecnológico é detentor de alguma autonomia - , deverá colocar-se, numa primeira linha, quanto às características da relação em si mesma, de forma a podermos aquilatar se se trata de uma relação de trabalho subordinado – quer enquadrada no regime geral, quer num eventual regime especial – ou de uma relação de trabalho autónomo ou, dito de outro modo, se face às suas características tendenciais estaremos ou não na presença de trabalho subordinado.

2.1.4 Problemas de qualificação

I. Em face do quadro traçado, a conformação destas plataformas levanta um problema complexo no que tange à relação estabelecida entre o prestador de atividade laborativa e o operador de plataforma e que é precisamente a da qualificação jurídica do contrato celebrado e da relação de emprego que lhe subjaz.

Todos estes fatores levam a uma crescente dificuldade de identificação dos elementos tipificadores do contrato de trabalho, bem como de identificação da subordinação jurídica e, em suma, da qualificação do trabalho prestado.

Pese embora as plataformas digitais suscitem questões específicas e sejam já denominadas pela OIT como uma *forma atípica de emprego*, ao nosso estudo interessam, em particular, as prestações laborativas que se desenvolvem no quadro das plataformas *Uber* e *Glovo*, como se disse, por serem aquelas que assumem maior implantação e representatividade e, como tal, permitirem uma análise mais sustentada.[258]

Assim, paralelamente aos vínculos de trabalho comuns, caracterizados pela sua estabilidade, inserção numa estrutura hierárquica vertical e pelo trabalho a tempo completo, ou mesmo dos vínculos específicos em que ainda se divisam os elementos da subordinação jurídica, esta nova tipologia de emprego tem vindo a exigir um esforço acrescido ao intérprete e ao julgador, dada a sua qualificação jurídica não ser evidente.

Porém, pese embora as assinaladas dificuldades na qualificação jurídica do trabalho tecnológico, a OIT tem vindo a chamar a atenção para a necessidade de "estabelecer-se um sistema de governação internacional para as plataformas digitais de trabalho de forma a exigir que estas plataformas (e os seus clientes) respeitem certos direitos e proteções mínimas".[259] E isto porque a externalização de custos conseguida por parte das empresas com esta nova tipologia de emprego acarreta riscos de precariedade, pelo

[258] Conforme informação disponível em *https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/crowd-work/lang--es/index.htm*.

[259] COMISSÃO MUNDIAL SOBRE O FUTURO DO TRABALHO, *Trabalhar Para um Futuro Melhor - Comissão mundial sobre o futuro do trabalho*, Organização Internacional do Trabalho, 2019, p. 13.

que a procura de melhores condições de trabalho tem levado à sindicalização de alguns motoristas de TVDE a nível nacional.[260]

De facto, preocupações como o estabelecimento de uma remuneração mínima ou a limitação dos tempos de trabalho aconselham a que estas matérias sejam reguladas mas, perante as opções existentes, não indicam qual o caminho a seguir, prosseguindo a via tuitiva de uma forma bicéfala em que, de uma parte, se estabelece uma presunção legal específica e, de outra parte, se consolida a via da equiparação ao contrato de trabalho.[261]

Por outro lado, a par da inovação normativa, a doutrina e a jurisprudência têm vindo a pronunciar-se no sentido de enquadrar esta tipologia de emprego no trabalho subordinado, o que indicia a opção de considerar aplicável as normas relativas ao contrato de trabalho, havendo fundadas dúvidas de que as mesmas se revelem adequadas em toda a sua extensão. Bastará, para tanto, atentar nas estipulações relativas ao local e ao tempo de trabalho, ou, mais concretamente, nas que pautam a retribuição, o direito a férias e respetivo subsídio, e as que emanam da participação coletiva na empresa.[262]

Esta questão adensa-se, assim, pelo facto de se registar uma orientação na jurisprudência internacional no sentido de considerar os trabalhadores em plataformas digitais como trabalhadores subordinados, deixando em aberto os moldes em que se poderá levar a cabo tal regulação.[263]

Mas também esta via não é isenta de problemas, de facto, no âmbito das plataformas aqui em causa o operador de plataforma e o trabalhador tecnológico "podem ser pessoas distintas (e, se assim for, é possível a existência de um contrato de trabalho entre ambos), é também verdade que o motorista poderá ser forçado a constituir, para o efeito, uma sociedade unipessoal, de que ele é sócio único", situação em que a pessoa do trabalhador e da operadora de plataforma coincidirão.[264]

---

[260] HAUBEN, Harald (ed.); LENAERTS, Karolien; WAYAERT, Willem, *The platform economy (…)*, *Ob. Cit*, pp. 17-18.

[261] MOREIRA, Teresa Coelho, "O direito à desconexão dos trabalhadores", in *Questões laborais*, n.º 49, Ano XXIII, Jul./Dez., 2016, Coimbra, Almedina, p. 10.

[262] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, p. 15.

[263] Autoridade para as Condições do Trabalho, Audição Parlamentar (…), *Ob. Cit.*

[264] SILVA, Mariana Leite da, "O estatuto jurídico-laboral (…)", *Ob. Cit.*, p. 189.

Não trataremos desta questão que, contudo, passa pelas dificuldades inerentes à descaracterização da personalidade coletiva para efeitos de prova e de verificação dos pressupostos e indícios de laboralidade, se bem que a mesma se encontra minorada com o atual artigo 12.º-A do CT e a delimitação subjetiva que este enceta.

O trabalho em plataformas digitais de execução local tem, assim, produzido várias situações de fronteira, o qual, face às suas particularidades, tem suscitado inúmeras questões, mas que se reconduzem ao momento inicial do seu enquadramento e qualificação jurídica, pois, se por um lado, é habitual que tenha formalmente subjacente o trabalho autónomo, materialmente aquele apresenta características ambíguas face aos indícios tradicionais de subordinação jurídica e à própria manifestação dos poderes laborais.

Desde logo, e desconsiderando a relação contratual firmada com o utilizador e entre operador de plataforma digital e intermediário, a relação de emprego estabelecida entre o trabalhador tecnológico e o operador de plataforma poderá integrar trabalho subordinado, trabalho autónomo ou trabalho parasubordinado, sendo certo que, na mesma atividade, convergem características de autonomia e subordinação.

Já se evidenciou que a relação jurídica subjacente ao trabalho em plataformas digitais não se encontra sujeita às mesmas condicionantes que o contrato de trabalho típico, mormente em matéria de local e tempo de trabalho, sendo minoradas as manifestações do poder diretivo do operador de plataforma mas, de outra parte, a integração do trabalhador tecnológico numa organização predisposta por aquele determina que o mesmo fique sujeito, com especial intensidade, às regras emanadas de tal organização e o controlo do seu cumprimento.[265]

Dito de outro modo, pode a noção de contrato de trabalho – e os indícios clássicos de subordinação jurídica - abarcar o trabalho em plataformas digitais de execução local e, em caso afirmativo, é o respetivo direito substantivo apto a regular esta relação?

Como se constata, não só os poderes da entidade empregadora se manifestam de maneira distinta do que sucedia tradicionalmente, o que dificulta a tarefa de qualificação jurídica, como aparenta ser quase ausente o poder diretivo e inexistirem

[265] RASO-DELGUE, Juan, "La empresa virtual (…)", *Ob. Cit.*, pp. 91-92.

manifestações claras do poder disciplinar. É neste sentido que alguns autores são partidários do reequacionar do conceito de subordinação jurídica, com o que não concordamos.[266]

É o caso de Ricardo Lourenço da Silva, que propõe a adaptação do conceito de subordinação jurídica às atuais conjunturas sociais e económicas, de onde se entende incluir a nova tipologia de emprego, por forma a obviar à carência de regulação jurídica.[267]

Já João Leal Amado propugna uma "adaptação regimental, isto é, construindo um regime calibrado e ajustado às características destas novas formas de prestar serviços".[268]

Num outro sentido, e que é a tese que prosseguimos *cum grano salis*, Maria do Rosário Ramalho defende a aplicabilidade dos elementos da subordinação jurídica às novas formas de emprego, isto é, dos poderes laborais, ainda que tendo em atenção as suas novas manifestações.[269] Ora, o facto de serem aplicáveis os elementos da subordinação jurídica não determina que os seus indícios clássicos sejam adequados ou mesmo desejáveis, mas sim que serão *aplicáveis,* isto é, que operarão ou não na tarefa de qualificação jurídica das relações jurídicas que se desenvolvem no quadro do trabalho em plataformas digitais de execução local.

De facto, ao aprovar o artigo 12.º-A do CT, é possível entender que o legislador pretendeu afirmar que não se revela necessária qualquer releitura do conceito de subordinação, nem do de empregador e trabalhador, mas que os indícios daquela, constantes do artigo 12.º do CT, não se revelavam adequados ao trabalho em plataformas digitais o que, desde logo, é consentâneo com a via proposta a nível europeu e a que foi adotada pelo legislador nacional.[270]

Deste modo, e previamente à análise do contexto nacional, iremos fazer um breve périplo sobre a jurisprudência que tem sido proferida a nível internacional sobre a

[266] KOCHER, Eva, "Market organization by digital work platforms – At the interface of labor law and digital law", Forthcoming in the *Comparative Labour Law and Policy Journal*, pp. 17-18.
[267] SILVA, Ricardo Lourenço, "Se caminha como um pato (…)", *Ob. Cit.*, p. 158.
[268] AMADO, João Leal e MOREIRA, Teresa Coelho, "A *Glovo*, os *Riders (…)*", *Ob. Cit.,* pp. 149-151.
[269] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* p. 50.
[270] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* p. 10.

qualificação do trabalho prestado em plataformas digitais e quais os indícios que têm sido enunciados para ser o mesmo considerado como trabalho subordinado.

3. As plataformas digitais no direito comparado

3.1. O quadro jurídico na União Europeia

3.1.1 O papel da Comissão Europeia e do Parlamento Europeu

I. Como flui do já mencionado, as questões colocadas pela nova tipologia de emprego provocam mudanças no mercado de trabalho que têm chamado a atenção do legislador europeu.

Deste modo, surgem já várias comunicações, ou mesmo regulamentos e diretivas, relativos às condições de trabalho dos trabalhadores em plataformas digitais ou matérias conexas, como sucede nomeadamente com a Comunicação da Comissão Europeia relativa a uma Europa social forte para transições justas, de 14 de janeiro de 2020,[271] a Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019[272], relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia[273], a consulta aos parceiros sociais europeus sobre as condições de trabalho em plataformas digitais, de 24 de fevereiro de 2021 e de 15 de junho de 2021[274] e, ainda que num contexto diferente, a Comunicação da Comissão relativa à Estratégia para o Mercado Único Digital, de 6 de maio de 2015, o Livro Branco sobre a Inteligência Artificial, de 19 de fevereiro de 2020, o Digital Services Act e o Digital Markets Act, ambos adotados em 2022, e a proposta da Comissão Europeia para uma Diretiva sobre

[271] Comissão Europeia, *Comunicação da Comissão Europeia relativa a uma Europa social forte para transições justas,* de 14.01.2020.

[272] Não sendo especificamente sobre plataformas digitais, mas aplicável às relações de trabalho quer subordinado, quer independente ou mesmo parasubordinado, dá destaque ao direito à informação e às condições transparentes de trabalho.

[273] Como se refere expressamente no ponto 8 dos seus considerandos, desde que verificados os critérios de qualificação como trabalhador, resultantes dos Acórdãos do Tribunal de Justiça de 3 de julho de 1986, *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*, processo C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; 14 de outubro de 2010, *Union syndicale Solidaires Isère*, Processo C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; 9 de julho de 2015, *Ender Balkaya contra Kiesel Abbruch– und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 4 de dezembro de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; e 17 de novembro de 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

[274] Inserida no Programa de trabalho da Comissão de 2021, por via da aplicação do Pilar Europeu dos direitos sociais, disponível em *http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23655&langId=en*.

as Condições de Trabalho dos Trabalhadores em Plataformas, de 9 de dezembro de 2021, que visa estabelecer um quadro legal para garantir direitos laborais e melhorar a transparência nas plataformas digitais.[275]

De entre outras iniciativas europeias, ainda que não diretamente relacionadas com o papel da Comissão Europeia, salienta-se o Acordo-Quadro dos parceiros sociais europeus sobre a digitalização, de junho de 2020[276], o Parecer do Comité das Regiões Europeu, de 5 de dezembro de 2019, sobre Um quadro europeu para medidas de regulamentação para a economia colaborativa, bem como o Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre «Trabalho digno na economia das plataformas», de 11 de dezembro de 2020.[277]

Sendo certo que a preocupação inicial da Comissão Europeia na sua abordagem às plataformas digitais se centra no Mercado Único Digital e na estratégia evidenciada na sua Comunicação de 6 de maio de 2015, neste documento é, desde logo, feita menção à necessidade de adoção de "Um quadro regulamentar adequado à finalidade aplicável a plataformas e intermediários".[278]

Neste particular, a Comissão anuncia na referida comunicação que "iniciará, até ao final de 2015, uma avaliação exaustiva do papel das plataformas, nomeadamente na economia de partilha, e dos intermediários em linha", sendo que mais uma vez se centra em questões, nomeadamente, como a transparência e a utilização pelas plataformas das informações que recolhem e as relações entre plataformas e fornecedores.

Por outro lado, na sua comunicação de 25 de maio de 2016, relativa às plataformas em linha e ao mercado único digital, a Comissão afirma que, no esclarecimento de questões, "toma em consideração os seguintes princípios:

- Condições equitativas para os serviços digitais comparáveis;

- Comportamento responsável das plataformas em linha para proteger os valores essenciais;

---

[275] Os quais, após consulta pública iniciada em julho de 2020, foram objeto de Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho, relativo a um mercado único de serviços digitais (Regulamento Serviços Digitais) e que altera a Diretiva 2000/31/CE, disponíveis em *https://ec.europa.eu/*.

[276] Disponível em *https://www.sgeconomia.gov.pt/ficheiros-externos-sg/noticias/cimeira-parceiros-sociais-europeus-23-junho-pdf.aspx*.

[277] COMISSÃO EUROPEIA, *Comunicação relativa às plataformas em linha e ao mercado único digital*, de 25 de maio de 2016.

[278] COMISSÃO EUROPEIA, *Comunicação relativa à Estratégia para o Mercado Único Digital na Europa.*

- Transparência e justiça para manter a confiança dos utilizadores e salvaguardar a inovação;

- Mercados abertos e não discriminatórios numa economia baseada nos dados."

Assim se conclui que o escopo das comunicações em causa não abrange o trabalho em plataformas digitais, o que só virá a ser abordado no âmbito da Agenda Europeia para a Economia Colaborativa, de 2 de junho de 2016.[279]

Consciente das questões colocadas pela economia colaborativa e da incerteza de que pode rodear-se a aplicação de um quadro legislativo recente, incipiente ou fragmentário, neste documento, no ponto 2.4, aborda-se a questão dos trabalhadores por conta própria e dos trabalhadores por conta de outrem na economia colaborativa, no quadro de uma mudança estrutural no emprego, e referindo-se que "A questão de saber se existe ou não uma relação de trabalho tem de ser apreciada caso a caso, tendo em conta as circunstâncias de facto que caracterizam a relação entre a plataforma e o prestador de serviços subjacentes e o desempenho das funções em causa, com base, cumulativamente, em três critérios essenciais:

- a existência de um laço de subordinação;

- a natureza do trabalho; e

- a existência de uma remuneração.

Para que o critério da subordinação seja preenchido, o prestador de serviços deve agir sob a direção da plataforma colaborativa, que determina o tipo de atividade, a remuneração e as condições de trabalho. Por outras palavras, o prestador de serviços subjacentes não é livre de escolher quais os serviços a prestar ou a forma como o fará, no quadro da relação contratual que estabeleceu com a plataforma colaborativa. Se a plataforma colaborativa se limitar a processar o pagamento efetuado por um utilizador e a reencaminhá-lo para o prestador dos serviços subjacentes, tal não significa que a plataforma colaborativa determina a remuneração. A existência de subordinação não depende necessariamente do exercício efetivo de atividades de gestão ou supervisão numa base contínua.

[279] COMISSÃO EUROPEIA, *Comunicação relativa a Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa*, de 2 de junho de 2016.

Para que o critério relativo à natureza do trabalho seja preenchido, o prestador dos serviços subjacentes deve exercer uma atividade de valor económico genuína e efetiva, excluindo os serviços com uma dimensão de tal forma reduzida que possam ser considerados como puramente marginais ou acessórios. Os tribunais nacionais adotaram abordagens divergentes para identificar o que é marginal e acessório, mesmo no contexto das relações de trabalho mais tradicionais. Verifica-se uma combinação entre a utilização de limiares (de base horária ou salarial) e as avaliações *ad hoc* das características de uma determinada relação de trabalho. No contexto da economia colaborativa, quando as pessoas prestam efetivamente serviços puramente marginais e acessórios através de plataformas colaborativas, tal constitui uma indicação de que essas pessoas não seriam consideradas como trabalhadores, embora a curta duração, um horário laboral limitado, a natureza descontínua do trabalho prestado ou uma baixa produtividade não possam, por si só, excluir uma relação de trabalho. Por outro lado, as pessoas que prestam serviços numa base mais do que ocasional, podem ser trabalhadores por conta de outrem ou trabalhadores por conta própria, na medida em que a definição do seu estatuto resulta de uma aferição global dos três critérios.

O critério de remuneração é essencialmente utilizado para distinguir um voluntário de um trabalhador. Assim, se o prestador não auferir qualquer remuneração ou receber apenas uma compensação dos custos incorridos pelas suas atividades, o critério de remuneração não se encontra preenchido."

Prevê ainda outros elementos a ter em consideração, como a possibilidade de o operador de plataforma fixar outros termos ou condições que não o preço, com impacto no serviço prestado, a titularidade dos principais ativos utilizados para o desenvolvimento da atividade, com impacto ao nível do controlo efetuado, ainda que saliente que se tratam de requisitos mínimos face aos previstos nas diversas legislações nacionais.[280]

Já em 2017, é lançado o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que integra um conjunto de direitos e princípios sociais, bem como de propostas, que podem em parte ter aplicação aos trabalhadores em plataformas digitais, nomeadamente no que respeita

[280] STEFANO, Valerio de, ALOISI, Antonio, *European legal framework (…), Ob. Cit.,* pp. 25-31.

ao acesso a proteção social, que poderá abranger o trabalho autónomo, e à proposta de diretiva relativa a salários mínimos adequados, bem como de revisão da Diretiva 91/533/CEE do Conselho, de 14 de outubro de 1991, relativa à obrigação de a entidade empregadora informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho, de forma a ser alargada a formas de trabalho especiais.

Salienta, neste aspeto, a Comissão Europeia que "In particular, the sustainable growth of the platform economy requires improved working conditions of platform workers. (…) At the same time, the Commission will also organize a Platform Work Summit to discuss priority issues and possible solutions, including for example employment status, working conditions and access to social protection of platform workers, access to collective representation and bargaining, as well as cross-border aspects of platform work."[281]

Embora não direcionada para o trabalho tecnológico, a Comissão Europeia proferiu a Declaração Europeia sobre Direitos Digitais, em 26.01.2022,[282] tendo por objetivo estabelecer orientações para a transformação digital na Europa, norteada pelos direitos, liberdades e princípios europeus, em especial "garantir um ambiente em linha seguro, protegido e justo em que os direitos fundamentais sejam protegidos e as responsabilidades das plataformas, em especial dos grandes intervenientes e dos controladores de acesso", mas também a assegurar as condições de trabalho e o direito ao desligamento.

Assim, embora a legislação europeia não tenha por objetivo definir o que se entende por trabalhador ou entidade empregadora nem tão-pouco avançar uma noção de subordinação jurídica, fornece elementos de síntese e de reflexão sobre estes conceitos.[283]

É neste quadro que surge a proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, sobre a melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, a qual

[281] Comissão Europeia, Comunicação da Comissão Europeia relativa a uma Europa social forte para transições justas, de 14.01.2020, pp. 8-9.
[282] Disponível para consulta em *https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/declaration-european-digital-rights-and-principles*.
[283] HAUBEN, Harald (ed.); LENAERTS, Karolien; WAYAERT, Willem, *The platform economy (…)*, *Ob. Cit*, pp. 51-56.

incide sobre a determinação do estatuto legal de emprego dos trabalhadores em plataformas digitais e a regulamentação da chamada "gestão algorítmica".

Quanto ao ponto central que nos ocupa, a proposta de Diretiva traz como inovação, no seu artigo 4.º, uma presunção legal através da indicação de uma lista de critérios de controlo para a determinação do estatuto da entidade que integra o operador de plataforma, para efeitos de averiguação da existência de uma relação de trabalho subordinado, presumindo-se que se trata de empregador se o beneficiário da atividade verificar "pelo menos dois" dos critérios enunciados, sem prejuízo de este poder fazer prova de que não existe relação laboral.

Partindo da existência de controlo da execução do trabalho pelo operador de plataforma, elencam-se como critérios deste os seguintes:

"(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) 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." [284]

Na redação final proposta, o elenco dos critérios a preencher foi suprimido, bem como a definição do controlo, sem prejuízo de legislação nacional mais favorável, ficando esta matéria regulada da seguinte forma:

"Artigo 4.º

Determinação do estatuto profissional correto

1. Os Estados-membro devem dispor de procedimentos adequados e eficazes para verificar e assegurar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que

[284] Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, de 9.12.2021, disponível para consulta em *https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/api/files/COM(2021)762_0/090166e5e732dbf2?rendition=false*.

trabalham em plataformas digitais, a fim de verificar a existência de uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça, nomeadamente através da aplicação da presunção legal de relação de trabalho nos termos do artigo 5.º.

2. A determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se primeiramente nos factos relativos à execução efetiva do trabalho, nomeadamente a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões na organização do trabalho em plataformas digitais, independentemente da forma como a relação é designada em qualquer acordo contratual que possa ter sido concluído entre as partes envolvidas.

3. Sempre que seja determinada a existência de uma relação de trabalho, a parte, ou as partes, responsáveis pelas obrigações que incumbem ao empregador devem ser claramente identificadas de acordo com os sistemas jurídicos nacionais.

Artigo 5.º

Presunção legal

1. A relação contratual entre uma plataforma de trabalho digital e uma pessoa que trabalha em plataformas digitais através dessa plataforma é legalmente presumida como uma relação de trabalho quando se verificarem factos que indiciem a direção e o controlo, nos termos do direito nacional, das convenções coletivas ou das práticas em vigor nos Estados-membros e tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça. Se a plataforma de trabalho digital pretender ilidir a presunção legal, cabe à plataforma de trabalho digital provar que a relação contratual em causa não constitui uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça.

2. Para efeitos do n.º 1, os Estados-membros estabelecem uma presunção legal ilidível eficaz de uma relação de trabalho que constitua uma facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham em plataformas digitais. Além disso, os Estados-membros asseguram que a presunção legal não tem por efeito aumentar o ónus dos requisitos para as pessoas que trabalham em plataformas digitais, ou para os seus representantes, nos processos para determinar o seu estatuto profissional correto.

3. A presunção legal prevista no presente artigo é aplicável em todos os processos administrativos ou judiciais pertinentes em que esteja em causa a determinação do estatuto profissional correto da pessoa que trabalha em plataformas digitais.

A presunção legal não é aplicável aos processos relativos a questões fiscais, penais ou de segurança social. No entanto, os Estados-membros podem aplicar a presunção legal a esses processos nos termos do direito nacional.

4. As pessoas que trabalham em plataformas digitais e, em conformidade com o direito e práticas nacionais, os seus representantes, têm o direito a instaurar o processo a que se refere o n.º 3, primeiro parágrafo, para determinar o estatuto profissional correto da pessoa que trabalha em plataformas digitais.

5. Sempre que uma autoridade nacional competente considere que uma pessoa que trabalha em plataformas digitais possa ter sido incorretamente classificada, toma as medidas ou inicia os procedimentos adequados, em conformidade com o direito e práticas nacionais, a fim de determinar o estatuto profissional correto dessa pessoa.

6. No que diz respeito às relações contratuais que entraram em vigor antes de 2 de dezembro de 2026 e que estejam ainda em vigor nessa data, a presunção legal prevista no presente artigo só é aplicável ao período iniciado a partir dessa data."[285]

A redação final destes artigos, introduz uma orientação clara no sentido de impor aos Estados-membros a criação de "procedimentos adequados e eficazes para verificar e assegurar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais" [Diretiva (UE) 2024/2831, artigo 4.º, n.º 1], verificação que deve apoiar-se não apenas no direito nacional e nas convenções coletivas, mas também na jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), garantindo uma harmonização interpretativa à escala europeia.

A norma consagra ainda o princípio da primazia dos factos sobre a forma, determinando que "a existência de uma relação de trabalho deve basear-se primeiramente nos factos relativos à execução efetiva do trabalho, nomeadamente a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões na organização do trabalho" (artigo 4.º, n.º 2), critério que visa

[285] Disponível para consulta em *https https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32024L2831*.

permitir a identificação de situações de falso trabalho autónomo, especialmente nas estruturas onde o controlo é exercido por algoritmos, realidade típica das plataformas digitais.

Por fim, sempre que se determine a existência de uma relação laboral, é exigida a identificação clara das entidades responsáveis pelas obrigações do empregador, em conformidade com os ordenamentos jurídicos nacionais (artigo 4.º, n.º 3), procurando assegurar a responsabilização efetiva em contextos de fragmentação empresarial e de externalização de responsabilidades, conforme já aquilatado em capítulo anterior.

Já no artigo 5.º, é introduzida uma presunção legal ilidível de existência de relação de trabalho entre a plataforma e a pessoa que nela trabalha, desde que "se verifiquem factos que indiciem a direção e o controlo", conforme os referenciais do direito nacional, das convenções coletivas ou da jurisprudência do TJUE [Diretiva (UE) 2024/2831, artigo 5.º, n.º 1].

Deste modo, a inversão do ónus da prova, enquanto "facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham em plataformas digitais" (artigo 5.º, n.º 2), sem aumentar o ónus probatório dessas pessoas, será ilidível, isto é, o operador de plataforma digital poderá provar que não existe relação laboral nos termos legalmente definidos.

Finalmente, releva que a diretiva respeita o princípio da não retroatividade, limitando os efeitos da presunção às relações contratuais em vigor a partir de 2 de dezembro de 2026 (artigo 5.º, n.º 6), o que coloca questões relativas à aplicação da lei no tempo, nomeadamente se a diretiva poderá ou não ser aplicada a relações contratuais anteriores, mas ainda em execução a essa data, se o tratamento mais favorável nesta matéria nas legislações nacionais poderá importar retroatividade desde que não contrarie o espírito da norma europeia e qual o impacto nos litígios pendentes.

Pese embora o exposto, o regime articulado nos artigos 4.º e 5.º da Diretiva (UE) 2024/2831 representa um avanço normativo significativo na regulação do trabalho em plataformas digitais, constituindo a presunção legal uma ferramenta determinante para garantir que os vínculos laborais sejam corretamente identificados, reconhecidos e acautelados juridicamente, em consonância com os princípios da União Europeia em matéria de trabalho digno.

Adicionalmente, os Estados-membros devem implementar medidas de apoio complementares, como a divulgação pública de informações, a elaboração de orientações interpretativas e o reforço dos mecanismos de fiscalização, com vista a garantir a eficácia da aplicação da presunção e a segurança jurídica das partes envolvidas.

Prevê-se, assim, a possibilidade de os trabalhadores em plataformas digitais serem reclassificados como trabalhadores subordinados, com a aplicação dos direitos laborais e sociais que correspondem à relação laboral, nomeadamente à retribuição mínima mensal, à limitação da jornada de trabalho, ao direito a férias remuneradas, à proteção na saúde e na ocorrência de acidentes de trabalho e doenças profissionais, à negociação coletiva, bem como às demais proteções sociais nas eventualidades previstas na lei.

No que respeita à gestão algorítmica, nos seus artigos 7.º a 11.º, a diretiva dá especial atenção a questões relativas ao tratamento de dados pessoais, bem como de transparência, supervisão e intervenção humana na tomada de decisões, nomeadamente no controlo e revisão de decisões automatizadas, bem como ao direito à informação.

Sob a mesma matéria, a Comunicação COM(2021) 761 final, sobre o Trabalho digno nas plataformas digitais: assegurar condições de trabalho justas e reforçar a proteção social,[286] manifesta a preocupação de garantir que todos os trabalhadores, independentemente do seu estatuto formal, possam beneficiar de um quadro jurídico claro que assegure os direitos básicos, como a proteção social e as condições de trabalho adequadas.

Estas iniciativas da Comissão Europeia integram-se num pacote mais amplo de regulamentação laboral e da digitalização, ainda que não incidindo exclusivamente sobre estas matérias, de que se destacam a Diretiva 2000/31/CE, sobre comércio eletrónico, a Diretiva 95/46/CE sobre proteção de dados pessoais, a Diretiva 2006/123/CE, sobre os serviços, a Diretiva 2003/88/CE sobre tempo de trabalho, a Diretiva 2005/36/CE, sobre qualificações profissionais, as quais têm vindo a manifestar uma preocupação crescente com a nova tipologia de emprego e em particular, quanto

[286] Disponível para consulta em *https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0761*.

às condições de trabalho dos trabalhadores tecnológicos, surgindo, por conseguinte, a questão da sua eventual relação de dependência e dos respetivos vetores de análise, como sejam:

"a) si la plataforma fija el precio final a pagar por el usuario o solo recomienda un precio; b) quién establece los términos de colaboración, condiciones de la relación contractual entre el proveedor de servicios subyacentes y el usuario; c) si la plataforma posee los activos clave que se utilizan para proporcionar el servicio; d) si asume costos y riesgos relacionados con la prestación del servicio o de servicios subyacentes; e) si existe una relación laboral entre la plataforma y las personas que prestan los servicios en cuestión; f) si la plataforma tiene poder o influencia significativa sobre el operador."[287]

Assim, sem que seja necessária uma releitura do conceito de subordinação jurídica, a Comissão Europeia indica algumas vias possíveis ao nível dos Estados-membros para colmatar o fenómeno de obsolescência normativa ao nível do trabalho tecnológico, não só através da aprovação de uma presunção laboral específica, como elencando alguns possíveis indícios a ter em consideração.

II. Por outro lado, o Parlamento Europeu, tem participado também na estruturação de conceitos e regras, por via das suas resoluções que, apesar de não terem natureza vinculativa, têm auxiliado a definir orientações e garantias mínimas a propósito da digitalização.

Neste aspeto, a Resolução de 19 de janeiro de 2016, Towards a Digital Single Market Act, na sequência da comunicação da Comissão Europeia aborda a digitalização em sentido lato, e propugna um ambiente regulatório para as plataformas digitais e seus operadores, com impacto ao nível das condições de trabalho.[288]

[287] NICUESA, Aura Esther Vilalta, "La regulación europea de las plataformas de intermediarios digitales en la era de la economía colaborativa", In *Revista Crítica de Derecho Inmobiliario*, n.º 765, Madrid, janeiro, Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España, 2018, p. 287.

[288] Conforme se refere no seu ponto 81, "Calls on the Member States to ensure that employment and social policies are fit for purpose for digital innovation, entrepreneurship, and the growth of the sharing economy and its potential for more flexible forms of employment, by identifying new forms of employment and assessing the need for the modernisation of social and employment legislation so that existing employment rights and social welfare schemes can also be maintained in the digital world of

Já a Resolução de 19 de janeiro de 2017, sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, se pronuncia sobre a evolução do mercado no sentido de modelos atípicos de emprego, de entre os quais elenca o trabalho à chamada, o trabalho autónomo ou o trabalho intermediado por plataformas digitais, e propugna o alargamento da Diretiva 91/533/CEE do Conselho, de 14 de outubro de 1991, a todas as formas de emprego.[289]

No que respeita às condições de trabalho, esta resolução pronuncia-se expressamente sobre o trabalho em plataformas digitais, referindo que "(b) for work intermediated by digital platforms and other instances of dependent self-employment, a clear distinction — for the purpose of EU law and without prejudice to national law — between those genuinely self-employed and those in an employment relationship, taking into account ILO Recommendation No 198, according to which the fulfilment of several indicators is sufficient to determine an employment relationship; the status and basic responsibilities of the platform, the client and the person performing the work should thus be clarified; minimum standards of collaboration rules should also be introduced with full and comprehensive information to the service provider on their rights and obligations, entitlements, associated level of social protection and the identity of employer; those employed as well as those genuinely self-employed who are engaged through online platforms should have analogous rights as in the rest of the economy and

work; highlights that the provision of social security is a Member State competence; asks the Commission to identify and facilitate exchanges of best practices in the EU in these areas and at international level".

[289] No considerando K, salienta-se que "whereas European labour markets are more often evolving towards 'atypical' or 'non-standard' forms of employment, such as temporary work, involuntary part-time work, casual work, seasonal work, on-demand work, dependent self- employment or work intermediated by digital platforms; whereas, however, permanent jobs continue to contribute most to employment expansion, growing faster than temporary employment over the past two and a half years ( ); whereas demand for labour is becoming more diversified than in the past; whereas in some cases this can be beneficial for productivity, work-life balance, transitions into the labour market and second career opportunities for those who need them; whereas, however, some non-standard forms of employment involve prolonged economic insecurity and bad working conditions, notably in terms of lower and less certain incomes, lack of possibilities to defend one's rights, lack of social and health insurance, lack of a professional identity, lack of career prospects, and difficulties in reconciling on-demand work with private and family life; whereas a dynamic labour market should ensure that everyone has the chance to use his or her skills and abilities in their working life, based inter alia on healthy and safe working conditions, active labour market policies and on updating competences over the course of a life through regular and lifelong learning; whereas relevant CJEU case law clarifies the concepts 'employment relationship' and 'worker' for the purpose of applying EU law, without prejudice to national definitions of a 'worker' that are established for the purposes of national law in line with the principle of subsidiarity".

be protected through participation in social security and health insurance schemes; Member States should ensure proper surveillance of the terms and conditions of the employment relationship or service contract, preventing abuses of dominant positions by the platforms".

A 15 de junho de 2017, o Parlamento Europeu adotou também a Resolução referente à European Agenda for the collaborative economy, reconhecendo o impacto desta nos modelos de negócio e considerando a necessidade de estabelecer um ambiente legal harmonizado e claro aos diferentes modelos de economia colaborativa.[290]

O Parlamento Europeu adotou, ainda, em 17 de dezembro de 2020, uma Resolução sobre uma Europa social forte para transições justas, cujo considerando 27 refere que "apela à Comissão para que proponha uma diretiva relativa a direitos e condições de trabalho dignos na economia digital, que contemplem todos os trabalhadores, incluindo os com contratos e formas de trabalho atípicos, os trabalhadores de empresas de plataformas digitais e os trabalhadores por conta própria; pede à Comissão que, nessa diretiva, zele por que as empresas das plataformas digitais cumpram a legislação nacional e europeia existente, clarifique o estatuto laboral dos trabalhadores das plataformas através da assunção refutável de uma relação laboral e proteja as suas condições de trabalho, proteção social e saúde e segurança, bem como o seu direito a organizarem-se, a fazerem-se representar por sindicatos e a negociarem convenções coletivas, incluindo para os trabalhadores por conta própria".[291]

Exorta, assim, a Comissão Europeia a apresentar uma proposta de Diretiva referente às condições de trabalho dignas na economia digital, procurando, deste modo,

[290] Referindo no seu ponto 8 "Considers that the development of a dynamic, clear and, where appropriate, harmonised legal environment and the establishment of a level playing field is an essential precondition for a flourishing collaborative economy in the EU".
Como consta do ponto 15, "Welcomes the Commission's intention to tackle the current fragmentation, but regrets that its communication did not bring sufficient clarity about the applicability of existing EU legislation to different collaborative economy models; emphasises the need for the Member States to step up enforcement of existing legislation, and calls on the Commission to aim for an enforcement framework supporting the Member States in their efforts, most importantly regarding the Services Directive and the consumer acquis; calls on the Commission to make full use of all tools available in this context, including infringement procedures, whenever incorrect or insufficient implementation of the legislation is identified".

[291] Comissão Europeia, Comunicação da Comissão Europeia relativa a uma Europa social forte para transições justas, de 14.01.2020.

dar resposta nomeadamente às questões já colocadas a propósito das condições de trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais, independentemente da qualificação da relação jurídica subjacente, como acima mencionado.

Destaca-se ainda a Resolução do Parlamento Europeu, de 16 de setembro de 2021, sobre condições de trabalho justas, direitos e proteção social para os trabalhadores das plataformas - novas formas de emprego associadas ao desenvolvimento digital (2019/2186(INI)).

Outras ações do Parlamento Europeu incluem o apelo à Comissão Europeia para analisar a aplicabilidade das regras da união ao trabalho tecnológico, nomeadamente a Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário, e para estabelecer diretrizes relativas a tal aplicabilidade aos vários tipos de plataformas, o apelo aos Estados-membros para fiscalizar o trabalho em plataformas digitais e as condições em que o mesmo se desenvolve, tendo em vista a adaptação legislativa e, bem assim, encorajando os parceiros sociais a atualizar a contratação coletiva, apelando à Comissão e aos Estados-membros à coordenação dos sistemas previdenciais e ao falso trabalho autónomo.

Destaca-se ainda a já citada Diretiva (UE) 2024/2831, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais e o Regulamento (UE) 2024/1689, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial.[292]

Deste modo, a ação do Parlamento Europeu tem-se centrado, essencialmente, nas condições de trabalho e proteção social dos trabalhadores em plataformas digitais, independentemente da qualificação do seu vínculo.

III. Salienta-se ainda o papel fundamental da Organização Internacional do trabalho (OIT) na promoção das condições de trabalho e na proteção social, que direciona já a sua intervenção para o proclamado "controlo humano" da tecnologia no seu relatório Trabalhar para um Futuro Melhor onde aborda a questão das mudanças tecnológicas na

[292] Disponível para consulta em *https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32024R1689*.

ótica do trabalho digno, bem como tem produzido diversos estudos através da Global Commission on the Future of Work.

No que tange ao trabalho prestado em contexto de plataformas digitais merece particular destaque a sua informação de 22 de janeiro de 2019, na qual preconiza "un enfoque de la inteligencia artificial «bajo control humano» que garantice que las decisiones finales que afectan al trabajo sean tomadas por seres humanos y no por algoritmos", bem como "recomendamos el desarrollo de un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales de trabajo que establezca y exija que las plataformas (y sus clientes) respeten ciertos derechos y protecciones mínimos".[293]

Também releva a Recomendação n.º 198/2006, relativa à relação de trabalho, onde se indica que "Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador."

Também a sua Recomendação n.º 198, de 2006, referente à relação de trabalho, avançou com a possibilidade de definição de trabalho subordinado pelos Estados-

[293] OIT, *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo - Trabajar para un futuro mas prometedor,* 2019, p. 13.

membros, das condições nas quais possa ser determinada a existência de uma relação de trabalho indicando, a título de exemplo, a subordinação ou a dependência.

À semelhança do que sucede a nível nacional, as Convenções da OIT, n.os 177 e 189, sobre o trabalho no domicílio fornecem alguns indícios sobre a aferição da dependência de certas categorias de trabalhadores a propósito da definição de trabalho no domicílio.[294] A preocupação da OIT sobre as condições de trabalho veio ainda, mais recentemente, manifestar-se na Recomendação n.º 202 (2012), relativa aos patamares de proteção social e a Recomendação n.º 204 (2015), relativa à transição da economia informal para a formal.[295]

Deste modo, procurando dilucidar o enquadramento do trabalho prestado em plataformas digitais, iremos traçar uma síntese global de alguns ordenamentos jurídicos selecionados cuja jurisprudência iremos analisar no capítulo seguinte, reservando para o final o caso português.

Não se pretende, assim, uma análise exaustiva do direito comparado, mas apenas alguns apontamentos-chave que possam auxiliar a uma análise transversal e compreensiva da orientação legislativa e jurisprudencial a propósito da qualificação jurídica do trabalho prestado em plataformas digitais e dos indícios de subordinação jurídica que possam ser transponíveis para o ordenamento jurídico nacional.

Pelo que procuraremos apresentar uma análise sumária da jurisprudência internacional, com base numa amostra significativa e com base em parâmetros de similitude quanto à tipologia de plataformas, indagando o que poderá ser útil como vetores de análise no quadro nacional, de forma a melhor compreendermos o possível enquadramento ou reequacionamento desta tipologia de emprego em Portugal.

[294] STEFANO, Valerio de, STYLOGIANNIS, Charalampos, WOUTERS, Mathias, *Platform work and the employment relationship*, Working paper n.º 27, ILO, Geneva, 2021, pp. 5-11.

[295] Disponíveis para consulta respetivamente em *https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R202* e *https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3243110:NO*.

3.1.2 O Tribunal de Justiça da União Europeia

I. Embora o contencioso da União Europeia, assente no Tribunal de Justiça da União Europeia enquanto tribunal organicamente europeu, tenha assistido a assinaláveis desenvolvimentos no que respeita à abordagem às plataformas digitais, a sua ação depende do reenvio prejudicial efetuado pelos tribunais nacionais, com fundamento na interpretação ou apreciação da validade de norma europeia, pelo que tem por objetivo a aplicação uniforme do direito comunitário aos Estados-membros e não dirimir o caso concreto na sua essência.

Porém, dado que este tribunal tem sido chamado a pronunciar-se sobre a temática das plataformas digitais, iremos procurar dilucidar se a jurisprudência produzida sobre esta matéria poderá contribuir para a qualificação dos contratos que no quadro da prestação laborativa se desenvolvem sob a sua égide.

II. O Acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção), de 20 de dezembro de 2017, (processo n.º C-434/15), que opôs a Asociación Profesional Elite Taxi à *Uber Systems Spain SL*, já aflorado, resultou de um reenvio prejudicial apresentado pelo Juzgado Mercantil n.° 3 de Barcelona, a propósito da aplicação dos artigos 56.º e 58.º, n.º 1, do TFUE, e das Diretivas 2006/123/CE, 2000/31/CE e 98/34/CE, para qualificação do serviço de intermediação prestado através de uma aplicação para telefones inteligentes, que efetua a ligação entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendam efetuar deslocações urbanas, ou como serviço no domínio dos transportes ou como serviço da sociedade da informação.

O processo foi desencadeado a nível nacional, em Espanha, pela Asociación Profesional Elite Taxi, alegando que a *Uber* incorria em concorrência desleal, na medida em que, quer o intermediário, quer os condutores, não se encontravam munidos das autorizações e licenças exigidos por lei para a atividade de transporte de passageiros.

Uma vez que a prática de concorrência desleal dependia, primeiramente, da qualificação da atividade desenvolvida pela *Uber* e tal tarefa exigia a interpretação das

mencionadas disposições legais europeias[296], o Tribunal espanhol devolveu ao TJUE a questão de se a atividade desenvolvida pela *Uber* integraria um serviço de transporte, um serviço de intermediação ou um serviço da sociedade de informação.

Primeiramente, o TJUE identificou a existência de um serviço de intermediação entre a procura e a oferta desenvolvido pela plataforma e que este é distinto de um serviço de transporte, podendo ou não integrar um serviço da sociedade de informação.

Porém, e como se salientou, a plataforma não se limita a efetuar um serviço de intermediação entre a oferta e a procura, mas sim a prestar um serviço de transporte e conformando ainda o modo como esse serviço é prestado.[297]

Assim, o Tribunal considerou que o serviço de intermediação é indissociável do serviço de transporte prestado e como tal deve ser classificado, ao abrigo do artigo 58.º, n.º 1 do TFUE, e que, enquanto serviço compósito, fica abrangido pela exceção constante do artigo 2.º, n.º 2, al. d), da Diretiva 2006/123/EC, referindo que "A este respeito, resulta das informações de que dispõe o Tribunal de Justiça que o serviço de intermediação da *Uber* assenta na seleção de motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo, aos quais esta sociedade fornece uma aplicação sem a qual, por um lado, esses motoristas não seriam levados a prestar serviços de transporte e, por outro, as pessoas que pretendessem efetuar uma deslocação urbana não teriam acesso aos serviços dos referidos motoristas. Além disso, a *Uber* exerce uma influência decisiva nas condições da prestação desses motoristas. Quanto a este último ponto, verifica-se, designadamente, que a *Uber* fixa, através da aplicação com o mesmo nome, pelo menos, o preço máximo da corrida, cobra esse preço ao cliente antes de entregar uma parte ao motorista não profissional do veículo e exerce um certo controlo sobre a qualidade dos

[296] Mais concretamente do artigo 56.º do TFEU, do artigo 1.º da Diretiva 98/34/EC, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de junho de 1998, relativa a um procedimento de informação no domínio das normas e regulamentações técnicas, do artigo 3.º da Diretiva 2000/31/EC, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 8 de junho de 2000, relativa a certos aspectos legais dos serviços da sociedade de informação, em especial do comércio electrónico, no mercado interno ("Directiva sobre comércio electrónico"), e dos artigos 2.º e 9.º da Diretiva 2006/123/EC, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de dezembro de 2006, relativa aos serviços no mercado interno.

[297] Nomeadamente selecionando os condutores, determinando as condições e o preço do serviço, bem como os procedimentos relativos ao pagamento, à tipologia dos veículos e â conduta dos motoristas.

veículos e dos respetivos motoristas assim como sobre o comportamento destes últimos, que pode implicar, sendo caso disso, a sua exclusão."[298]

Este controlo efetuado pela plataforma, embora assuma contornos muito distintos de uma relação laboral comum, permite um controlo direto e, bem assim, indireto e descentralizado, assente na avaliação pelo passageiro e baseado em incentivos pecuniários, que se torna mais eficaz e intrusivo que o controlo presencial pelo empregador mediante um exercício direto do poder de direção.

Assim, e pese embora o Tribunal não se pronuncie sobre a qualificação da relação existente entre intermediário e motorista, abre caminho para o debate destas questões.

O Acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção), de 10 de abril de 2018, (Processo n.º C-320/16), a propósito de um reenvio prejudicial efetuado pela Grande Instance de Lille no âmbito de um processo penal movido contra a *Uber France*, abordando, contudo, as mesmas questões e normas colocadas a propósito do processo n.º C-434/15, mais concretamente, relativos à organização ilegal de um sistema que estabelece a ligação entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendam efetuar deslocações urbanas.

Neste segundo processo, o TJUE é especificamente interpelado no sentido de se pronunciar sobre a conformidade da *loi Thévenoud*, de 1 de outubro de 2014, que regulamenta o serviço de transporte de passageiros contido no *Code des transports*, com a legislação comunitária, mais concretamente o seu artigo L. 3124-13.

Reportando-se às conclusões contidas no processo n.º C-434/15, adianta ainda, nos pontos 24 a 28 que "Esta conclusão vale, pelas mesmas razões, para os serviços de intermediação em causa no processo principal, uma vez que resulta das informações de que o Tribunal de Justiça dispõe que este serviço não se distingue substancialmente daquele que está descrito no n.o 21 do presente acórdão, o que incumbe, todavia, ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.

Assim, e sem prejuízo dessa verificação, uma legislação como a que está em causa no processo principal, invocada no âmbito de um processo penal instaurado contra a

[298] *Vide* ponto 39.

sociedade que fornece o referido serviço de intermediação, não é abrangida pelo âmbito de aplicação da Diretiva 2006/123. (…)

Tendo em conta as considerações precedentes, há que responder à primeira parte da questão submetida que o artigo 1.o da Diretiva 98/34 e o artigo 2.o, n.o 2, alínea d), da Diretiva 2006/123 devem ser interpretados no sentido de que uma legislação nacional que prevê a aplicação de uma sanção penal a quem organizar um sistema que estabelece a ligação entre clientes e pessoas que fornecem prestações de transporte rodoviário de passageiros a título oneroso com veículos de menos de dez lugares, sem dispor de uma habilitação para o efeito, se refere a um «serviço no domínio dos transportes», na medida em que se aplica a um serviço de intermediação prestado através de uma aplicação para telefones inteligentes e que faz parte integrante de um serviço global cujo elemento principal é o serviço de transporte. Esse serviço está excluído do âmbito de aplicação destas diretivas.

Tendo em conta a resposta dada à primeira parte da questão, não há que responder à segunda parte da mesma questão, que se refere ao caso de essa legislação, na medida em que se aplica a um serviço como o que está em causa no processo principal, dever ser objeto de uma notificação em conformidade com o artigo 8.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 98/34."

Deste modo, verifica-se que o TJUE, na sua abordagem a este processo, seguiu de perto a qualificação da atividade desenvolvida pela *Uber* através das plataformas digitais no processo C-434/15, afastando assim a sua qualificação como serviço da sociedade de informação, o que determina que fica sujeita à legislação dos Estados-membros. Pese embora o tribunal, desde o processo C-66/85, tenha vindo a estabelecer um conjunto de critérios para a qualificação de uma relação como laboral, não adotou um posicionamento claro – e, a nosso ver, corretamente – sobre a qualificação desta tipologia de emprego, garantindo, contudo, aos trabalhadores tecnológicos um conjunto mínimo de direitos de natureza laboral.[299]

[299] Em sentido diverso, no âmbito de outras plataformas digitais, o Acórdão C-390/18 – Airbnb Ireland UC / Hotelière Turenne SAS, de 19 de dezembro de 2019, do TJUE, considerou que a Airbnb é um serviço da sociedade da informação e, portanto, não está sujeita às regulamentações específicas aplicáveis aos agentes imobiliários, desde que não exerça controlo sobre as condições de alojamento. Encontra-se disponível para consulta em *https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX:62018CJ0390*.

III. Em ambos os casos, e como seria previsível, o tribunal não chegou a uma conclusão clara sobre a qualificação do trabalho prestado, mas resulta desde logo da análise do Acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção), de 20 de dezembro de 2017, (processo n.º C-434/15), um conjunto de elementos passíveis de pôr em causa a pretensa autonomia dos prestadores de atividade laborativa.

De entre as características da relação jurídica avançadas pelo tribunal, é dado destaque à existência de um processo de seleção de motoristas, ao fornecimento pela intermediária da aplicação que serve de base ao modelo de negócio, à existência de uma "influência decisiva" da intermediária no desenvolvimento da atividade que se corporiza no estabelecimento do preço máximo do serviço concomitantemente à cobrança desse valor, evidenciando ainda a existência de controlo sobre os motoristas, cuja desconformidade de atuação pode ser sancionada com a sua exclusão da plataforma, e sobre os veículos utilizados na consecução da atividade.

Estava lançada a primeira pedra para o questionamento desta tipologia de relação jurídica.

3.1.3 Alemanha

I. Embora há muito a Alemanha tenha vindo a debater a questão das condições de trabalho no contexto das plataformas digitais, bem como a desenvolver análises sobre o tema[300] através do *Federal Ministry of Labour and Social Affairs*[301], não se conhece regulamentação específica sobre a matéria, regendo o artigo 611a do *Bürgerliches Gesetzbuch* (BGB).[302]

[300] A título de exemplo veja-se "Nutzung von Crowdworking durch Unternehmen: Ergebnisse einer ZEW-Unternehmensbefragung", "Befragung zum sozioökonomischen Hintergrund und zu den Motiven von Crowdworkern" e "Digitale Arbeitswelt", todos disponíveis para consulta em *http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/ForschungsberichteArbeitsmarkt/fb473-unternehmensbefragung-crowdworking.html.*

[301] Nomeadamente o "Green Paper – Work 4.0", de abril de 2015 e disponível para consulta em *www.arbeitenviernull.de*.

[302] Introduzido pela *Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes*, datada de fevereiro de 2017 e com entrada em vigor em abril do mesmo ano.

Também os sindicatos têm desenvolvido estudos sobre o trabalho em plataformas digitais, alertando, em particular, para a precariedade das condições de trabalho.[303]

Estas ações levaram a que, a 17 de março de 2017, oito plataformas sediadas na Alemanha subscrevessem um código de conduta denominado "The Crowdsourcing Code of Conduct" através do qual os preços fixados para a prestação dos serviços contratados tivessem como elemento de cálculo o salário médio local.[304]

Cumpre salientar que "The employment contract is a subcategory of the service contract and is characterised by the degree of 'personal dependence' of the obligated person. Pursuant to section 611a(1) BGB, an employee is obliged by the employment contract to perform work in personal dependence (*persönliche Abhängigkeit*), bound by instructions (*Weisungen*) and external determination (*fremdbestimmt*) (sentence 1). The employer's prerogative to issue instructions may extend to the content, the performance, the time and place of the working activity (sentence 2). A person is bound by instructions if he or she is not essentially free to organise his or her work and to determine his or her working hours (sentence 3). The degree of personal dependence also depends on the nature of the activity (sentence 4). In order to determine whether a contract of employment exists, an overall assessment of all circumstances must be made (sentence 5). If the actual implementation of the contractual relationship shows that it shall be deemed as an employment relationship, the formal designation of the contract made by the parties when signing the contract itself is irrelevant (sentence 6). In essence, this definition represents a formalisation into a written law of the case law developed over time by the BAG." [305]

Nos últimos anos, a Alemanha tem mantido uma posição particularmente ativa na problematização do trabalho em plataformas digitais, tendo publicado também o respetivo Livro Verde e Branco.[306] Em 2018, foi ainda criada uma instância de Provedoria

[303] Veja-se, nomeadamente "Gute Arbeit für die Crowd", disponível para consulta em *https://innovation-gutearbeit.verdi.de/++file++55f6cb266f68445214000051/download/Gute%20Arbeit%20f%C3%BCr%20die%20Crowd_AiB_EXTRA.pdf*.

[304] Disponível para consulta em *https://crowdsourcing-code.com/*.

[305] GRAMANO, Elena, STOLZENBERG, Eric, "Platform work and the notion of 'employee' under the German legal System: possible consequences at a systematic level", in Lavoro Diritti Europa - *Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, n.º 3/2021, p. 3.

[306] NICUESA, Aura Esther Vilalta, "La regulación europea (…)", *Ob. Cit.*, p. 279. Disponíveis para consulta, respetivamente em *https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/gruenbuch-*

de Justiça – a *Ombudsstelle für fairen Crowdworking* –,[307] e, em 2020, o Ministério Federal do Trabalho e dos Assuntos Sociais (BMAS), divulgou também o documento de pontos-chave *Faire Arbeit in der Plattformökonomie*, com propostas concretas para garantir condições laborais mais justas quanto ao trabalho efetuado no contexto das plataformas digitais.

II. Em matéria de jurisprudência salienta-se o Acórdão do *Bundesarbeitsgericht* (BAG - Tribunal Federal do trabalho), de 1 de dezembro de 2020, proferido no processo n.º 9 AZR 102/20, que opôs A-Straße, A-Stadt a D. GmbH, em recurso interposto do acórdão do *Landesarbeitsgericht* (LAG) *München*, de 4 de dezembro de 2019, que confirmou a sentença proferida no processo n.º 19 Ca 6915/18, de 20 de fevereiro de 2019, do ArbG Munique, nas quais foi considerado que um prestador de atividade laborativa em plataformas digitais e que, em particular, considerou que um *crowdworker* era um trabalhador subordinado da plataforma.

Neste sentido, e tendo em atenção as particularidades do *crowdwork* face ao trabalho em plataformas digitais de execução local, no caso em apreço o Autor trabalhava para a ré cerca de 15 a 20 horas por semana, com regularidade, auferindo mais de metade do seu rendimento mensal com a verificação da exposição de produtos comercializados pelos clientes da ré no comércio a retalho e em postos de gasolina.

Os tribunais recorridos sustentaram a sua posição no facto de a lei exigir a correspetividade de obrigações e, em particular, devendo existir uma relação de dependência pessoal do empregado em relação ao empregador, que evidencie a sua subordinação, nomeadamente mediante a obediência a ordens no que respeita ao quando, como e onde da prestação da atividade, e na integração deste na organização daquele, o que entenderam que não se verificava.

Por outro lado, e ao contrário da orientação das primeira e segunda instâncias, verificou-se em sede de recurso a existência de um acordo contendo termos e condições, mediante o qual o *crowdworker* se registaria na plataforma através de uma

---

arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile&v=2 e em *https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=2*.

307

conta de utilizador profissional, o que determina a existência de uma relação contratual com o operador de plataforma.

De facto, refere o BAG que ”III. Zustandekommen der Verträge

1. Anmeldung und Accountpflege Die Annahme von Aufträgen setzt die Anmeldung als Nut-zer voraus. Die Anmeldung ist kostenlos. Sie erfolgt durch Eröffnung eines Benutzerkontos (der ‚Account'). Mit der An-meldung stimmt der Nutzer diesen Nutzungsbedingungen zu. Ein Anspruch auf Eröffnung eines Accounts besteht nicht. Ein Account ist nicht übertragbar. Das Anlegen meh-rerer Accounts für dieselbe Person ist unzulässig. Durch die Annahme der Anmeldung kommt ein Nutzervertrag für die von R angebotenen Dienste auf der Website und für die App von R zustande.

(…)

Nach der Eröffnung eines Accounts bei R kann der Nutzer die Website, die App und andere Services von R nutzen, jedoch nur mit seinem eigenen Smartphone. Das Teilen eines Accounts und/oder Manipulieren der GPS-Lo-kalisierung, die durch die App protokolliert wird, wird als Missbrauch oder Betrug eingestuft sowie als Verletzung der Nutzungsbedingungen und der EULA angesehen und kann zu Maßnahmen gegen den Account/Nutzer führen, wie ins-besondere, aber nicht abschließend, die Sperrung des Ac-counts."

Porém, apesar de inexistir obrigatoriedade por parte do trabalhador tecnológico de aceitar as micro-tarefas em causa, não só estava vinculado a executá-las pessoalmente, como, uma vez aceites, teriam de ser concluídas num período máximo de duas horas e davam lugar à atribuição de pontos de experiência na conta de utilizador profissional.[308]

[308] Conforme consta do citado Acórdão "Der Kläger führte überwiegend sog. „Tool Checks" durch. Hierbei han-delte es sich um Kontrollen, die nach vorheriger Anmeldung vornehmlich in Tank-stellen durchgeführt wurden. Dazu verfügte er über Legitimationsschreiben auf dem Briefpapier des jeweiligen Kunden. Zudem führte der Kläger sog. „Mystery Checks" durch, bei denen er sich nicht als Mitarbeiter der Beklagten zu erkennen gab. Die Auftragsangebote enthielten Vorgaben zu Ort und Zeit der Tätigkeit so-wie eine genaue Beschreibung der bei der Auftragsdurchführung vorzunehmen-den einzelnen Handlungsschritte. Neben der Angabe des voraussichtlichen Zeit-aufwands gab die Auftragsbeschreibung ein Zeitfenster vor, innerhalb dessen der Auftrag durchzuführen war. Dieses betrug regelmäßig zwei Stunden. Wurde der Auftrag nicht innerhalb des zeitlichen Rahmens erledigt, wurde er erneut auf der Plattform angeboten. In einem Zeitraum von elf Monaten erledigte der Kläger 2.978 Aufträge." e "Die Beklagte nahm die Leistungen der Crowdworker ab und schrieb ihnen neben dem Entgelt Erfahrungspunkte auf ihrem Nutzerkonto gut. Dadurch konnte ein Crowdworker seinen individuellen Nutzerstatus verbessern und eine höhere Anzahl an Aufträgen zu übernehmen. Auf dem zuletzt erreichten Level 15 konnte er 15 Aufträge gleichzeitig annehmen und deren Bearbeitungsreihenfolge

Deste modo, o BAG sustentou a qualificação desta tipologia de emprego como trabalho subordinado com base artigo 611a, parágrafo 1, cláusula 5.ª, do *Bürgerliches Gesetzbuch* (BGB), isto é, na existência de uma relação de dependência pessoal do trabalhador e a sua sujeição às instruções do operador de plataforma, por ter concluído que aquele não tinha autonomia para organizar livremente a sua atividade quanto ao modo, tempo e lugar, de forma idêntica à de um trabalhador subordinado, nos termos do artigo 611a, parágrafo 1, cláusula 3 do Código Civil alemão.

De facto, o BAG entende que a referida dependência pessoal por parte do trabalhador tecnológico emerge do sistema de incentivos vigente cujo efeito psicológico induz o desenvolvimento contínuo de microtarefas. Por outro lado, a parametrização do serviço efetuada pela plataforma foi considerada insuficiente para evidenciar a subordinação do trabalhador por ser considerada típica dos contratos de obra e dos contratos de prestação de serviço (respetivamente, *Werkverträge* e *Dienstverträge*).

Tal dependência pessoal surge ainda aliada à natureza simples da atividade desempenhada, cujo desenvolvimento surge especificado em termos de conteúdo, sendo, quer o contrato celebrado, quer a utilização da plataforma *online*, controlados pelo *crowdsourcer*.

Assim, o BAG considerou como argumentos para a qualificação do trabalho em plataformas digitais como trabalho subordinado o facto de existir uma determinação da atividade pelo operador de plataforma, o que segundo o entendimento do tribunal envolve a vinculação ao cumprimento de instruções, conforme previsto na secção 611a(1), parágrafos 2 a 4 do BGB, e que, por sua vez, irá indiciar a inserção do trabalhador na organização predisposta pelo credor da prestação laborativa e que pode ser evidenciada pelo sistema de incentivos aplicado, pelas regras emanadas da plataforma e pelo constrangimento do trabalhador tecnológico a aceitar desenvolver a atividade nos moldes indicados pela operadora de plataforma, o que o coloca numa posição de dependência pessoal daquela, em moldes similares aos em que se encontra o trabalhador subordinado.[309]

selbst bestimmen. Der erreichte Status blieb dem Crowdworker auch dann erhal-ten, wenn er über längere Zeit keine Auftragsangebote angenommen hatte."

[309] GRAMANO, Elena, STOLZENBERG, Eric, "Platform work (…)", *Ob. Cit*, p. 6.

Neste particular, o tribunal considerou que evidenciavam essa posição subjetiva do trabalhador tecnológico a pessoalidade da prestação a que este se obrigava, sendo a mesma predeterminada pela operadora de plataforma e dotada de continuidade, bem como a evidência da relevância da plataforma na conformação unilateral de tal prestação laborativa, ainda que sem recurso a instruções diretas.

Tendo-se colocando também a questão da dependência económica, verificou-se, nomeadamente, em primeira instância, as limitações desta via, na medida em que o estatuto de pessoa equiparada a trabalhador não beneficia de um conjunto de direitos que assistem aos trabalhadores subordinados, designadamente em matéria de proteção no despedimento.

Tal levou a que o *Bundessozialgericht* tenha adotado uma interpretação lata de sujeição a instruções no âmbito da seção 7(1), segundo parágrafo do *Social Code* IX (SGB IX) e, paralelamente tenha sido equacionada a introdução de um ónus da prova de inexistência de relação de trabalho subordinado recaindo sobre a empresa operadora de plataforma.

Considerou-se, assim, existirem ordens e instruções por parte do operador de plataforma, a que o trabalhador tecnológico devia obediência, ainda que bastasse a sua mera potencialidade para que se encontrasse a presença do poder diretivo.

3.1.4 Espanha

I. No que tange ao trabalho prestado em plataformas digitais, o quadro legal espanhol apresentava, até 2020, algumas insuficiências de qualificação que vinham sendo colmatadas pela jurisprudência.

De facto, retira-se do artigo 1.º, parágrafo primeiro, do *Estatuto de los Trabajadores*[310] que o contrato de trabalho será aquele mediante o qual uma pessoa se compromete voluntariamente a prestar pessoalmente serviços retribuídos e por conta de outrem, no âmbito de organização e sob direção de outra pessoa.

[310] Aprovado pelo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro e disponível para consulta em *https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con*.

Enfrentando dificuldades similares às que se registam a nível nacional, foi apontada como possível solução a figura do trabalho parasubordinado, designado como TRADE[311], cuja noção se encontra vertida no artigo 11.º da Ley 20/2007, de 11 de julho, que contém o *Estatuto del Trabajo Autónomo*, e que define trabalhador autónomo economicamente dependente como "aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales".

Assim, exige-se, primeiramente, que o trabalho prestado seja efetivamente autónomo, o que implica nomeadamente que o prestador da atividade não tenha ao seu serviço outros trabalhadores, que não recorra à subcontratação, que disponha de instrumentos de trabalho e infraestrutura produtiva e critérios organizativos próprios e que aufira uma contrapartida económica pelo resultado da atividade desenvolvida e, em segundo lugar, que essa contrapartida económica desse beneficiário de atividade se cifre em, pelo menos, 75% do seu rendimento.[312]

Destaca-se a *Proposta de Ley* do Parlamento do País Basco, de 19 de dezembro de 2019[313], cujo debate e resolução se destina ao combate à precarização laboral promovidas pela uberização da economia, em particular no que respeita às empresas do setor da distribuição como *Glovo, Deliveroo, UberEats*, etc.

Nesta sequência, e de forma a procurar combater o fenómeno do falso trabalho autónomo, a denominada *Ley Rider*[314] vem alterar o *Estatuto de los Trabajadores*, aprovando uma presunção de contrato de trabalho para as plataformas de entrega

[311] ZIPPERER, André Gonçalves, *A Intermediação de Trabalho (…), Ob. Cit.,* pp. 125-128. CHERRY, Miriam; ALOISI, Antonio, "'Dependent contractors' in the gig economy: a comparative approach", in *American University Law Review*, v. 66, n.º 3, 2017, p. 646-647.

[312] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* pp. 32-38.

[313] Disponível para consulta em *http://www.legebiltzarra.eus/ic2/restAPI/pvgune_descargar/default/be9f73ab-5218-4f85-9fd2-210336553ae5*.

[314] Aprovada pelo Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de maio, que modifica o texto refundido da Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprovado pelo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, para garantir os direitos laborais das pessoas dedicadas à distribuição no âmbito das plataformas digitais, Ley 12/2021, de 28 de setembro, disponível para consulta em *https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9/con*.

digital, referindo-se à organização e direção que se pode desenvolver de forma direta, indireta ou implícita por intermédio de gestão algorítmica, promovendo a transparência do algoritmo utilizado e a inclusão de uma disposição destinada a reforçar os indícios de laboralidade nesta tipologia de emprego e a garantia de condições de segurança e saúde no trabalho.[315]

Conforme se escreve no preâmbulo do referido diploma, "De este modo, en el Estatuto de los Trabajadores se contempla que las facultades empresariales, a las que se refiere el artículo 20 de dicha norma, pueden ser ejercidas de numerosas maneras y, entre ellas, por medio de la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo a través de una plataforma digital, que son, por lo tanto, los activos clave y esenciales de la actividad. En consecuencia, la forma indirecta o implícita de ejercicio de las facultades empresariales abarca los supuestos en los que una cierta flexibilidad o libertad por parte de la persona trabajadora en la ejecución del trabajo sea solo aparente, por llevar en realidad aparejada consecuencias o repercusiones en el mantenimiento de su empleo, en su volumen o en el resto de sus condiciones de trabajo".

No que tange à presunção de laboralidade, o referido diploma estabelece a inclusão no artigo 23.º da seguinte disposição:

"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."

Assim, no ordenamento jurídico espanhol, o *Real Decreto-ley* 9/2021, de 11 de maio, estabeleceu uma presunção legal aplicável às plataformas digitais de execução local, em particular nas de entrega, incluída no artigo 8.1 do *Estatuto de los*

[315] MORENO GENÉ, Josep, "Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿Y ahora qué?", in *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n.º 4, novembro-abril, 2022, pp. 159-207.

Trabajadores, a qual vem alterar o ónus da prova, que fica a cargo daquele que negar a laboralidade da relação, pese embora "esta 'nueva' presunción, no modifica la exclusión realizada por el artículo 1.3. ET. Esto significa que, a pesar de la 'nueva' presunción específica sobre la laboralidad de los repartidores, los trasportistas que ostenten la titularidad de las autorizaciones administrativas necesarias para realizar la actividad seguirán excluidos de la laboralidad por mor del artículo 1.3 ET." [316]

Esta alteração legislativa veio, assim, pacificar a jurisprudência que, até aqui, desenvolvia um esforço para procurar enquadrar esta nova realidade no quadro legislativo vigente, mas apenas quanto às plataformas de entrega, continuando por clarificar a situação das plataformas de transporte de passageiros, bem como as demais plataformas digitais de execução local.

a) A orientação jurisprudencial em primeira instância.

I. Em matéria de jurisprudência merece particular destaque a sentença proferida pelo *Juzgado de lo Social* n.º 11 de Barcelona, de 29 de maio de 2018, processo n.º 652/2016, *Ricardo y otros vs Take Eat Easy*.

Nesta plataforma, a empresa *Take Eat Easy* havia contratado vários estafetas para efetuar entregas de bicicleta, sob demanda e com recurso a uma plataforma digital, em turnos de trabalho de 4 horas, com hora de início e fim determinada pela empresa, sob três modalidades distintas: inscrição como trabalhadores da cooperativa de trabalho associada, ainda que não tenham efetivamente nela participado, como trabalhadores autónomos ou mediante trabalho não declarado.

Na senda de outros acórdãos, ainda que a eles não se refira, salientou-se que a empresa operadora de plataforma não se limitava a disponibilizar uma aplicação digital, prestando um serviço subjacente, isto é, prestando efetivamente serviços de entrega, sendo os estafetas necessários para o desenvolvimento da atividade.

[316] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la "ley rider" y los derechos de información sobre los algoritmos", in *IUSlabor*, 2/2021, p. 36.

Por outro lado, considerou-se que eram facultados pelo operador de plataforma uniformes azuis, mochilas térmicas, terminal móvel com aplicação digital, ainda que mediante pagamento de caução para empréstimo do material, sendo que esta disponibilizava ainda um serviço de atendimento ao cliente para efeitos de gestão de reclamações.

Resultou também provado que os estafetas estavam vinculados à solicitação prévia de horários e marcação de férias, neste caso mediante utilização de formulários disponibilizados pela empresa.

No que respeita à remuneração, conclui-se que a mesma era composta de uma parte fixa e de uma parte variável, de forma a assegurar um valor mínimo na eventualidade de não existirem entregas a realizar.

Por último, foi qualificado como regime disciplinar interno os procedimentos existentes de penalização por violação de regras de realização das entregas, as quais poderiam implicar a cessação do contrato.

Com estes fundamentos, o tribunal considera que os serviços prestados através da plataforma evidenciam uma relação de subordinação, mormente porque a atividade era prestada com sujeição ao controlo do operador de plataforma, utilizando instrumentos de trabalho disponibilizados pela empresa, como mochila e terminal móvel, bem como estando vinculado à marcação de férias e a uma jornada de trabalho.

Conclui que, "Conforme a los hechos declarados probados, la relación mantenida entre todos los actores y la demandada reúne todos los requisitos legales del art. 1.1 del ET y los que jurisprudencialmente se han venido exigiendo. De esta forma, los actores han realizado su actividad de repartidor dentro del círculo organizativo, directivo y disciplinario del empresario, sometidos a una jornada laboral, planificándose el disfrute de sus vacaciones y percibiendo unos importes que tan sólo pueden ser tildados de naturaleza salarial, haciendo uso de mochilas y terminales móviles cedidos por la empresa, sin que estas características queden desvirtuadas o atenuadas para que se hayan celebrado contratos mercantiles, o algunos de los trabajadores hayan sido dados de alta en el RETA, dado que procede estar a la realidad de los hechos más que a su forma."

II. No que respeita à plataforma *Deliveroo*, a sentença proferida pelo *Juzgado de lo Social* n.º 6 de Valencia, de 1 de junho de 2018, no processo n.º 633/2017, *Enrique vs Deliveroo*, considera que os serviços prestados através da plataforma evidenciam uma relação de subordinação.

A sentença n.º 244/2018 começa por reproduzir as características essenciais do contrato celebrado, bem como algumas das suas cláusulas, nos seguintes termos:

a) Verificou-se que dentro do período de funcionamento dos serviços existiam turnos cujos horários eram definidos pela operadora de plataforma, devendo os estafetas comunicar semanalmente à empresa a sua disponibilidade;
b) A operadora de plataforma distribuía os horários de acordo com a pontuação/avaliação dos estafetas, podendo não corresponder ao turno solicitado;
c) O estafeta, para iniciar a atividade no turno aceite pela empresa, deve efetuar o *login* na aplicação no ponto de controlo, sob pena de receber a seguinte mensagem "No puede iniciarse la disponibilidad. Usted no está actualmente lo suficientemente cerca del centro de zona para estar disponible".
d) Quando um utilizador efetua um pedido, o estafeta que se encontre dentro da localização geográfica recebe o aviso na sua conta de utilizador profissional, tendo 3 minutos para aceitar ou rejeitar o pedido, considerando-se rejeitado no final desse período se nada disser, sendo necessário justificar a recusa.
e) Os estafetas são geolocalizados e a empresa solicita esclarecimentos na eventualidade de atrasos nas entregas.
f) A operadora de plataforma avalia periodicamente os estafetas de acordo com a disponibilidade nos horários de maior fluxo, o percentual de aceitação de pedidos e o cumprimento e rapidez das entregas, o que tem impacto na futura seleção de turnos.
g) Os estafetas podem trabalhar para diversas plataformas simultaneamente;
h) Num ciclo de faturação de 14 dias, a operadora de plataforma emite uma fatura ao estafeta da qual constam os pedidos realizados, incentivos e gorjetas, tendo uma componente fixa consoante a bicicleta seja elétrica ou não e sendo fixado um valor mínimo no caso de receberem menos de 2 pedidos numa hora e uma

comissão adicional no caso de angariarem novos estafetas que permaneçam em atividade por um período mínimo de dois meses.

O tribunal considerou, face às indicadas particularidades, que se verificavam as características do contrato de trabalho, a saber, a voluntariedade, a remuneração, a alienabilidade e a subordinação ao abrigo do princípio da primazia da realidade.

Conclui-se pela existência de subordinação, na medida em que se entendeu que o estafeta obedecia a instruções do operador de plataforma, sob as condições por si unilateralmente estabelecidas, nomeadamente quanto ao acesso à plataforma, à zona geográfica/local do serviço e turnos/horários de atividade, às normas de comportamento dos estafetas, sendo estes geolocalizados e devendo prestar esclarecimentos sobre o serviço, bem como sendo controlado o tempo de execução.

Ainda, o facto de a operadora de plataforma decidir as tarefas e a quem seriam atribuídas, a necessidade de autorização prévia para troca de turnos, a necessidade de autorização prévia da empresa para subcontratar o serviço, a inexistência de organização empresarial do estafeta e a ausência de liberdade para recusar a realização de pedidos – e que, no limite, poderiam resultar na extinção da relação contratual – concorrem para que o tribunal tenha considerado a existência de subordinação.

Por outro lado, convergem para que seja considerada verificada a alienabilidade, o facto de a operadora de plataforma determinar unilateralmente as condições de adesão ao serviço por parte dos restaurantes, sem conhecimento do estafeta, o preço dos serviços, a retribuição fixa dos estafetas, que cobra ao cliente e paga ao estafeta, e a inexistência de participação do estafeta nos lucros da empresa.

Por outro lado, o tribunal não se debruça aprofundadamente sobre o caráter *intuitu personae* do contrato, parecendo que se basta com a execução pessoal da atividade contratada e pela impossibilidade de o estafeta se fazer substituir.

Com base nas referidas características da plataforma em causa, o Juzgado de lo Social n.º 31 de Barcelona, por decisão datada de 11 de junho de 2019, no processo n.º 662/2017, que opôs *Cesareo* à *Deliveroo*, começa por discorrer a propósito das características e funcionamento da plataforma digital, do procedimento de admissão dos estafetas e do modo algorítmico de atribuição de pedidos que leva em linha de conta

a rejeição de ordens ou controlo de qualidade na prestação do serviço, com base nos elementos recolhidos pela inspeção do trabalho.

Considera que, além de os estafetas serem submetidos a procedimentos que deveriam seguir, beneficiavam inicialmente de uma sessão de formação para iniciarem a sua atividade, e acompanhando um estafeta experiente, disponibilizando ainda a operadora de plataforma um suporte para transportar o telemóvel, bem como uma caixa de transporte ou mochila com a marca *Deliveroo*, mediante depósito dos estafetas.

Releva ainda o facto de o pagamento da remuneração dos estafetas ser determinada pelo operador de plataforma e paga com uma regularidade quinzenal, podendo as gorjetas ser pagas diretamente ao estafeta ou incluídas na fatura.

A operadora de plataforma remetia aos estafetas por *e-mail* várias diretrizes relativamente às encomendas e ao seu transporte, ao tratamento dos pedidos e à conduta para com os clientes, bem como campanhas lançadas por aquela, métricas atingir e avaliação com base em entregas concluídas, taxas de rejeição de pedidos, rapidez da entrega e outros vetores.

O tribunal considerou também como provado que a operadora de plataforma transmitia aos estafetas um calendário, com indicação das horas em que poderiam trabalhar, sendo os horários a distribuir de acordo com a seleção dos estafetas, e que, após aprovação, não poderiam ser alterados por estes. Os estafetas teriam de solicitar férias e de as anotar no referido calendário, sendo também estas autorizadas via *e-mail*. O tribunal considerou ainda que os instrumentos de trabalho eram propriedade dos estafetas com exceção da aplicação, que era fornecida pelo operador de plataforma.

Verificou-se ainda a criação de uma estrutura representativa dos trabalhadores, o que constitui um forte indício da existência de uma relação de trabalho subordinado, pois a organização coletiva visa, precisamente, a defesa de direitos relacionados com a remuneração, o tempo de trabalho ou as condições laborais, típicos da posição de trabalhador por conta de outrem.

Com base em tais factos, e citando jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia – nomeadamente os acórdãos de 3 de julho de 1986 (C-66/85), *Lawrie-Blum*, de 20 de novembro de 2001, C-268/99 , *Malgorzata Jany*, de 20 de dezembro de 2017 (C-434/15), *Asociación Profesional Élite Taxi* – bem como do Tribunal Supremo –

respetivamente de 26/02/1986, *Radio Mensajeros, S.A.,* de 16/11/2017, *Ofilingua SL,* nos quais discute a autonomia do prestador de atividade, a sujeição a ordens e instruções, a ausência de organização empresarial, entre outros elementos como a alienidade e dependência, o tribunal considera que "sólo «parece» que los repartidores podían rechazar pedidos. Pero sucede que en un principio ni tan siquiera podían hacerlo en la aplicación sino que debían contactar con la empresa, ofreciendo explicaciones/excusas. Y cuando pudieron hacerlo, además de que tenían que explicar los motivos, si los rechazaban se veían perjudicadas sus «métricas», su puntuación, su posición en el ranking, de modo que la semana siguiente podrían no acceder a los horarios deseados, o acceder a muchas menos franjas de las solicitadas («aplicadas») lo que al final suponía una merma muy significativa en los ingresos."

O tribunal considerou, ainda, que se verifica o exercício de um poder diretivo, evidente "en el sistema de asignación de franjas horarias y en el hecho de que la pretendida libertad de elección es sólo aparente. (…) Todo ello conduce a estimar que en ese proceso de asignación de franjas o turnos la empresa tomaba una auténtica decisión organizativa, directiva, que afectaba al modo en que los demandantes prestaban servicios, determinando cuándo lo harían, cuántos servicios prestarían y, por ende, cuánta compensación económica recibirían por ello."

Por outro lado, conclui também pela existência de um verdadeiro poder disciplinar, tendo apenas "sustituido las sanciones habituales en forma de amonestaciones por escrito y suspensión de empleo y sueldo por, de un lado, frases equivalentes a una advertencia (…) y del otro aplicando unas consecuencias de no aplicar a franjas o rechazar pedidos que equivalen a perder empleo y sueldo (…). Que una empresa relaje deliberadamente su poder disciplinario, o lo camufle bajo expresiones aparentemente corteses, no supone que no lo tenga, ni que - como en este caso - lo acabe ejerciendo."

Também, o *Juzgado de lo Social* n.º 5 de Valencia, de 10 de junho de 2019, processo n.º 371/2018, que opôs a *Tesorería General de la Seguridad Social* à *Deliveroo* (*Roodfoods Spain SL*), em virtude de a Inspección de Trabajo y Seguridad ter, em dezembro de 2017, procedido à liquidação de contribuições devidas à segurança social por os estafetas não estarem inscritos no regime geral de previdência, na sequência de

denúncia da Intersindical valenciana, sendo a primeira sentença resultante da atividade da inspeção de trabalho nesta matéria.

Na matéria de facto considerada provada, o tribunal fixa as características da demandada e o funcionamento da plataforma, discorrendo ainda sobre o clausulado dos contratos celebrados e o modo como a prestação de serviços se desenvolvia, à semelhança do já sucedido no processo n.º 633/2017, acima referido.

Neste particular, embora o estafeta possa a qualquer momento decidir sair da plataforma e deixar de receber encomendas, previamente ao início da atividade foi chamado à empresa para uma entrevista com um responsável pelos estafetas e que lhes dava inicialmente formação sobre o funcionamento da plataforma, dando instruções sobre o início e desenvolvimento da atividade.

Após descarregarem e se registarem na plataforma, os estafetas recebiam uma mensagem de correio eletrónico com regras e procedimento que deveriam cumprir, bem como advertências em matéria de métricas a atingir. Por outro lado, não só os estafetas deveriam informar previamente a faixa horária em que iriam trabalhar, como teriam também de informar eventuais períodos de férias.

Salienta a referida sentença que "resulta obvio que la tradicionales elementos e indicios definidores de la relación laboral resultan estrechos para dar cabida a las nuevas realidades laborales y sociales derivadas de la aparición y el progreso de las tecnologías de la información y, en particular, de las plataformas digitales, como la puesta en marcha por la empresa demandada."

Porém, nestes autos, foram abordadas outras questões a que não foi dada relevância no citado processo administrativo, nomeadamente o facto de ser realizada uma entrevista prévia à admissão com trabalhadores da operadora de plataforma, ser disponibilizado um vídeo explicativo sobre como iniciar a atividade, ser obrigatório fazer o *download* da aplicação e seguir as instruções através dela transmitidas, os estafetas acompanharem um estafeta sénior para formação, a operadora de plataforma emitir instruções por email relativas à melhoria dos tempos e do atendimento, a realização de avaliação aos estafetas com base na assiduidade e com impacto na disponibilidade no horário reservado.

Ainda, os estafetas recebiam com regularidade observações e avisos, por via de correio eletrónico, relativamente às métricas, nomeadamente com o seguinte teor “le recordamos la obligación de subsanar a la mayor brevedad posible tal incumplimiento, advirtiéndole de que, en caso de no haber procedido a dicha subsanación en el plazo de 30 días, su contrato quedara, de acuerdo con la cláusula 7 del mismo, extinguido de pleno derecho.”

A referida sentença considerou ainda que a plataforma digital era o verdadeiro meio de produção, e não a bicicleta ou o telemóvel, deu relevo à exploração da marca e à titularidade das informações necessárias à gestão empresarial pelo que, combinando os indícios clássicos de subordinação com novos indícios, conclui que o estafeta se encontrava inserido na organização predisposta pelo operador de plataforma e, como tal, era um trabalhador desta.

Como se conclui no texto da sentença “en contra de lo pretendido por la demandada, los verdaderos medios de producción en esta actividad no son la bicicleta y el móvil que el repartidor o "rider" usa, sino la plataforma digital de emparejamiento de oferta y demanda propiedad de la empresa, (…) El éxito de este tipo de plataformas, se debe al soporte técnico proporcionado que emplean para su desarrollo y a la explotación de una marca, en este caso DELIVEROO, que se publicita en redes sociales y en cuya solvencia y eficacia confían restaurantes y clientes.”

Releva também a inserção na organização, evidenciada desde logo pela necessidade de, “para realizar la actividad deben integrarse en la misma, instalando en su móvil la aplicación y seguir las instrucciones de la empresa que, como resulta de los hechos probados, en el periodo contemplado han sido reiteradas, comenzando por lo que en junio de 2016 entrañaban verdaderos procesos formativos con entrevistas, sesiones formativas con videos y correos con indicaciones, continuando con continuos correos - colectivos o individuales - con instrucciones, anuncios de nuevas condiciones, llamadas al orden, convocatorias de reunionés e incluso ceses, integrando el ejercicio de poder directivo en sentido más tradicional del concepto.”

Não sendo despiciendo o relevo da titularidade da informação, cabendo exclusivamente à operadora de plataforma, dado que "Es ella la que conoce los restaurantes adheridos, los pedidos que se realizan, su ubicación y el desplazamiento

que suponen y la que decide - a través de los algoritmos de la aplicación - a cual de los riders que tiene a su disposición se le atribuye, siendo significativo a estos efectos que al comunicar un pedido a un rider, primero se le indique el restaurante al que debe ir, y solo después, el cliente al que debe llevarlo. Consecuencia necesaria de lo anterior es que los repartidores o riders están geolocalizados mientras están de alta en la aplicación, conociendo la empresa su ubicación y sus tiempos."

O que leva o tribunal a considerar que "En definitiva, dichos trabajadores prestan sus servicios personales, insertos en la organización empresarial a la que pertenecen los medios de producción, la plataforma digital de DELIVEROO, conforme a los criterios y repartos que la misma establece y asigna, percibiendo la remuneración, que asimismo establece la empresa, por unidad de acto efectivamente realizado, más incentivos, con independencia del éxito de la transacción que subyace y pudiendo ser desactivada su cuenta por decisión empresarial.

Consecuentemente y concurriendo los requisitos del artículo 1 del E.T debe desplegar la plenitud de sus efectos la presunción de laboralidad (art. 8 E.T) de la prestación de servicios objeto de debate, por lo que la demanda debe ser estimada."

Conclui, assim, o tribunal não só pela existência de um poder de direção e controlo, como pela pessoalidade da relação jurídica assim firmada, em suma, pela dependência e pela alienidade e, como tal, pela sua qualificação como trabalho subordinado.

O *Juzgado de lo Social* n.º 19 de Madrid, de 22 de julho de 2019, processo n.º 510/2018, que opôs a *Tesorería General de la Seguridad Social* à *Deliveroo*, partindo da descrição do funcionamento da plataforma digital e do seu substrato contratual com os restaurantes e consumidores, bem como o modo algorítmico de atribuição dos pedidos ao estafeta e o procedimento da sua faturação, declara que, pese embora a operadora de plataforma tenha trabalhadores subordinados nomeadamente nos seus departamentos de marketing, operações e vendas, os estafetas encontram-se contratados por via de contratos de prestação de serviço, que admitia após entrega de um questionário e sessão informativa nas instalações da empresa, sessão essa que incluía a sua situação fiscal e perante a segurança social, acompanhando um outro

estafeta durante um dia de forma a poderem aprender o modo de prestação dos serviços.

A operadora de plataforma ainda "facilitaba a los repartidores medios materiales con la publicidad de su marca, entre los que se encontraba la mochila que portaban" exigindo-se que efetuassem o registo na plataforma, e que dispusessem "de un vehículo (bicicleta o motocicleta), así como un teléfono móvil (según la página web de la sociedad demandada un iPhone 4s o superior o un Android 4.3 o superior) con conexión a Internet, una batería externa, una caja o mochila para transportar la comida y un soporte para la caja (anclaje)" que a empresa operadora de plataforma facilitava, com exceção do telemóvel e ligação à internet.

Deste modo, através da aplicação, o operador de plataforma tinha acesso à comunicação dos estafetas e da sua localização para início do trabalho e aos respetivos estados (disponível/não disponível/último pedido) e que lhes permitia passar a receber os pedidos, caso se encontrasse na área geográfica permitida, bem como efetuar o controlo da atividade dos estafetas, horas de início e fim da prestação do serviço, a sua localização e tempos de entrega.

Paralelamente, a empresa operadora de plataforma utilizava um outro *software* ou aplicação para gerir turnos, ausências, férias, entre outros, sendo um trabalhador da operadora de plataforma que validava e publicava o respetivo calendário dentro de parâmetros previamente fixados pela empresa. Por sua vez, a atribuição de turnos ficava dependente de diversas métricas, como sejam, o tempo de entrega, a efetiva realização do serviço, podendo uma avaliação insuficiente resultar no término da colaboração com a empresa.

Existia também uma equipa de apoio ao estafeta à qual estes poderiam solicitar instruções sobre as mais variadas questões.

No que respeita à sua remuneração, embora as condições tivessem sido alteradas ao longo dos contratos que se foram sucedendo, foi previsto inicialmente o reembolso por gastos como combustível, as gorjetas eram pagas diretamente à operadora de plataforma que, posteriormente, as entregava aos estafetas, era a operadora de plataforma que procedia à faturação de todos os serviços prestados, bem como a

remuneração dos estafetas, sendo ainda responsável perante o utilizador por qualquer incidente ocorrido.

Com base em tais factos apurados pela inspeção do trabalho nestes autos, e partindo do principio da primazia da realidade, o tribunal entendeu inexistirem dúvidas quanto ao caráter voluntário e pessoal da prestação do serviço, relevando o facto de a subcontratação depender de autorização prévia por escrito do operador de plataforma, conclui também pela alienidade relativa à plataforma informática utilizada e à marca correspondente, pois os estafetas não suportavam os riscos da atividade e que a sua autonomia era circunscrita a aspetos não decisivos para a qualificação da relação jurídica.

Por último, conclui o tribunal que, "de los datos que constan resulta que los repartidores prestaban sus servicios de una forma completamente organizada y regida por la empresa demandada, incluso en sus más pequeños detalles. De entrada, se ha acreditado la existencia de instrucciones a los repartidores que más allá de la encomienda en sí del servicio establecen con toda precisión las condiciones en las que el mismo debe prestarse, condiciones que la empresa comprobaba y evaluaba."

Ainda a respeito da mesma plataforma, o *Juzgado de lo Social* n.º 21 de Barcelona, de 7 de setembro de 2020, processo n.º 723/2017, *Deliveroo*, e evidenciando uma orientação harmonizada no que respeita ao conjunto de características comuns às plataformas digitais de execução local, ainda que de forma incipiente, no que respeita aos factos considerados provados, considerou nomeadamente que, pese embora o texto contratual celebrado entre as partes, era a operadora de plataforma que, com uma regularidade quinzenal, formalizava as faturas em nome do estafeta, garantindo um mínimo de € 8,00 por hora, ainda, que era necessária a ligação do estafeta através de um sistema de geolocalização, sendo-lhes disponibilizado suporte para transporte do telemóvel e uma bateria externa e caixa de transporte com o logótipo da *Deliveroo*, era emitido um guia de conduta dos estafetas, era dada formação inicial, existia uma plataforma de gestão de horários cuja disponibilidade era comunicada pelo operador de plataforma, ficando ainda dependente da avaliação do estafeta, onde eram incluídos os períodos de ausência e férias, sendo todos esses períodos validados pela operadora de

plataforma. Considerou ainda que todas as ocorrências eram comunicadas, através de canal específico, para gestão pela operadora de plataforma, que controlava a correta entrega do pedido, e que o demandante se filiou na *Intersindical Alternativa de Catalunya* (IAC)- *Federació Daltres Activitats*, tendo esta intervindo no sentido de ver reconhecida a qualificação do contrato como de trabalho e garantias associadas.

Perante tais factos, e considerando a jurisprudência datada de 11 de junho de 2019, do *Juzgado de lo Social* n.º 31 de Barcelona e a confirmação da mesma em 16 de junho de 2020 pela *Sala de lo Social* do *Tribunal Superior de Justicia* da Catalunha, bem como outros acórdãos já citados nos arestos referenciados, o tribunal considerou, citando tais orientações, que além da instituição de um sistema de avaliação, se verificava a existência de habitualidade na prestação da atividade, periodicidade da retribuição, a dependência ou sujeição a ordens e instruções do operador de plataforma, a integração na organização, bem como a alienabilidade dos frutos e dos riscos e mesmo a pessoalidade da prestação da atividade.

O *Juzgado de lo Social* n.º 24 de Barcelona, em sentença datada de 18 de novembro de 2020, proferida no processo n.º 810/2018, quanto à plataforma *Deliveroo*, seguindo a orientação da jurisprudência, e à semelhança dos já referenciados que foram promovidos pela *Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, visava a qualificação do contrato celebrado entre as partes como contrato de trabalho.

Considerando idêntica matéria de facto à enunciada pelo *Juzgado de lo Social* n.º 5 de Valencia, de 10 de junho de 2019, no processo n.º 371/2018, e pelo *Juzgado de lo Social* n.º 19 de Madrid, de 22 de julho de 2019, processo n.º 510/2018, o tribunal considerou que se verificava o elemento da habitualidade, evidente na reduzida liberdade do estafeta para não estar disponível, da periodicidade da retribuição, fixada e paga pela operadora de plataforma mediante faturas por si elaboradas e da qual constava o direito a receber um valor mínimo fixado por hora, considerou ainda a dependência, demonstrada pela vinculação ao horário de disponibilidade indicado pelo estafeta, o controlo da atividade pela operadora de plataforma e à "La realización de la actividad por el repartidor cumpliendo las instrucciones generales impartidas por

Roofoods Spain SL es pro SL de que, en caso de rechazar pedidos el repartidor, no se le garantizarán los pedidos mínimos, e incluso podrá prescindirse de sus servicios."

O tribunal considerou ainda verificada a existência de um sistema de avaliação/fiabilidade do estafeta com consequências ao nível da distribuição, carga horária disponível e remuneração, ou mesmo de manutenção do vínculo, o qual, no entender do tribunal, "presenta en este punto gran similitud con la apreciada en sentencia del Tribunal Supremo de 16 noviembre 2017 (Recurso 2806/2015), relativa a unos servicios de traducción (…). Aunque parece que el intérprete goza de gran libertad a la hora de acudir o no a prestar sus servicios, es lo cierto que, dada la relación establecida entre las partes, si no acude, corre el riesgo de que no se le vuelva a llamar".

En definitiva, la conclusión es que sí existe sujeción a órdenes o instrucciones empresariales, pues la realización por el repartidor de su actividad apartándose de las instrucciones impartidas por Roofoods Spain SL no es inocua, sino que comporta una consecuencia negativa o penalización."

Não despicienda é, também, a inserção do estafeta na organização predisposta pelo operador de plataforma, desde logo pelo processo de admissão tendente para o início da relação laborativa, onde lhes eram apresentados os procedimentos da empresa e proibições existentes, mas também emanada da titularidade da plataforma, denominada estrutura imaterial, pois "Los medios puestos por el repartidor (moto o bicicleta, y teléfono móvil) son muy poco significativos en comparación con la importante organización estructural necesaria para la actividad", sendo claro que, factualmente, é através da plataforma digital que toda a atividade é organizada e controlada pela operadora de plataforma.

O tribunal considerou ainda a existência de alienidade de frutos e riscos porquanto "Ni los restaurantes, ni los consumidores a quienes se realiza el servicio de reparto, son clientes del repartidor, sino de Roofoods Spain SL.

Si el reparto se realiza defectuosamente, quien tendrá que responder ante el restaurante será Roofoods Spain SL; no el repartidor que materialmente sirvió el pedido.

Se argumenta que el repartidor sí asume los riesgos porque, en caso de no llevar a cabo el reparto, no percibiría la cantidad que le correspondería por ese servicio. Pero el hecho de no percibir cantidad alguna por el servicio cuando éste no se realiza, no es

asunción del riesgo, sino que constituye una característica ordinaria del denominado "salario por obra".”

O tribunal considerou, ainda, verificada a pessoalidade da prestação, porquanto a atividade deve ser realizada pelo estafeta, não podendo este subcontratar, nomeadamente “en el primero de los modelos de contrato suscritos entre Roofoods Spain SL y los repartidores, se prohibía expresamente la delegación en terceros, comprometiéndose el repartidor a prestar sus servicios personalmente” e, “En el segundo de los modelos de contrato suscritos entre Roofoods Spain SL y los repartidores, sí se permitía formalmente la subcontratación, si bien se precisaba una previa autorización de la empresa por escrito.”

O tribunal salienta ainda que a inexistência do dever de exclusividade não desvirtua a natureza laboral da relação, verificando-se que os estafetas não detinham uma organização própria, não sendo assim aplicável o regime do *trabajador autónomo económicamente dependiente* ou TRADE, desde logo por força do vertido no artigo 1.º da Ley 20/2007, isto é, por se verificar que a atividade não é realizada “fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona”.

O *Juzgado de lo Social* n.º 2 de *Zaragoza*, de 27 de abril de 2020, processo n.º 521/2018, que opôs a *Tesorería General de la Seguridad Social* à *Deliveroo*, segue de perto quer a matéria de facto, quer os fundamentos de direito constantes da *sentencia* nº 188/2019, de 22.07.2019, proferida pelo *Juzgado de lo Social* n.º 19 de Madrid e da *sentencia* n.º 40 /2020, de 17.01.2020, proferida *pelo Tribunal Superior de Justicia, sala de lo social*, no processo n.º 1323/2019.

Começando por esclarecer as condições da prestação dos serviços objeto dos autos, assentes nos factos apurados pela *Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, e embora tenha considerado a propriedade de vários dos meios materiais de execução da atividade por parte dos estafetas, salienta que se verifica a alienidade porquanto “los medios y activos de mayor importancia para el desarrollo de la actividad no son esos, sino que son la aplicación Deliveroo, controlada y proporcionada por la empresa para su uso por los repartidores, y la correspondiente marca”, sendo que “los repartidores son completamente ajenos a las relaciones existentes entre la empresa, los restaurantes y

los clientes finales, al extremo de que desconocían cada vez tanto el restaurante al que inicialmente debían desplazarse para recoger el pedido como, y solo una vez ya en éste, lugar del destino final al que habían de llevarlo."

Considerou-se ainda verificada a dependência, pois "de los datos que constan en autos resulta que los repartidores prestaban sus servicios de una forma completamente organizada y regida por la empresa demandada."

Na senda do já considerado em decisões anteriores, o tribunal considerou estar verificada a pessoalidade, a alienidade dos riscos e frutos e a dependência, pelo que conclui pela verificação, no caso concreto, dos indícios de laboralidade.

III. Já no que respeita à plataforma digital *Glovo*, o *Juzgado de lo Social* n.º 33 de Madrid, de 11 de fevereiro de 2019, processo n.º 1214/2018, que opôs o estafeta *Alberto* à *Glovo*, iniciando-se com o elenco de factos provados relativamente ao funcionamento da plataforma, similares aos considerados nas sentenças já enunciadas, bem como ao teor do acordado entre as partes em matéria contratual, prevendo-se a liberdade de organização do trabalho, de aceitar ou recusar serviços, de assunção do risco e de encargos fiscais e perante a segurança social. Considera, ainda, a sentença a existência de um sistema de avaliação, mas também de "informaciones, recomendaciones e instrucciones para resolver problemas concretos que puedan presentarse en la gestión del servicio", mas, sobretudo, que "el repartidor no interviene en la conformación del contenido del contrato, limitándose a asentir las condiciones impuestas de contrario, lo que demuestra la inicial posición de desigualdad entre partes desde la que la relación ha quedado conformada", e que o próprio contrato celebrado indicia a sujeição a instruções da operadora de plataforma, nomeadamente, "criterios a seguir para la compra de productos y relaciones con el cliente final (…) prohibición de uso de distintivos corporativos propios o diferentes de los de GLOVOAPP23 SL (…), deberá comunicarse con GLOVOAPP23 SL preferentemente por correo electrónico, se establecen en el contrato las interrupciones de la actividad que se consideran justificadas, obligación de preaviso por cese y causas de extinción, Se lista un total de trece causas justificadas de resolución del contrato por parte de GLOVOAPP23 SL relacionadas con incumplimientos contractuales del repartidor, prohibición durante y

después del contrato de revelar secretos comerciales o información confidencial con la consiguiente indemnización por daños en caso de incumplimiento (…),reside en la demandada la facultad de designar el repartidor concreto que presta el servicio."

Deste modo, o tribunal considera que a liberdade do estafeta, quer de aceitação de serviços, quer de designação de horas de trabalho, se encontra fortemente limitada. Salienta, ainda, na senda do já propugnado pelos acórdãos anteriores que não seria possível aos estafetas exercerem atividade nos mesmos moldes sem a função desempenhada pela plataforma digital, resultando evidente que os instrumentos de trabalho aportados pelo estafeta são de pouco valor comparativamente com o valor da plataforma e da marca.

No que respeita à alienidade dos frutos e dos riscos, a sentença enfatiza que o trabalho do estafeta só faz sentido enquanto inserido na atividade empresarial da GLOVOAPP23 SL. Essa inserção ocorre desde o momento em que cada microtarefa é atribuída e aceite, momento a partir do qual a operadora de plataforma assume a responsabilidade pelas tarefas perante fornecedores e clientes, inexistindo evidências de que o estafeta assuma qualquer tipo de responsabilidade nessa relação, mesmo que esteja mencionada no contrato.

À semelhança do já referido, o tribunal elenca ainda jurisprudência sobre a matéria que sustenta a qualificação da relação laborativa como de trabalho subordinado, pese embora, conclua que esta tipologia de emprego não se enquadra completamente, quer na lei, quer na jurisprudência anterior, pelo que propugna, juntamente com Adrián Todolí-Signes, o estabelecimento de uma relação laboral especial.

Assim, o Tribunal declara a nulidade do despedimento e a reintegração do trabalhador, condenando a operadora de plataforma no pagamento de salários de tramitação.[317]

Ainda, o *Juzgado de lo Social* n.º 1 de *Gijón*, de 20 de fevereiro de 2019, processo n.º 724 /2018, que opôs um estafeta à *Glovo*, considerou também que as partes se encontravam vinculadas por uma relação de trabalho subordinado, decisão esta que foi

[317] Esta decisão foi confirmada pelo Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), por acórdão datado de 3 de fevereiro de 2020.

confirmada pelo *Tribunal Superior de Justicia de Asturias* (*Sala de lo Social*), a 25 de julho de 2019, no Recurso n.º 1143/2019.

Neste processo, foi considerado provado que os estafetas iniciam a sua colaboração com a *Glovo* após serem apurados em 3 entrevistas em que "En la primera se les explica el funcionamiento de la aplicación y la mecánica del reparto. Superada ésta, en la segunda, se les pide que acrediten el alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y el desembolso de 20 euros para gastos de asesoría. Admitidos, se les proporciona una dirección de correo electrónico y una contraseña y pueden comenzar a repartir."

Verificou-se também que as faixas horárias disponíveis para seleção pelos estafetas dependiam da sua pontuação com base na avaliação efetuada aos parâmetros de eficácia, número de pedidos realizados, volume total de pedidos entregues, avaliação dos utilizadores nos últimos pedidos e avaliação pelos estabelecimentos.

A remuneração era fixada com base nos quilómetros percorridos e tempo de espera, cobrados ao utilizador a quem os estafetas se apresentam com uma mochila com as cores e marca da *Glovo*.

Na sequência de ter sido cessado o seu contrato mediante comunicação remetida para o seu correio eletrónico, com fundamento em "falta de profesionalidad con sus compañeros", o que o estafeta interpretou como resultando de ter estado presente em reunião com a *Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, alegando em suma que "como despido disciplinario, la comunicación de la empresa no reúne los requisitos formales y no se explicita cuál sea la falta de profesionalidad del trabajador."

Centrando-se na natureza da relação em causa, o tribunal começa por referir que o artigo 1.º do *Estatuto de los Trabajadores*, aprovado pelo *Real Decreto Legislativo* 2/2015, de 23 de outubro, quanto aos indícios de laboralidade, indica a prestação voluntária de trabalho, por conta de outrem e no âmbito de organização e sob a direção de outra pessoa.

Refere ainda que a alienidade se pode apurar quanto aos riscos da atividade, o que "implica que el trabajador no asume directamente los riesgos (económicos y materiales) que se derivan de su trabajo, ya sean favorables o adversos, sino que estos se traspasan al empresario. Se suele atender también a la propiedad de los medios de producción."

Neste ponto a propriedade dos meios de produção parece militar a favor da operadora de plataforma, na medida em que “el vehículo (automóvil, moto, bicicleta) en el que se realiza el reparto es de propiedad de los recaderos que asumen los costes de adquisición, combustible y mantenimiento.”

No que respeita à alienidade dos frutos, tal implica que “el resultado del trabajo es propiedad del empresario, de manera que se le atribuye directa e inicialmente a este.”

Neste ponto, sendo habitual ocorrer o recebimento dos valores cobrados ao utilizador por parte do operador de plataforma que gere e valida toda a faturação, tal milita a favor da subordinação do estafeta.

Por último, considerando que a subordinação flui da atividade se realizar no âmbito da organização e direção da empresa, sendo que “La Jurisprudencia considera que este es el elemento más decisivo en la relación laboral. Una manifestación del mismo es que el empresario ostenta el poder disciplinario así como el denominado ius variandi.”

Ora, o tribunal conclui que surgem inúmeras evidências da subordinação do estafeta, nomeadamente, “existen órdenes de trabajo y procesos estandarizados de llevar a cabo el mismo que suponen que el trabajador no cuenta con la libertad propia del trabajador autónomo. Así, la fijación de una jornada de trabajo, de unos días de descanso, la previsión de casos de suspensión de la prestación de servicios. Llamativo resulta la pretendida libertad en la elección de horas o franjas horarias, que depende de un sistema de puntuación que hace que el trabajador tiene que plegarse a las exigencias empresariales si quiere configurar un horario que resulte rentable. Ello hace que la flexibilidad laboral que pretende hacer ver la empresa se convierta en una manera de hacer competir a los recaderos para lograr las mejores horas que ya no son las más compatibles con su vida personal, sino las que la empresa considera más rentables o de alta demanda.”

Ainda, a realização do trabalho é controlada por intermédio da aplicação - e de sistemas de geolocalização - que se destina a distribuir os serviços pelos estafetas, bem como a determinar a remuneração destes.

Salienta, ainda, o tribunal que “Otro indicio claro de esta sujeción al poder del empresario es la existencia de un régimen disciplinario. Pues no se puede llamar de otra manera a las previsiones que el "rider" debe firmar dentro del cláusula octava del

contrato. Tales causas de resolución de la relación contractual guardan un paralelismo con las causas genéricas de extinción del contrato laboral por incumplimientos graves de trabajador que va más allá de las eventuales semejanzas entre figuras contractuales. La propia comunicación extintiva se delata, pues habla en términos propios de la nomenclatura del derecho laboral, llegando a calificar a los otros recaderos como "compañeros".”

Por último, não sendo o modo como se apura a remuneração decisivo, até porque a mesma é paga pelo cliente final, o tribunal considerou que o facto de ser remunerado pela operadora de plataforma, com base em critérios por esta determinados, através de fatura que apenas “se limita a validar”, indiciará a existência de trabalho subordinado.

Deste modo, o despedimento foi considerado ilícito e foi a operadora de plataforma condenada a readmitir o estafeta, incorrendo no pagamento dos salários desde a data de cessação contratual até à readmissão.

Como acima se referiu, este processo foi objeto de recurso, por parte da *Glovo*, com o n.º 1143/2019 junto do *Tribunal Superior de Justicia de Asturias* (*Sala de lo social*), de 25 de julho de 2019.

Com base na matéria de facto considerada provada em primeira instância, ainda que com pedido de alteração de alguns pontos por parte da recorrente, sem o acolhimento do tribunal, e partindo do mesmo artigo 1.º do *Estatuto de los Trabajadores*, salienta o tribunal que “Como ha destacado muchas veces la jurisprudencia social, por ejemplo en SSTS de 26 de diciembre de 2004 (rcu. 5319/2003) y 26 de noviembre de 2012 (rcu. 536/2012), la apreciación de las notas de subordinación y de ajenidad no siempre resulta fácil, puesto que se trata de conceptos jurídicos de un cierto nivel de abstracción, cuya concreción exige a menudo la constatación y la valoración de diferentes indicios, unos genéricos para las distintas actividades de trabajo y otros específicos de determinadas profesiones; así en unos casos se toma en consideración cierta duración y continuidad; la afiliación o no a la Seguridad Social, el alta en el IAE, la percepción de honorarios, la declaración del IRPF, la retribución periódica al trabajador; también en especie, ...”

Deste modo, e de acordo com a orientação da doutrina, o tribunal considera o principio da primazia da realidade, sendo analisada a presença da alienidade e da

subordinação, elencando como indícios mais comuns desta última “la asistencia al centro de trabajo y del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario, el desempeño personal del trabajo, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones; la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad; y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador.”

Quanto aos indícios de alienidade, enumera os seguintes “la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; la adopción por parte del empresario - y no del trabajador - de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o con el público, como fijación de precios o tarifas, y la selección de clientela, o personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; y su cálculo con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones.”

Partindo destes fundamentos, o tribunal rejeitou o recurso interposto pela operadora de plataforma, considerando que “para realizar su actividad el repartidor, rider o glover necesariamente se integra en la plataforma y desde ella recibe las ofertas de servicios preseleccionados por GLOVOAPP23 S.L. que mantiene un completo control de la actividad desempeñada.”

Fazendo ainda referencia aos STJUE de 20 de dezembro de 2017, processo n.º C-434/15, referenciado acima, bem como às conclusões do advogado geral, para salientar o controlo da atividade do estafeta, o tribunal dá ainda particular destaque ao papel da avaliação como fator de prioridade na seleção das faixas horárias, qualificando-o de “soft control” ou controlo interno pois embora seja “realizado a través de un programa informático, que permite vigilancia constante del conductor, aunque no haya órdenes personales dirigidas al mismo, de suerte que los primeros en el ranking son los que tienen derecho escoger se entiende que aquellas franjas horarias más convenientes y en las que existe una mayor demanda”, controlo esse que é uma prerrogativa do empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 20.º do *Estatuto de los Trabajadores*.

Por outro lado, salienta a orientação do *Employment Tribunal of London*, de 26 de outubro de 2016, afastando a ideia de que a plataforma agrupa vários microempreendedores, sendo evidente que a operadora de plataforma não se limita a intermediar ou coordenar atividades empresariais, antes pelo contrário, ela impõe "una serie de normas que el trabajador que quiera asociarse debe cumplir."

Salienta também a limitada possibilidade de o estafeta recusar pedidos, tendo em atenção o sistema de avaliação instituído com consequências ao nível da distribuição horária ou mesmo da extinção do vínculo.

Por outro lado, a dependência no contexto das plataformas digitais manifesta-se através da programação da atividade por parte do operador de plataforma, bem como o controlo da atividade, nomeadamente através da avaliação confiada aos utilizadores.

Salienta ainda o tribunal que a operadora de plataforma "dicta las instrucciones necesarias y suficientes para mantener el control sobre el proceso productivo (…) y, en todo caso, como requisito necesario para poder comenzar a prestar sus servicios debe integrarse en la plataforma, instalando en su móvil la aplicación, a través de la cual va a recibir las instrucciones concretas sobre la forma de prestar el servicio", o que resulta na sua incorporação na empresa.

Também verificou o tribunal que a operadora de plataforma detinha o poder disciplinar, como também resultava da cláusula 8.ª do contrato celebrado entre as partes "añadiendo a las 8 causas de resolución previstas en el Art. 15 .1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, hasta 13 motivos disciplinarios que van desde la transgresión de la buena fe contractual o el retraso continuado en la prestación del servicio, a las ofensas verbales o físicas y causar perjuicio reputacional o de otro orden etc., en claro paralelismo con las causas de despido censadas en el Art. 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores."

No mesmo sentido verificou também o tribunal a alienidade dos riscos e dos frutos, concluindo que não tinha aplicação à situação dos autos a figura do TRADE.

A propósito da mesma plataforma, o *Juzgado de lo Social* n.º 1 de Madrid, a 3 de abril de 2019, proferiu sentença no processo n.º 944/2018, que opôs um estafeta à *Glovo*, considerando a mesma matéria de facto referida nos acórdãos do *Juzgado Social*

6 de *Valencia*, de 01.06.2018 e o do *Juzgado Social* 33 de Madrid, de 11.02.2019, citando abundantemente este último, dada a sua similitude com os autos, nos quais assenta toda a fundamentação de direito em que sustenta a qualificação da relação em apreço como de trabalho subordinado, e salientando ainda, a título exemplificativo, a orientação de outros acórdãos, de entre os quais os proferidos pelo *Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles*, no processo *Dynamex Operations West*, de 30.04.2018,[318] o do *Employment Tribunal of London*, proferido a 26.10.2016, no processo *Aslam vs Uber*, o do *Cour de Cassation* de França, no processo *Take Eat Easy*, de 28.11.2018, bem como a recomendação n.º 198/2006 da OIT.[319]

Após citar tais arestos e diploma, o tribunal conclui que "Se han valorado, además de lo expuesto, datos esenciales como la póliza de seguros que cubre amplios riesgos para los glovers asumida íntegramente por la demandada, de un lado, así como los hechos consignados en el acta de la Inspección de Trabajo levantada en Valencia, que presumen la existencia de laboralidad en supuestos idénticos."

Adotando a mesma técnica expositiva da sentença anterior, também o *Juzgado de lo Social* n.º 1 de Madrid, de 4 de abril de 2019, processo n.º 946/2018, que opôs um estafeta à *Glovo*, considerando provada idêntica matéria de facto referida no processo n.º 944/18, e seguindo de perto a argumentação deste, sustenta as suas conclusões de direito igualmente nos argumentos propugnados pelo *Juzgado Social* 33 de Madrid, de 11.02.2019 e o constante da recomendação n.º 198/2006 da OIT, bem como da Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, de 02.06.2016, sobre a economia

[318] Que propugna que "se presume que la relación es laboral salvo que se acrediten los siguientes extremos: (A) que el trabajador está libre del control y la dirección de la entidad contratante en relación con el desempeño del trabajo, tanto en virtud del contrato para el desempeño del trabajo como de hecho; (B) que el trabajador realiza un trabajo que está fuera del curso habitual del negocio de la entidad contratante; y (C) que el trabajador está habitualmente involucrado en un comercio, ocupación o negocio establecido independientemente, de la misma naturaleza que el trabajo realizado."

[319] Nomeadamente no que respeita aos Estados considerarem a possibilidade de definir indícios específicos para a qualificação do trabalho, nomeadamente, a realização da atividade sob instruções e controlo de outrem, a integração na organização, a execução pessoal, a existência de horário ou local determinado pelo beneficiário da atividade, a duração certa ou a continuidade da atividade, a exigência de disponibilidade do prestador de atividade laborativa, a disponibilização de instrumentos de trabalho pelo beneficiário da atividade e o pagamento periódico de remuneração, que esta constitua a única ou principal fonte de rendimento daquele, que inclua pagamentos em espécie, ou ser reconhecido o direito a descanso semanal ou férias ou de não existirem riscos para o prestador de atividade.

colaborativa, para considerar a relação existente como de trabalho subordinado. Não tendo conteúdo distintivo, de igual modo não nos deteremos na análise deste aresto.

No mesmo sentido e adotando a mesma técnica expositiva, o *Juzgado de lo Social* n.º 1 de Madrid, de 4 de abril de 2019, processo n.º 947/2018, que opôs um estafeta à *Glovo*, considera provada idêntica matéria de facto referida no processo n.º 944/18, fundamenta a qualificação da relação existente como de trabalho subordinado, com particular relevo, na orientação do *Juzgado Social* 33 de Madrid, de 11.02.2019.

Esta sentença foi confirmada pelo *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (*Sala de lo Social*), em 18 de dezembro de 2019, no âmbito do *Recurso de Suplicación* n.º 714/2019-F, de facto e de direito, intentado pelo operador de plataforma, da parte da *Glovo*, concluindo o tribunal que "las condiciones profesionales en los que el anterior demandante prestaba sus servicios para la empresa demandada eran constitutivas de relación laboral por cuenta ajena."

À semelhança das sentenças já referenciadas, e não contendo conteúdo inovatório, não nos deteremos sobre este aresto.

Por último, o *Juzgado de lo Social* n.º 4 de *Santande*r, de 20 de novembro de 2020, processo n.º 289/2020, que opôs a *Tesorería General de la Seguridad Social* à *Glovo*, abarcando 85 estafetas, considerou que os mesmos se encontravam vinculados mediante uma relação de trabalho subordinado.

Este acórdão segue a orientação que vem até aqui sendo considerada pelos tribunais de que não se trata de trabalho independente economicamente dependente, mas sim de verdadeiro trabalho subordinado.

Sem que seja assinalável alguma singularidade em relação à matéria de facto considerada provada, interessam sobretudo os fundamentos de direito, sendo feita menção específica à orientação propugnada pelo STS, de 25 de setembro de 2020, no âmbito do processo n.º 4746/2019, em particular ao princípio da prevalência da realidade e à presunção de laboralidade constante do artigo 8.º do ET, em particular, aos já abundantemente referenciados critérios da voluntariedade, alienidade, dependência e retribuição.

Neste particular, o tribunal conclui pela existência de dependência, em virtude do referido princípio de prevalência da realidade, através do qual se verifica a existência de uma planificação horária por parte do operador de plataforma, pese embora "la existencia de libertad de horario no excluye en todo caso la existencia de un contrato de trabajo", verifica-se que tal liberdade se encontrava condicionada nos moldes já enunciados.

Ainda sobre este ponto, a constatação da existência de controlo da prestação de trabalho por parte da operadora de plataforma, vigilância que poderia resultar na resolução do contrato, "son trasunto literal de los incumplimientos contractuales que justifican el despido disciplinario recogidos en el art. 54 del ET".

A estes elementos se soma a existência de formação dos estafetas, a disponibilização de meios de trabalho, em particular do meio essencial que é a plataforma, bem como a inexistência de estrutura organizativa própria dos estafetas.

No que respeita à alienabilidade, o tribunal considerou que os estafetas se colocavam na disponibilidade do operador de plataforma e, bem assim, que estes não suportavam qualquer risco de frustração da atividade porquanto "la empresa seguía retribuyendo a los repartidores sin que tuvieran que hacerse cargo del coste de la comida o mercancia no entregada."

Tomou ainda em consideração que "La adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público" e da alienabilidade dos meios de produção, em face do relevo da plataforma digital na consecução da atividade.

Por outro lado, ainda que não haja uma efetiva correspetividade entre a atividade desenvolvida e a remuneração, o tribunal entendeu que o "Cálculo de la retribución con arreglo a un criterio que guarda una cierta proporción con la actividad prestada", mais sendo a mesma periódica, com regularidade quinzenal.

Assim, e em matéria de conclusões, refere o tribunal que os estafetas não se integram no regime dos TRADE, qualificando os contratos em causa como contratos de trabalho, desde logo por não se verificarem os requisitos de integração neste regime, previstos no artigo 1.º da Ley 20/2007, de 11 de julho, que aprova o *Estatuto del Trabajo Autónomo*, em particular por não "Desarrollar su actividad con criterios organizativos

propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente" e por não "Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente."

De entre os indícios de laboralidade que o tribunal considerou estarem verificados, salientou-se como novos indícios a conceptualização de subordinação como não absoluta e compaginável com sistemas de controlo digitais, a prestação de trabalho sob marca alheia, a configuração da plataforma como meio de produção, a utilização da reputação digital como forma de controlo da prestação, bem como a evidência de que a empresa operadora de plataforma não intervém como mera intermediária e, sobretudo, a consideração de uma certa proporção entre a remuneração e a atividade desempenhada.[320]

IV. Digno de nota, e espelhando a orientação que até aqui vem sendo firmada nos tribunais de primeira instância, o *Juzgado de lo Social* n.º 14 de Madrid, de 2 de fevereiro de 2023, no processo n.º 173/2021, que opôs a *TGSS* à *Amazon Spain Fulfillment, SL*, proferiu a sentença 31/2023, na qual considerou a existência de um contrato de trabalho.

No que respeita à matéria de facto, o tribunal considerou que a *Amazon* tem como objeto social a prestação de serviços relacionados com atividades de armazenamento, recolha, embalagem e gestão de encomendas de clientes e fornecedores, bem como atividades conexas.

Por seu turno, a ASF comete a distribuição e entrega de tais encomendas a terceiros, gerindo esses estafetas através da aplicação *Amazon Flex*, de cuja página constam os requisitos para desenvolver a atividade como trabalhador independente, os quais são verificados pela empresa previamente ao envio das ligações para instalar a aplicação e ao envio do certificado de colaborador.

Quanto ao funcionamento da aplicação, o tribunal esclarece que "A través de la app, los colaboradores acceden a vídeos relativos a la descripción general de la aplicación;

[320] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales", in Labour & Law Issues, vol. 6, n.º 2, 2020.

consejos de seguridad; qué esperar de la App; como realizar las entregas de bloques; como realizar las entregas Prime; cómo realizar las entregas de la tienda Día; recordatorios para la entrega de paquetes con materiales peligrosos; recordatorios al realizar entregas cerca de perros.

A partir de ese momento, los colaboradores reciben avisos a través de la App anunciando una serie de "bloques" (agrupación de paquetes que tienen un mismo centro de recogida y que ofrece la información sobre la ruta de reparto con los puntos de entrega). Los bloques vienen referidos a uno de los cuatro centros de recogida en Madrid (DMA1 de Getafe; DMA2 de Alcobendas; DMA3 de Vicálvaro; UES de Coslada), y quedan sujetos a un día y franja horaria concreta en el que realizar la recogida y el reparto. Igualmente, los bloques ofrecidos fijan el importe del servicio a abonar al colaborador", existindo distinção entre blocos *standard* e exclusivos ao nível dos valores pagos, sendo estes distribuídos mediante algoritmo, que leva em linha de conta o número de tarefas concluídas, o tempo de entrega ou a localização geográfica.

Importa, também, que o estafeta pode sempre cancelar a aceitação da encomenda, desde que com antecedência superior a 45 minutos da hora de recolha, ou transferi-la a outro estafeta, sendo que a ASF verifica a identidade dos estafetas no momento em que estes se deslocam ao centro de recolha para receber a encomenda.

Em matéria de documentação, todos os estafetas usam o modelo de fatura disponibilizado pela plataforma. A aplicação sugere também ao estafeta uma rota desde o ponto de recolha ao ponto de entrega e fixa a remuneração por cada entrega.

Com tal matéria de facto, e debruçando-se sobre a natureza jurídica da relação estabelecida entre a ASF e os estafetas, o tribunal considera também que a liberdade de aceitar ou recusar blocos é aparente pois a recusa é penalizada com uma redução de valores ou mesmo com a exclusão de uso da aplicação no caso de uma inatividade superior a 180 dias.

No que respeita ao controlo da atividade desenvolvida, o tribunal salienta "que la empresa fija la franja horaria, el precio, la zona geográfica dentro de la que se ubican los puntos de entrega (proponiendo una ruta), y establece un sistema por el que el repartidor debe ir registrando en la App el desarrollo del reparto y las incidencias; está sujetos a valoraciones de fiabilidad y calidad del servicio (que le son periódicamente

remitidos por correo electrónicos), estando obligado, una vez aceptado el bloque, a realizar el transporte en las condiciones fijadas por la App.

De esta forma, el colaborador está sujeto al sistema de trabajo y de organización de los portes establecidos por la empresa, poniendo en juego únicamente su dedicación personal, su vehículo y su teléfono. Aquí se revela el elemento de dependencia, pero también el de ajenidad en la triple vertiente ya citada, referida a la ajenidad en los frutos, en el mercado y en los riesgos."

Quanto à retribuição do serviço, o tribunal "destaca que estamos en presencia de un precio fijo (14 euros la hora) y la variabilidad depende de la duración estimada de entrega del bloque y del volumen de bloques que acepta el colaborador. Sobre los eventuales cambios de precio del bloque, no consta que ello derivara de una negociación del precio con el colaborador. La App, lo que prevé es que, cuando un bloque se cancela con poca antelación a la hora de inicio del reparto o cuando un bloque no resulta atractivo por razón de su localización geográfica, eleva el precio a abonar al repartidor, como un modo de incentivar que sea escogido (así se explica en el informe pericial, folio 2347, tomo 7). Pero ello no refleja una variabilidad del precio ni una negociación o intervención del colaborador en la fijación del mismo. Es la propia empresa, a través de la App la que fija el precio fijo del bloque ordinario, o del que quiere incentivar. A todo ello se añade el mecanismo de facturación, que es elaborado por la propia empresa a través de la App. Ni siquiera en materia de facturación, pone en juego el colaborador recursos propios."

Com base nestes pressupostos, o tribunal conclui que é a ASF que gere a totalidade do serviço, que estabelece os termos da sua prestação, mormente em matéria de remuneração e faturação, verificando a alienidade dos riscos – porquanto a ASF assume o risco da frustração da entrega das encomendas -, dos frutos – sendo a ASF quem beneficia do resultado do trabalho – e dos meios, conforme resulta da orientação dos tribunais, na medida em que existe uma diferença visível entre o valor económico da plataforma e dos instrumentos de trabalho aportados pelos estafetas.

O tribunal conclui, assim, que "De este modo, y utilizando la fórmula empleada por el TS en la sentencia citada de 25-9-2020, ASF es una empresa que desarrolla no sólo la actividad de logística y operador del transporte, sino que presta el servicio de recadería

y mensajería, fijando las condiciones de dicho servicio que presta a otra empresa del Grupo (la que se encarga de la venta), permitiendo que esos productos lleguen al comprador; ASF es el titular de los activos esenciales para realizar esa actividad sirviéndose de repartidores que carecen de organización empresarial propia y autónoma, y que prestan su servicio insertados en la organización del servicio de ASF, sometidos a la dirección y organización de la App, quedando sometidos a valoraciones de la calidad y fiabilidad, es decir, al control de la empresa a través de los mecanismos instaurados por la App, careciendo el repartidor de capacidad para organizar su prestación del trabajo, quedando en todo caso sometido a los criterios organizativos de la empresa.

Concurren en definitiva, los elementos de dependencia y ajenidad, que determinan calificar las relaciones jurídicas analizadas y a las que se refiere el acta de liquidación, como relaciones laborales comunes, lo que supone estimar la demanda de oficio declarando que las personas reflejadas en el listado unido a los folios 53 a 132 y 174, mantuvieron una relación laboral con AMAZON SPAIN FULFILLMENT S.L., en los periodos concretos en los que cada uno de ellos prestó servicios dentro del periodo que abarca el acta de liquidación, condenando a la empresa y a la totalidad de los trabajadores afectados por este procedimiento a estar y pasar por esta declaración."

b) A jurisprudência dos tribunais superiores em Espanha

I. O *Tribunal Superior de Justicia* de Madrid (*Sala de lo social*), proferiu sentença datada de 17 de janeiro de 2020, no processo n.º 1323/2019, a propósito da plataforma *Deliveroo*, e que apreciou, em segunda instância, a decisão proferida pelo *Juzgado de lo Social* n.º 19 de Madrid, de 22 de julho de 2019[321], na qual propugna que a relação sob análise se trata de uma relação de trabalho subordinado, mantendo a decisão proferida em primeira instância, com os seguintes fundamentos de direito:

[321] Disponível para consulta em *http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/5f836ac52fa64406/20190829.*

O tribunal considerou verificado o requisito da habitualidade, porquanto “esta libertad del repartidor para no estar disponible no es tan amplia como se quiere aparentar, puesto que en caso de rechazar pedidos no se le garantizarán los pedidos mínimos, e incluso puede prescindirse de sus servicios.

La consecuencia es que, si el repartidor no atiende pedidos, recibe una penalización, traducida en que le entran menos pedidos (y por tanto los ingresos que puede obtener son inferiores).

Así pues, la conclusión es que sí existe deber de habitualidad, pues la ausencia de habitualidad se penaliza.”

O tribunal considerou, também, verificado o requisito da periodicidade da retribuição, na medida em que, além de os valores cobrados e pagos serem fixados pelo operador de plataforma, era também este que, na verdade, emitia as faturas que titulam tais pagamentos em nome dos estafetas, garantindo “el pago a los repartidores de la diferencia entre la retribución de dos repartos por cada hora en que se hubiese acordado la prestación de servicios y la contraprestación por los repartos efectivamente realizados. Por tanto, se reconocía el derecho a percibir, al menos, el importe de los servicios por hora.

La conclusión es que sí existe retribución periódica, que no es fija, sino variable - en función de los servicios realizados por el repartidor-. En realidad esto viene a ser un "salario por unidad de obra", que es admisible en el marco de la relación laboral por cuenta ajena.”

Perante a matéria de facto em causa, o tribunal considerou ainda a verificação da dependência do estafeta e a sua sujeição a ordens e instruções da operadora de plataforma, evidenciadas “mediante la práctica instituida por Roofoods Spain SL de que, en caso de rechazar pedidos el repartidor, no se le garantizarán los pedidos mínimos, e incluso podrá prescindirse de sus servicios.

La consecuencia es que, si el repartidor no atiende pedidos o no los realiza correctamente, recibe una penalización, traducida en que le entran menos pedidos (y por tanto los ingresos que puede obtener son inferiores).”

Concorre ainda o controlo da atividade desenvolvida pelo estafeta, através da geolocalização e através da plataforma, “conociendo la hora de inicio y terminación de su prestación de servicio, su localización mediante GPS, y los tiempos de reparto.”

Os estafetas são também avaliados “a partir de datos suministrados por la aplicación, que atiende a elementos como disponibilidad real en los turnos asignados, efectiva realización de los servicios, tiempo de respuesta en la entrega de los pedidos, y prestación de servicios en horas-punta.

Si la valoración del repartidor es deficiente, se le concede un preaviso de 30 días durante el cual se observa si modifica su conducta.

En caso contrario, Roofoods Spain SL puede dar de baja al repartidor en la aplicación telemática y finalizar su colaboración con él.”

Também neste caso o tribunal considera a matéria de facto similar à constante da sentença proferida pelo Tribunal Supremo, a 16 de novembro de 2017, no Recurso 2806/2015, a propósito dos já referidos serviços de tradução, pelo que “En definitiva, la conclusión es que sí existe sujeción a órdenes o instrucciones empresariales, pues la realización por el repartidor de su actividad apartándose de las instrucciones impartidas por Roofoods Spain SL no es inocua, sino que comporta una consecuencia negativa o penalización.”

Decorrente do referido, releva também a integração dos estafetas na organização predisposta pelo operador de plataforma, com impacto ao nível da sua sujeição à regulamentação, organização e direção desta, evidente no facto de “El grueso de la estructura necesaria para la actividad empresarial es titularidad de Roofoods Spain SL, aunque en buena parte sea inmaterial o "virtual". (…)

Todo el proceso de recogida de pedidos y entrega al consumidor por parte del repartidor era supervisado por Roofoods Spain SL mediante la aplicación telemática.

Para el caso de que surgiesen incidencias en la recogida y reparto de pedidos, los repartidores podían contactar con personal de estructura de Roofoods Spain SL, para que les dieran indicaciones.”

Em matéria de alienidade de frutos e riscos, e à semelhança do já referido noutras instâncias, a infraestrutura necessária à consecução da atividade é, no essencial, pertença ou explorada pela operadora de plataforma, sendo pouco representativos os

meios que o estafeta carreia para a relação, é a empresa operadora de plataforma que se responsabiliza por serviços defeituosos, suportando o risco da frustração do resultado e percebendo os benefícios da sua realização.

Verifica também o tribunal o caráter pessoal da prestação da atividade, que retira do facto de os serviços deverem ser realizados pessoalmente pelo estafeta, sem possibilidade de subcontratação.

Conclui, assim, o tribunal que, no caso em apreço concorrem todos os indícios de laboralidade.

II. O *Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León**Valladolid* (*Sala de lo social*), proferiu acórdão em 17 de fevereiro de 2020, no processo n.º 2253/2019, *Glovo*, que apreciou, em segunda instância, a decisão proferida pelo *Juzgado de lo Social* n.º 1 Salamanca, de 14 de junho de 2019[322], na qual considera, ao invés do tribunal *a quo,* que existe uma relação de trabalho subordinado, com base nos fundamentos de direito que *infra* se enunciam mas partindo da constatação, desde logo, de que não se verificam os requisitos para a qualificação como TRADE, sendo necessário concluir que a tarefa de qualificação jurídica não pode assentar na análise tradicional dos requisitos da dependência e da subordinação, mas ter em atenção a evolução nos meios produtivos. Esta, aliás, tem sido a linha de orientação da jurisprudência analisada.

Considerando a uniformidade de procedimentos e regras aplicáveis a todos os estafetas, constata o tribunal "que la organización empresarial básica como elemento productivo en la actividad económica que nos ocupa no es una determinada persona que decide darse de alta en el régimen de trabajadores autónomos y coger una bicicleta para repartir pedidos, lo cual en una sociedad como la que nos ocupa carece de todo recorrido. Al contrario el elemento determinante y sustancial es la plataforma que mediante la creación y puesta en funcionamiento de una aplicación informática permite que la actividad económica sea rentable en términos económicos. Así las cosas tenemos un primer elemento que nos señala que existe una organización empresarial que es la

[322] Disponível para consulta em *http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=8822850&statsQueryId=121345276&calledfrom=searchresults&links=glovo&optimize=20190701&publicinterface=true*.

aplicación informática en la que el actor se incardina para prestar sus servicios profesionales (art.8.1 EETT).”

Por outro lado, e ao contrário do pretendido pela operadora de plataforma, a avaliação efetuada aos estafetas tem influência na sua escolha de faixas horárias, pois a aplicação cria perfis de utilizador profissional com influência no modo como o trabalho é distribuído, do que se conclui que os estafetas não têm influência na organização empresarial, estando sujeitos à mesma.

De facto, “La plataforma organiza el trabajo mediante algoritmos que no son neutros. La plataforma es la que elabora las facturas y la que abonaba los servicios realizando los ajustes necesarios por el uso de la tarjeta y los ajustes administrativos.

Nos encontramos pues ante una actividad voluntaria y retribuida pues no puede negarse el carácter de retribución a la contraprestación que se percibe. La actividad se realiza por cuenta ajena pues el trabajador no percibe los beneficios del contrato de transporte ni responde de manera efectiva de los riesgos de dicho transporte. Concurre una situación de dependencia pues es evidente y ello por notoriedad que la mera imagen identifica a los prestadores de servicio como trabajadores de la plataforma. (…)

Procede pues a juicio de esta sala estimar el recurso y declarar la concurrencia de realicen laboral.”

O *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (*Sala de lo social*), em 11 de junho de 2020, no processo n.º 599/2020, *Glovo,* apreciou, em segunda instância, a decisão proferida pelo *Juzgado de lo Social* n.º 29 Barcelona, de 31 de julho de 2019, e mantém o julgado com os seguintes fundamentos de Direito:

Adere, desde logo, à fundamentação defendida pelo tribunal *a quo*, referindo que “La calificación como un contrato de trabajo de la relación entre la recurrente y el denominado "glover" o "rider" ha sido declarada por la sentencia del pleno de esta Sala número 1034/2020 de 21 de febrero, en la que se dice, con otras consideraciones más, que "En aquest negoci, el que és determinant és la plataforma i l'organització que comporta (...), sobre el requisito de la ajenidad que "el demandant no te mitjans de producció propis en tant que no posseeix la plataforma informàtica que constitueix la base del negoci. (…) L'alienitat en els riscos és evident ja que el rider percep la seva

retribució fixa per servei realitzat amb independència del resultat del negoci i per tan és aliè al fet de que l'empresa guanyi o perdi diners en la seva activitat (...) el rider no treball segons els seus propis criteris organitzatius sinó que es sotmet als de l'empresa que estableix un determinat sistema de treball (...) L'alienitat en el mercat s'identifica en tan que el demandant no te relació contractual de cap mena amb els usuaris i solament està vinculat contractualment amb la demandada que actua com a ocupadora en el mercat de treball", que "La dependència és una elaboració doctrinal que, com ja hem dit, està indissolublement unida a l'alienitat en l'ús de la força de treball. La dependència es descriu a l' article 1.1 ET com la immersió dins l'àmbit d'organització i direcció de l'empleador, és clar que aquest empleador és l'empresa definida com a una unitat productiva amb organització pròpia i és també clar que el rider treballa dins aquesta organització i per tan sota el control i direcció de la mateixa", y que, a su vez, en estos términos "s'han pronunciat altres Sales de Tribunals superiors de justícia, singularment per a treballadors de la mateixa empresa GLOVO, la d'Astúries en sentència de 25/07/2019 (sentència 1818/2019; recurs 1143/2019) i la de Madrid en sentència dictada pel ple de la Sala el 27/11/2019 (sentència 1115/2019; recurs 588/2019)".”

O *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (*Sala de lo social*), em sentença proferida a 16 de junho de 2020, no processo n.º 5997/2019, *Deliveroo*, e que apreciou, em segunda instância, a decisão proferida pelo *Juzgado de lo Social* n.º 31 Barcelona, de 11 de junho de 2019[323], mantém o decidido e, pronunciando-se pela ilicitude do despedimento, dá como assente a natureza laboral da relação estabelecida sem, contudo, se debruçar concretamente sobre os elementos da qualificação jurídica da mesma.

O *Tribunal Superior de Justicia de Asturias* (*Sala de lo social*), a 25 de julho de 2019, no processo n.º 1143/2019, *Glovo*, apreciou, em segunda instância, a decisão proferida pelo *Juzgado de lo Social* n.º 1 de *Gijon*, de 20 de fevereiro de 2019[324], entende que se

[323] Disponível para consulta em *http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/53700d39b8734b2f*.
[324] Disponível para consulta em *http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=8685377&links=glovo&optimize=20190307&publicinterface=true.*

trata de uma relação de trabalho subordinado, mantendo a decisão proferida em primeira instância, seguindo a orientação e os fundamentos de direito já aduzidos em outras instância, concluindo, em suma que são "concurrentes las notas de voluntariedad y prestación de servicios "intuitu personae" por parte del demandante, y presentes también las de dependencia y ajenidad que caracterizan la relación laboral, de conformidad con lo establecido en los artículos 1.1 y 8.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , dado que el trabajo del demandante se incardina dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa demandada, debe concluirse la existencia de una relación laboral entre las partes como lo ha declarado la sentencia de instancia, y, consiguientemente el motivo y el recurso han de ser desestimados."

O *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (*Sala de lo social*), a 27 de novembro de 2019, no processo n.º 588/2019, *Glovo*, apreciou, em segunda instância, a decisão proferida pelo *Juzgado de lo Social* n.º 17 de Madrid, de 11 de janeiro de 2019[325], revogando a decisão proferida em primeira instância, por entender que a relação sob análise se trata de uma relação de trabalho subordinado e não de TRADE, debruça-se, em particular, sobre a questão da alienidade, porquanto "En lo que se refiere a las notas de la relación laboral común que suscitan más incertidumbre, o sea, las de ajenidad y dependencia o subordinación, empezaremos por la primera en cuanto a los frutos o resultados de los servicios prestados por el recurrente. No hay duda que también este elemento configurador concurre en su caso, desde el mismo momento que el trabajo desarrollado por él redunda en beneficio de GlovoApp23, S.L., quien hizo suyos los frutos del mismo. Además, insistimos, es la empresa quien acuerda con los distintos establecimientos y comercios concertados los precios que éstos le abonan y, asimismo, la que fija unilateralmente las tarifas que el repartidor lucra por los recados que efectúa, incluidas las sumas adicionales por kilometraje y tiempo de espera, en cuyo establecimiento aquél no tiene la más mínima participación (hechos probados primero y tercero). (…)

[325] Disponível para consulta em *http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=8669984&links=glovo&optimize=20190225&publicinterface=true.*

En cuanto a la ajenidad en los medios, su presencia en este caso resulta inobjetable. Basta con comparar, de un lado, la enorme importancia económica de la plataforma digital propiedad de la demandada que representa su marca como seña de identidad en el mercado y constituye, a su vez, su herramienta esencial de funcionamiento a través de distintas aplicaciones informáticas en relación tanto a los comercios asociados y los clientes finales o usuarios que se conectan a ella, cuanto a los recaderos que como instrumento medial contribuyen con su prestación de servicios al logro de los objetivos productivos de la empresa en el marco de su modelo de negocio y, de otro, los escasos elementos materiales, a su vez de limitado valor, que el demandante aporta, consistentes en un teléfono móvil con el que entrar en la aplicación y una motocicleta, aunque las más de las veces se trate de una bicicleta, motorizada o no. Abunda en la ajenidad que venimos analizando la elaboración por la empresa de las facturas que gira el repartidor a su nombre. (…)

Entrando en el examen de la ajenidad en los riesgos, tal nota caracterizadora también concurre. Ya avanzamos que el hecho de no cobrar por el servicio si éste no llega a materializarse a satisfacción del cliente no es sino consecuencia obligada de la tipología de retribución por unidad de obra que las partes pactaron, sin que ello suponga responder de su buen fin asumiendo el riesgo y ventura del mismo."

No que respeita à dependência, o tribunal considera verificado este requisito de laboralidade, porquanto considerou que o demandante estava inserido na organização predisposta pela operadora de plataforma, exercendo a sua atividade submetido ao poder de direção desta.

Do mesmo modo, no que tange ao poder disciplinar, refere que "no hay duda que muchas de las causas adicionales de resolución justificada del contrato de TRADE que su cláusula octava contempla se asemejan en gran medida a una sujeción de esta naturaleza o, cuando menos, a la posibilidad de reproche por la demandada que es susceptible, incluso, de determinar la extinción contractual."

O *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (*Sala de lo social*), em 18 de dezembro de 2019, no processo n.º 714/2019, *Glovo*, apreciou, em segunda instância, a decisão

proferida pelo *Juzgado de lo Social* n.º 33 de Madrid, de 11 de fevereiro de 2019[326], mantendo a decisão proferida em primeira instância que propugna que se trata de uma relação de trabalho subordinado, concluindo da matéria de facto provada que "no es posible cuestionar que en la prestación de servicios como recadero del demandante para GlovoApp23, S.L. se dan cita los estándares que demuestran su carácter personal y directo, de un lado - intuitu personae -, y retribuido, de otro (hecho probado primero de la resolución impugnada)."

Neste particular e apropriando a argumentação já aduzida, o tribunal considera que a remuneração percebida pelo estafeta equivalia à fixada por unidade de obra ou tarefa, não obstando o facto de esta ficar dependente da conclusão do pedido, havendo alienidade dos frutos e dos riscos.

Continuando a seguir a linha orientadora do acórdão proferido pelo *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (*Sala de lo social*), a 27 de novembro de 2019, no processo n.º 588/2019, e no que respeita à alienidade dos frutos, o tribunal salienta que "No hay duda que también este elemento configurador concurre en su caso, desde el mismo momento que el trabajo desarrollado por él redunda en beneficio de GlovoApp23, S.L., quien hizo suyos los frutos del mismo. Además, insistimos, es la empresa quien acuerda con los distintos establecimientos y comercios concertados los precios que éstos le abonan y, asimismo, la que fija unilateralmente las tarifas que el repartidor lucra por los recados que efectúa, incluidas las sumas adicionales por kilometraje y tiempo de espera, en cuyo establecimiento aquél no tiene la más mínima participación (hechos probados primero y tercero)."

No que respeita à alienidade dos meios de produção, o tribunal salienta também a importância económica da plataforma por comparação com os instrumentos de trabalho titulados pelos estafetas, sendo que aquela "representa su marca como seña de identidad en el mercado y constituye, a su vez, su herramienta esencial de funcionamiento a través de distintas aplicaciones informáticas en relación tanto a los comercios asociados y los clientes finales o usuarios que se conectan a ella, cuanto a los

[326] Disponível para consulta em *http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=8683712&links=glovo&optimize=20190306&publicinterface=true.*

recaderos que como instrumento medial contribuyen con su prestación de servicios al logro de los objetivos productivos de la empresa en el marco de su modelo de negocio".

Como evidências da alienidade, o tribunal enumera, ainda, "la elaboración por la empresa de las facturas que gira el repartidor a su nombre. Es evidente que sin tan repetida plataforma digital sería ilusoria la prestación de servicios por el actor, quien carece de cualquier control sobre la información facilitada a dicha herramienta, cuya programación mediante algoritmos le es ajena por completo. Tampoco cabe desdeñar que en las bolsas o cajas que el mismo porta para trasportar los productos figura siempre el logotipo, nombre y colores de la demandada, lo que contribuye a aumentar su reputación digital."

No que concerne à alienidade dos riscos, o tribunal considera que "el hecho de no cobrar por el servicio si éste no llega a materializarse a satisfacción del cliente no es sino consecuencia obligada de la tipología de retribución por unidad de obra que las partes pactaron, sin que ello suponga responder de su buen fin asumiendo el riesgo y ventura del mismo."

Por fim, no que respeita à dependência, e à semelhança da orientação evidenciada até aqui, o tribunal considerou que os estafetas desenvolvem a sua atividade no âmbito da organização predisposta pela empresa operadora de plataforma e sujeitos ao poder de direção desta. Enumera como evidências desta conclusão que é o operador de plataforma aquele que é o titular da plataforma, enquanto meio de produção essencial ao desenvolvimento da atividade, que é este que fixa unilateralmente os valores a auferir pelo estafeta bem como o preço dos serviços prestados, que é este quem emana instruções e que controla o seu cumprimento, coadjuvado pelo sistema de avaliação instituído através da plataforma digital.

Também no que se refere ao poder disciplinar, o tribunal conclui que "no hay duda que muchas de las causas adicionales de resolución justificada del contrato de TRADE que su cláusula octava contempla se asemejan en gran medida a una sujeción de esta naturaleza o, cuando menos, a la posibilidad de reproche por la demandada que es susceptible, incluso, de determinar la extinción contractual."

O *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (*Sala de lo social*), em 21 de fevereiro de 2020, no *Recurso de Suplicación* n.º 5613/2019, da *Glovo,* apreciou, em segunda instância, a decisão proferida pelo *Juzgado de lo Social* n.º 24 Barcelona, de 29 de maio de 2019[327], entendendo que a relação sob análise integrava uma relação de trabalho subordinado, revogando a decisão proferida em primeira instância, com os seguintes fundamentos de direito:

Analisando a argumentação propugnada pela sentença recorrida, o tribunal considera que "Els fets que destaca la sentència d'instància no són determinants a l'hora d'establir si la relació entre les parts és o no laboral. Certament no hi ha horari, ni jornada, ni règim de permisos, ni vacances, però això no són elements determinants del contracte de treball, sinó conseqüències de la regulació jurídica d'aquesta mena de contractes."

Nesse sentido, o tribunal *ad quem* conclui que "L'objecte de l'activitat empresarial és la prestació d'un servei de repartiment i per al funcionament d'aquesta activitat posseeix una aplicació digital que constitueix la base del negoci. A fet provat tercer s'explica que en realitat la plataforma te dues aplicacions, la que utilitzen els clients per contractar serveis de missatgeria o repartiment i la que utilitzen els riders per a relacionar Ésse amb l'empresa. (…) El demandant com a rider es connecta amb regularitat variable a la plataforma de riders i te l'opció d'acceptar o no la realització de cada determinat servei, però si l'accepta l'ha de complir sota les instruccions del titular del negoci, la qual cosa significa que el demandant posa a disposició de l'empresa la seva força de treball i això solament es pot fer a través d'un contracte laboral. És suficientment clar, que GLOVO és la titular de la plataforma i de l'aplicació d'accés dels usuaris, el client contracta amb GLOVO i ho fa a través de l'aplicació informàtica que es constitueix així en el valor principal del negoci ja que és l'element que fa que sigui possible actuar amb eficàcia en el mercat de serveis."

Em suma, "La Sala declara que la relació entre el demandant i l'empresa demandada és un veritable contracte de treball ja que es donen tots els trets fonamentals que estableix l'article 1.1 de l'Estatut dels Treballadors:

[327] Disponível para consulta em *http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e75720ff60518405/20190708*.

a) dependència.

a) voluntarietat, b) retribució, c) alienitat i d) La voluntarietat es dona sempre en tots els contractes ja que un contracte és precisament un acord de voluntats (article 1254 Codi Civil) i també es dona en aquest cas.

b) c) La retribució existeix i no es posa en discussió per les parts, consta a fet provat primer el seu import (985,29 € mensuals), a fet provat vuitè la forma de pagament (transferència bancària) i a fet provat cinquè la fórmula de càlcul (per servei realitzat). L'alienitat es dona en ta n que el treballador no posa els seus serveis a disposició del mercat sinó que els posa a disposició de l'empresa demandada. (…) En aquest cas es L'alienitat en els mitjans de producció s'identifica en el fet que el demandant no te mitjans de producció propis en tant que no posseeix la plataforma informàtica que constitueix la base del negoci. Certament consta a la sentència que aporta una motocicleta (fet provat 7e) però el seu valor no és significatiu en relació a la dimensió del negoci i no es tracta d'un vehicle comerc ial en el sentit de l'article 1.3.g) de l'Estatut dels Treballadors. (…) L'alienitat en els riscos és evident ja que el rider percep la seva retribució fixa per servei realitzat amb independència del resultat del negoci (..) L'alienitat en l'ús de la força de treball es concreta en el fet que el rider no treball segons els seus propis criteris organitzatius sinó que es sotmet als de l'empresa que estableix un determinat sistema de treball per al qual es realitza una formació prèvia (…). L'alienitat en el mercat s'identifica en tan que el demandant no te relació contractual de cap mena amb els usuaris i solament està vincula t contractualment amb la demandada que actua com a ocupadora en el mercat de treball. El rider és doncs aliè al mercat de bens i serveis. Finalment es dona el tret de dependencia (…) com la immersió dins l'àmbit d'organització i direcció de l'empleador, és clar que aquest empleador és l'empresa definida com a una unitat productiv a amb organització pròpia i és també clar que el rider treballa dins aquesta organització i per tan sota el control i direcció de la mateixa."

No mesmo sentido e a propósito da mesma plataforma, o *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (*Sala de lo social*), em 7 de maio de 2020, no processo n.º 5647/2019, apreciou, em segunda instância, a decisão proferida pelo *Juzgado de lo*

Social n.º 24 Barcelona, de 21 de maio de 2019[328], revogando a decisão proferida em primeira instância e entendendo que a relação em apreço consubstancia uma relação de trabalho subordinado, partindo da constatação de que o operador de plataforma não se resume a uma empresa de intermediação digital sendo efetivamente uma empresa de transporte.

Como tal, começa por afastar a qualificação como TRADE por não se verificarem os respetivos requisitos cumulativos: "a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes. (...). b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente. c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente. d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente. e) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla."

Discorrendo sobre os requisitos de qualificação como contrato de trabalho, o tribunal salienta que está presente o requisito da pessoalidade, bem como da retribuição a qual é fixada pela empresa, por unidade de obra, particularizando que o facto de esta estar dependente da concretização da tarefa é compaginável com a alienidade dos frutos e dos riscos.

Do mesmo modo, considera verificado o requisito da "dependencia, en tanto que el "Glovers" (el profesional independiente en la terminología del contrato) recibe información adecuada para la utilización de la aplicación por parte de la empresa antes de utilizarla, integrándose en ella para poder operar mediante su teléfono móvil, a través del cual va a recibir las instrucciones concretas sobre la forma de prestar el servicio cuando sea necesario; es la plataforma la que le asigna el pedido y, por lo tanto,

[328] Disponível para consulta em *http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f2d577bd010c88d9/20190708*.

la tarea a realizar, que debe llevar a cabo en el plazo de 60 minutos, pudiendo ser sancionado por la empresa si no lo cumple, siguiendo en todo momento el modo o forma de actuación que le enseñó la empresa en las sesiones informativas previas, empresa que puede seguir la actuación del mensajero o "Glovers" a través de la aplicación del móvil, y a la que le corresponde una facultad disciplinaria como cualquier otra empresa en los términos que figuran en las cláusulas del contrato TRADE que en su día firmó con el trabajador."

Considera, também, verificado o requisito da alienidade, "pues es la empresa la que concierta las tarifas según las cuales cobran los "Glovers", también el precio que pagan los usuarios de la aplicación al final del servicio, que abonan al final de la entrega mediante la tarjeta de crédito que comunicaron a la empresa en el momento de registrarse en la paliación, y proporciona al "Glovers" una tarjeta de débito para que lleve a cabo a cargo de la empresa las compras que le pide el usuario. (…)

En definitiva, existe ajenidad del mercado, pues es la plataforma la que fija los precios para el Glovo y el usuario y elige a los clientes, constituyéndose en un intermediario imprescindible entre la tarea del repartidor y su destinatario final, sin que el repartidor asuma ningún tipo de responsabilidad frente a los usuarios finales, ni el riesgo y ventura de la operación. (…)

Argumentos, los anteriores que determinan la estimación del recurso, la revocación de la sentencia y la estimación de la demanda."

Ainda sobre a plataforma *Glovo,* o *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (*Sala de lo social*), a 12 de maio de 2020, no *Recurso de Suplicación* n.º 6774/2019, apreciou, em segunda instância, a decisão proferida pelo *Juzgado de lo Social* n.º 26 Barcelona, de 30 de julho de 2019, mantendo o julgado, que referencia como tendo considerado "indiscutidas las notas de voluntariedad y retribución examina la Sala las de ajeneidad y dependencia (como prestación realizada por cuenta de otro y sometida a su ámbito organizativo y de dirección), oponiendo a lo judicialmente razonado (en el sentido de negar su concurso porque el repartidor no tenía obligación de estar disponible, pudiendo escoger los servicios a realizar así como sus itinerarios; sin que estuviese sometido a horario, jornada o a los regímenes de permisos, vacaciones o disciplinario)

que tales circunstancias no son definitorias del contrato de trabajo "sinó conseqüències de la regulació jurídica d'aquesta mena de contractes (...) ja que no és en absolut desconeguda l'existència de relacions laborals amb retribucions irregulars, sense horaris preestablerts o sense uniforme".”

Aderindo à argumentação do tribunal recorrido, bem como à jurisprudência dominante, o tribunal refere a Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20/06/2019, alertando para a questão do falso trabalho independente.

O mesmo *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (*Sala de lo social*), em 22 de setembro de 2020, no processo n.º 899/2020, *Glovo*, apreciou, em segunda instância, a decisão proferida pelo *Juzgado de lo Social* n.º 3 Barcelona, de 18 de novembro de 2019[329], mantém a orientação propugnada pelo tribunal *a quo*, partindo dos quatro elementos de qualificação da relação laboral, considerando verificados os referidos requisitos, com os seguintes fundamentos:

“a) La voluntarietat es dona sempre en tots els contractes ja que un contracte és precisament un acord de voluntats (article 1254 Codi Civil) i també es dona en aquest cas.

b) La retribució existeix i no es posa en discussió per les parts, consta a fet provat primer el seu import (985,29 &€ mensuals), a fet provat vuitè la forma de pagament (transferència bancària) i a fet provat cinquè la fórmula de càlcul (per servei realitzat).

c) L'alienitat es dona en tan que el treballador no posa els seus serveis a disposició del mercat sinó que els posa a disposició de l'empresa demandada. En referència a la alienitat la doctrina sol distingir quatre notes característiques, alienitat en els mitjans de producció, alienitat en els riscos, alienitat en l'ús de la força de treball i alienitat en el mercat. En aquest cas es donen les quatre notes:

a. L'alienitat en els mitjans de producció s'identifica en el fet que el demandant no te mitjans de producció propis en tant que no posseeix la plataforma informàtica que constitueix la base del negoci. Certament consta a la sentència que aporta una motocicleta (fet provat 7e) però el seu valor no és significatiu en relació a la dimensión

[329] Disponível para consulta em *https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2020/03/RS-5613-19.pdf*.

del negoci i no es tracta d'un vehicle comercial en el sentit de l'article 1.3.g) de l'Estatut dels Treballadors. La aportació de vehicle pel treballador en relacions laborals és tan comú que fins i tot es preveu en alguns casos en al negociació col·lectiva (per exemple Conveni sectorial d'elaboradors de productes cuinats per a la seva venda a domicili BOE 20/12/2016)

b. L'alienitat en els riscos és evident ja que el rider percep la seva retribució fixa per servei realitzat amb independència del resultat del negoci i per tan és aliè al fet de que l'empresa guanyi o perdi diners en la seva activitat.

c. L'alienitat en l'ús de la força de treball es concreta en el fet que el rider no treball segons els seus propis criteris organitzatius sinó que es sotmet als de l'empresa que estableix un determinat sistema de treball per al qual es realitza una formació prèvia (fet provat 4t) i un control per avaluacions (fet provat 5e).

d. L'alienitat en el mercat s'identifica en tan que el demandant no te relació contractual de cap mena amb els usuaris i solament està vinculat contractualment amb la demandada que actua com a ocupadora en el mercat de treball. El rider és doncs aliè al mercat de bens i serveis.

d) Finalment es dona el tret de dependència. La dependència és una elaboració doctrinal que, com ja hem dit, està indissolublement unida a l'alienitat en l'ús de la força de treball. La dependència es descriu a l' article 1.1 ET com la immersió dins l'àmbit d'organització i direcció de l'empleador, és clar que aquest empleador és l'empresa definida com a una unitat productiva amb organització pròpia i és també clar que el rider treballa dins aquesta organització i per tan sota el control i direcció de la mateixa."

Com particular relevo, nomeadamente por se tratar de acórdão para uniformização de jurisprudência, salienta-se o Acórdão do Supremo Tribunal Espanhol, de 25 de setembro de 2020, proferido no processo n.º 4746/2019, *Glovo*, que reapreciou a decisão proferida pelo *Tribunal Superior de Justicia* de Madrid, de 19 de setembro de 2019[330], e no qual entende que a relação sob análise se trata de uma relação de trabalho subordinado, revogando a decisão proferida, com os seguintes fundamentos de direito:

[330] Disponível para consulta em *http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/36a794945d5d5252/20191017.*

“la teórica libertad de elección de la franja horaria estaba claramente condicionada. Es cierto que en los hechos probados de autos se afirma que el trabajador podía rechazar pedidos sin penalización alguna. (…)

En la práctica este sistema de puntuación de cada repartidor condiciona su libertad de elección de horarios porque si no está disponible para prestar servicios en las franjas horarias con más demanda, su puntuación disminuye y con ella la posibilidad de que en el futuro se le encarguen más servicios y conseguir la rentabilidad económica que busca, lo que equivale a perder empleo y retribución. Además la empresa penaliza a los repartidores, dejando de asignarles pedidos, cuando no estén operativos en las franjas reservadas, salvo causa justificada debidamente comunicada y acreditada.”

No que respeita aos indícios de laboralidade, o tribunal enuncia os seguintes:

“1) La geolocalización por GPS del demandante mientras realizaba su actividad, registrando los kilómetros que recorría, es también un indicio relevante de dependencia en la medida en que permite el control empresarial en tiempo real del desempeño de la prestación. Los repartidores están sujetos a un permanente sistema de control mientras desarrollan la prestación del servicio.

2) Glovo no se limitaba a encomendar al repartidor la realización de un determinado servicio sino que precisaba cómo debía prestarse, controlando el cumplimiento de las indicaciones a través de la aplicación. Así, se establecía que el repartidor debía realizar el servicio en el plazo máximo acordado; se especificaba cómo debía dirigirse al usuario final; se le prohibía utilizar distintivos corporativos tales como camisetas, gorros, etc. Por consiguiente, Glovo estableció instrucciones dirigidas a los repartidores relativas a cómo realizar la prestación del servicio. El actor se limitaba a recibir las órdenes de Glovo en virtud de las cuales debía recoger cada pedido de un comercio y llevarlo al domicilio de un cliente final. La realización de esta tarea estaba sujeta a las reglas precisas impuestas por la empresa.

3) Glovo proporcionó al actor una tarjeta de crédito para que pudiera comprar productos para el usuario: cuando se adquiere un producto para entregarlo al consumidor final, el repartidor utiliza una tarjeta de crédito proporcionada por Glovo. Y se pactó que, si el repartidor necesitaba un adelanto para el inicio de la actividad, Glovo le realizaría un adelanto de 100 euros.

4) Glovo abona de una compensación económica por el tiempo de espera. Se trata del tiempo que el repartidor pasa en el lugar de recogida esperando su pedido.

5) En el contrato de TRADE suscrito por ambas partes se especifican trece causas justificadas de resolución del contrato por la empresa consistentes en incumplimientos contractuales del repartidor: por retraso continuado en la prestación del servicio; realización deficiente o defectuosa de los servicios; ofensas verbales o físicas a las personas que presten servicios para Glovo, usuarios, proveedores o cualquier tercero relacionado con Glovo; transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza en el desempeño de las funciones encomendadas... Algunas de ellas, como esta última, son trasunto literal de los incumplimientos contractuales que justifican el despido disciplinario recogidos en el art. 54 del ET.

6) Glovo es el único que dispone de la información necesaria para el manejo de sistema de negocio: los comercios adheridos, los pedidos... (…)"

Adentrando na questão da alienidade, refere o tribunal que a "Glovo tomaba todas las decisiones comerciales. El precio de los servicios prestados, la forma de pago y la remuneración a los repartidores se fija exclusivamente por esa empresa. Los repartidores no perciben sus honorarios directamente de los clientes finales de la plataforma sino que el precio del servicio lo recibe Glovo, quien posteriormente abona su retribución a los repartidores."

Quanto à alienidade dos riscos, o tribunal adota a qualificação da retribuição por unidade de obra ou à tarefa pese embora tenha resultado também que era o estafeta quem assumia o risco de danos ocorridos durante o transporte.

A propósito da alienidade dos frutos, o tribunal conclui que "Glovo se apropia de manera directa del resultado de la prestación de trabajo, el cual redunda en beneficio de dicha empresa, que hizo suyos los frutos del mismo.

El repartidor no tenía ninguna intervención en los acuerdos establecidos entre Glovo y los comercios, ni en la relación entre Glovo y los clientes a los que servían los pedidos. No contrató con unos ni con otros, limitándose a prestar el servicio en las condiciones impuestas por Glovo. Es la empresa quien acuerda con los distintos establecimientos los precios que éstos le abonan y fija unilateralmente las tarifas que el repartidor percibe por los recados que efectúa, incluidas las sumas adicionales por

kilometraje y tiempo de espera, en cuyo establecimiento aquél no tiene la más mínima participación."

Por fim, quanto à alienidade dos meios, o tribunal adota a posição já antes defendida noutros acórdãos, concluindo que a mesma é "evidenciada por la diferencia entre la importancia económica de la plataforma digital y los medios materiales del demandante: un teléfono móvil y una motocicleta. Los medios de producción esenciales en esta actividad no son el teléfono móvil y la motocicleta del repartidor sino la plataforma digital de Glovo, en la que deben darse da alta restaurantes, consumidores y repartidores, al margen de la cual no es factible la prestación del servicio. Y el actor realizaba su actividad bajo una marca ajena."

Ainda na mesma linha se sumariou no *Tribunal Supremo* (*sala de lo social*), na sentença n.º 805/2020, de 25 de setembro que "Caracteres del contrato de trabajo. Contrato de trabajo y trabajo por cuenta propia. Glovo App 23, S.L. Contrato de prestación de servicios para la realización de recados, pedidos o microtareas como trabajador autónomo. Suscripción posterior de contrato como trabajador económicamente dependiente (TRADE) al percibir más del 75% de sus ingresos de dicha empresa. Asunción del repartidor frente al cliente final de los daños o pérdidas que pudieran sufrir los productos o mercancías durante el transporte. A pesar de haber suscrito contrato de TRADE no concurrian las condiciones para ello por cuanto el trabajador no desarrollaba su actividad con criterios organizativos propios, por un lado, y, por otro, no disponía de infraestructura y material propios, pues la moto y el móvil se conceptúan como elementos accesorios o complementarios. La infraestructura esencial es el programa informático desarrollado. Los indicios de inexistencia de relación laboral (capacidad de rechazar clientes o servicios, elección de franja horaria y compatibilidad con otras plataformas) quedan desvirtuados dado que a través del sistema de puntuación de los repartidores su desempeño diario era evaluado, de tal forma que el sistema informático atribuía preferencia de acceso a los servicios a los que tenian mejor puntuación y, para tener mejor puntuación era necesario realizar servicios en las horas de mayor demanda; así, la percepción de ingresas del repartidor dependía de si realizaba o no servicios y de cuántos realizaba condicionados a la franja horaria con más demanda.

Se constata tanto la ajenidad en los frutos como la ajenidad en los riesgos dado que, por un lado, Glovo se apropia de manera directa del resultado de la prestación y, por otro, aun cuando persiste un indicio contrario a la existencia de una relación laboral, cual es asumir los daños o pérdidas que pudieran sufrir los productos o mercancias durante el transporte, sin embargo no concurre el binomio riesgo-lucro especial que caracteriza a la actividad del empresario o al ejercicio libre de profesiones. En definitiva, Glovo no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores. No se limita a prestar un servicio electrónico de intermediación consistente en poner en contacto a consumidores (los clientes) y auténticos trabajadores autónomos, sino que realiza una labor de coordinación y organización del servicio productivo. Se trata de una empresa que presta servicios de recadería y mensajeria fijando el precio y condiciones de pago del servicio, así como las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio. Y es titular de los activos esenciales para la realización de la actividad. Para ello se sirve de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, los cuales prestan su servicio insertados en la organización de trabajo del empleador, sometidos a la dirección y organización de la plataforma, como lo demuestra el hecho de que Glovo establece todos los aspectos relativos a la forma y precio del servicio de recogida y entrega de dichos productos. Es decir, tanto la forma de prestación del servicio, como su precio y forma de pago se establecen por Glovo. Además, Glovo disfruta de un poder para sancionar a sus repartidores por una pluralidad de conductas diferentes, que es una manifestación más del poder directivo del empleador. La relación entre el trabajador y la mercantil Glovo App 23. S.L tenia naturaleza laboral. Sala General. [Vid. STSJ de Madrid, de 19 de septiembre de 2019, rec. num. 195/2019 (NSJ060629), casada y anulada por esta sentencia].”

Neste aresto o tribunal conclui que:

“i) A Glovo não é uma mera intermediária na contratação de serviços entre estabelecimentos comerciais e estafetas; não se limita a prestar um serviço eletrónico de intermediação, consistente em pôr em contacto consumidores (os clientes) e autênticos trabalhadores autónomos, antes realiza também uma atividade de coordenação e organização do serviço produtivo;

ii) Trata-se de uma empresa que presta serviços de recovagem (de transporte e entrega de mercadorias), fixando o preço e as condições de pagamento do serviço, bem como as condições essenciais para a prestação de tais serviços; e é titular dos ativos essenciais para a realização da atividade;

iii) Para isso utiliza riders/estafetas que não dispõem de uma organização empresarial própria e autónoma, os quais prestam os seus serviços inseridos na organização de trabalho do empregador, submetidos à direção e organização da plataforma, como o demonstra o facto de a Glovo estabelecer todos os aspetos relativos à forma e preço do serviço de recolha e entrega de tais produtos;

iv) Ou seja, tanto a forma de prestação do serviço como o seu preço e forma de pagamento são estabelecidos pela Glovo; a empresa emite instruções que lhe permitem controlar o processo produtivo e instituiu meios de controlo que incidem sobre a atividade e não apenas sobre o resultado, mediante a gestão algorítmica do serviço, as avaliações dos riders e a geolocalização constante;

v) O rider/estafeta nem organiza por si só a atividade produtiva, nem negocia preços ou condições com os titulares dos estabelecimentos que serve, nem recebe dos clientes finais a sua retribuição; in casu, o autor não tinha uma verdadeira capacidade para organizar a sua prestação de trabalho, carecendo de autonomia para isso e estando sujeito às diretrizes organizativas fixadas pela empresa; isso revela um exercício do poder empresarial quanto ao modo de prestação do serviço e um controlo da sua execução em tempo real que evidencia a presença do requisito de dependência próprio da relação laboral;

vi) Para prestar esses serviços, a Glovo serve-se de um programa informático que atribui os pedidos em função da avaliação de cada rider/estafeta, o que condiciona decisivamente a teórica liberdade de escolha de horários e de recusa de tais pedidos; ademais, a Glovo desfruta de um poder para sancionar os seus riders por uma pluralidade de condutas diferentes, o que é uma típica manifestação do poder diretivo e disciplinar do empregador;

vii) Através da plataforma digital, a Glovo leva a cabo um controlo em tempo real da prestação do serviço em causa, sem que o rider possa realizar a sua tarefa desvinculado da referida plataforma; devido a isso, o rider goza de uma autonomia

muito limitada, que apenas abrange questões secundárias (que meio de transporte utiliza e que rota segue para realizar a entrega), pelo que o tribunal concluiu que concorrem, no caso, as notas definidoras de um contrato de trabalho entre o autor e a empresa demandada."[331]

No mesmo sentido e com os mesmos fundamentos, e também a respeito da plataforma *Glovo*, o *Tribunal Superior de Justicia* de Madrid (*Sala de lo social*), em 30 de novembro de 2020, no processo n.º 618/2020, apreciou, em segunda instância, a decisão proferida pelo *Juzgado de lo Social* n.º 21 de Madrid, de 11 de junho de 2020, mantendo a decisão proferida em primeira instância, que qualifica a relação como de trabalho subordinado.

Neste aresto, o tribunal afirma que a aparente autonomia dos estafetas se revela, afinal, circunscrever-se a aspetos pouco determinantes da relação, nomeadamente no que diz respeito à escolha das faixas horárias, à possibilidade de recusar pedidos, na medida em que tal tem influência na avaliação feita pelo cliente final – o que constitui um indício de laboralidade -, sendo dada prioridade na escolha das faixas horárias aos estafetas com melhor pontuação, podendo assim escolher os horários melhor remunerados e receber mais serviços.

Além da avaliação, outro indício de existência de contrato de trabalho é a geolocalização do trabalhador, na medida em "que permite el control empresarial en tiempo real del desempeño de la prestación".

Por outro lado, a forma como o serviço era prestado era totalmente determinada pela operadora de plataforma, "controlando el cumplimiento de las indicaciones a través de la aplicación. Así, se establecía que el repartidor debía realizar el servicio en el plazo máximo acordado; se especificaba cómo debía dirigirse al usuario final; se le prohibía utilizar distintivos corporativos tales como camisetas, gorros, etc. Por consiguiente, Glovo estableció instrucciones dirigidas a los repartidores relativas a cómo realizar la prestación del servicio. El actor se limitaba a recibir las órdenes de Glovo en virtud de las cuales debía recoger cada pedido de un comercio y llevarlo al domicilio de

[331] AMADO, João Leal, "As plataformas digitais e o novo art. 12-A do Código do Trabalho português: empreendendo ou trabalhando?", in *Revista TST*, vol. 89, n.º 2, abr./jun., Porto Alegre, 2023, pp. 298-299.

un cliente final. La realización de esta tarea estaba sujeta a las reglas precisas impuestas por la empresa."

Verifica-se também materialmente a existência de poder disciplinar, porquanto os motivos de cessação contratual constantes do contrato de prestação de serviço celebrado entre as partes correspondem aos previstos para a rescisão com justa causa por parte do empregador.

Num outro sentido, o tribunal considerou a titularidade da informação por parte da empresa operadora de plataforma – a que os estafetas são totalmente alheios – nomeadamente no que diz respeito ao preço dos serviços prestados e à remuneração dos estafetas.

Na linha da jurisprudência já referida, quanto à alienidade dos riscos, o tribunal identifica a remuneração percebida com a remuneração à tarefa. Neste particular, o tribunal considerou que era o estafeta quem assumia a responsabilidade perante o consumidor final no que respeitava a danos ocorridos durante o transporte, o que é um indício de autonomia.

Por outro lado, verifica-se a alienidade dos frutos, na medida em que se verificou ser o operador de plataforma quem estabelecia relação com os estabelecimentos comerciais e consumidores finais, fixando unilateralmente os valores a auferir pelos estafetas, sendo quem recebia os proventos do labor dos estafetas.

No que respeita à alienidade dos meios, o tribunal salienta também a diferente relevância económica dos instrumentos de trabalho da titularidade do trabalhador e o valor económico da plataforma, que o tribunal identifica como o meio de produção neste tipo de organização, sendo através da plataforma que a operadora de plataforma coordena o negócio – através da gestão algorítmica - ao passo que os estafetas são destituídos de organização empresarial própria.

III. A respeito de uma outra plataforma, e a título lateral, a atividade laborativa desenvolvida sob a plataforma digital sob demanda *Joyners*, que se dedica nomeadamente à assistência ao domicilio a idosos e pessoas dependentes e facilitava a realização de serviços para a empresa AGEING WELL, S.L, foi objeto de apreciação pelo *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (*Sala de lo social*), de 4 de maio de 2023, no

Processo n.º 6717/2022, esclarecendo o tribunal que "A través de esta plataforma se controlan los servicios realizados a los clientes o usuarios (aceptación de servicios, horas realizadas, retribuciones, pagos por trabajos completados etc). Los cuidadores son contratados tras haberse inscrito en la plataforma JOYNERS. Para su inclusión en la plataforma se realiza una validación de su perfil comprobando que los mismos cumplen con los requisitos exigidos por la compañía para su inscripción en la plataforma entre ellos ser profesional socio sanitarios mayores de 21 años, tener determinadas titulaciones homologadas para la prestación de los servicios que realiza, disponer de smartphone y datos móviles así como tenerla posibilidad de facturar legalmente. En la página web constan como requisitos mínimos necesarios tener estudios sociosanitarios homologados, experiencia mínima de un año en atención sociosanitaria a la tercera edad a domicilio y/o en instituciones sociosanitarias y alta como autónomo. La mayoría de las personas entrevistadas por la inspección de trabajo manifestaron haber pasado también una entrevista en las oficinas de la empresa."

Juntamente com tais características de funcionamento da plataforma, o tribunal esclarece que os cuidadores podem livremente recusar pedidos de serviços, podendo também indicar através da aplicação as suas preferências de disponibilidade horária, embora recebam pedidos de serviços fora de tal disponibilidade indicada.

Os prestadores de atividade laborativa contratados pela Ageing Well assinavam um acordo padrão do qual constava clausulado relativo à comunicação das ausências, alterações das horas contratadas e cancelamento de serviços, reservando-se a empresa o direito de reter pagamentos na eventualidade de ausências não justificadas geradoras de reclamações de clientes.

É ainda determinada a ligação regular à plataforma a fim de verificar atualizações dos seus serviços, ficando qualquer alteração dependente da aceitação da empresa.

A capacidade negocial dos cuidadores encontra-se limitada na medida em que lhes é vedado negociar diretamente com o cliente qualquer alteração ao serviço.

Existia ainda um manual de qualidade e boas práticas onde se estabeleciam normas relativas ao comportamento dos cuidadores, nomeadamente em relação a vestuário, higiene, acompanhamento, alimentação, segurança do ambiente do cliente, apoio educacional e relato de incidentes.

É aí também previsto que os cuidadores não devem subcontratar os seus serviços a colegas ou associados sem acordo prévio da operadora de plataforma, devendo ainda aqueles comunicar com uma antecedência de duas semanas o gozo de quaisquer períodos de férias.

Considerou também de relevo o tribunal o facto de todos os pagamentos deverem ser feitos através da plataforma digital e de os prestadores de atividade laborativa serem contratados como trabalhadores independentes ou no âmbito de uma cooperativa.

Com fundamento em tal matéria de facto, o tribunal analisa os fundamentos do recurso interposto, recusando a alegação de violação dos artigos 1.1 e 8.1 do Estatuto dos Trabalhadores, afirmando que a jurisprudência do Tribunal Supremo estabeleceu critérios para distinguir entre contratos de trabalho e contratos de serviços civis ou comerciais.

Esses critérios incluem a dependência do trabalhador em relação ao empregador, a assiduidade, a inserção na organização de trabalho do empregador, a remuneração fixa ou periódica e o cálculo dessa remuneração com base na atividade prestada.

Neste particular, o tribunal destaca que esses critérios se aplicam de forma flexível e que a recorrente não conseguiu demonstrar que os trabalhadores em questão não eram dependentes da operadora de plataforma.

O tribunal considera ainda que os cuidadores prestam serviços no local designado pela operadora de plataforma, seguem um horário e estão sujeitos a um manual de conduta, além do que a empresa usa algoritmos para avaliar as solicitações de serviço e os perfis dos cuidadores, o que demonstra a integração dos cuidadores na organização da empresa, pelo que afirma que se encontra verificado o requisito da dependência.

O tribunal observa também que a clientela pertence à empresa e não aos trabalhadores, que a operadora de plataforma também fixa as remunerações e os cuidadores são retribuídos pela empresa, não pelos clientes, pelo que considera a alienidade evidente.

Com tais fundamentos, o tribunal considera improcedente o recurso interposto pela intermediária Ageing Well, da sentença de 1 de julho de 2021, proferida pelo Tribunal do Trabalho número 9 de Barcelona, no processo 738/2018, confirmando-a.

IV. Na jurisprudência analisada, independentemente da plataforma em causa, mais uma vez discute-se a qualificação jurídica das relações estabelecidas entre trabalhadores tecnológicos e a empresa operadora de plataforma, no âmbito de plataformas digitais de execução local.

Pese embora as diferentes características das plataformas em presença quanto ao seu modo de funcionamento, é possível identificar um conjunto de vetores de análise transversal e que os tribunais identificam como indícios de subordinação jurídica.

Desde logo os tribunais constatam que a independência dos prestadores de atividade laborativa é meramente aparente, na medida em que os mesmos se encontram sujeitos a um nível significativo de direção pelo operador de plataforma e, bem assim, de instruções específicas.

No que tange à capacidade de os prestadores de atividade laborativa recusarem pedidos, verificou-se ser a mesma aparente, pois a suceder redundaria numa limitação de acesso a faixas horárias ou mesmo a tarefas com a consequente redução de rendimentos.

É também tomado em consideração o elevado grau de controlo que a operadora de plataforma exerce sobre o modo como se desenvolve a atividade e nomeadamente no que respeita aos horários praticados e à prestação da atividade.

Em alguns casos, constatou-se também que a empresa operadora de plataforma disponibilizava instrumentos de trabalho como uniformes, dispositivos móveis e outros equipamentos.

No caso particular da plataforma *Deliveroo*, a jurisprudência conclui que, apesar da aparente autonomia, os estafetas estavam inseridos na organização do operador de plataforma, estando submetidos a instruções detalhadas, a avaliação e, bem assim, ao controlo do horário praticado e da sua localização.

No caso da plataforma *Glovo*, os tribunais consideraram que a propriedade da marca influía na relação dos estafetas com o mercado, alienando-os deste e evidenciando a ausência de autonomia. Deram também destaque ao controlo exercido sobre as microtarefas e a dependência em relação às instruções da operadora de plataforma, o que indiciava a existência de uma relação de trabalho subordinado, mesmo considerando a flexibilidade existente ao nível dos horários praticados.

No que respeita à plataforma de entrega *Amazon Flex*, um dos mais recentes casos analisados, com um funcionamento similar às restantes plataformas de entrega, encontra-se também a organização do trabalho por faixas horárias, aqui denominadas como blocos de entrega.

De entre as questões abordadas pelo tribunal, é também dado destaque à extensão do controlo exercido pela empresa operadora de plataforma, no que respeita aos blocos de entrega, ao desenvolvimento da atividade e na tomada de decisões relacionadas com a entrega.

É também considerada a dependência económica dos estafetas, na medida em que a remuneração auferida da atividade se revelava a principal fonte de rendimento daqueles e a habitualidade, dada a regularidade com que os estafetas se ligavam à plataforma para prestar atividade.

Verificou-se, também, que o operador de plataforma dava aos estafetas instruções detalhadas sobre como realizar as entregas, sobre os procedimentos que estes deveriam seguir, a forma como os pacotes devem ser manuseados e as rotas a serem seguidas, sendo estes avaliados com base em critérios de desempenho estabelecidos por aquela, nomeadamente a pontualidade das entregas, a qualidade do atendimento ao cliente e a conformidade com as instruções da plataforma, cujo resultado pode afetar a disponibilidade futura de blocos de entrega para os estafetas.

Deste modo, o grau de controlo exercido pela operadora de plataforma indiciava a presença de uma relação de trabalho subordinado.

Não sendo, possível abordar toda a jurisprudência proferida em Espanha sobre esta matéria, mas apenas a mais significativa, e centrando-nos nas questões que poderão ser compagináveis com o nosso ordenamento jurídico, verificamos que a mesma se enquadra na questão do caráter *intuitus personae* da atividade, bem como na elaboração dos requisitos de dependência e alienidade, nas suas diversas manifestações, logrando identificar, a par dos indícios tradicionais de subordinação jurídica, novos indícios aplicáveis ao trabalho no âmbito das plataformas digitais.[332]

[332] OLIVARES, Raquel Serrano, "Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa –o mejor, economía digital a demanda -, trabajo 3.0 y laboralidad", in *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C., HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, p. 37.

Partindo da constatação de que a autonomia dos trabalhadores tecnológicos é meramente aparente, quer os tribunais de primeira instância, quer os tribunais superiores, identificam como elementos essenciais na determinação da subordinação os seguintes:

- A empresa operadora de plataforma dá instruções sobre como o serviço deve ser prestado, controlando o seu cumprimento através da plataforma digital;

- A existência de um controlo em tempo real levado a cabo pela operadora de plataforma através da geolocalização dos prestadores de atividade laborativa;

- A empresa operadora de plataforma é a titular da informação necessária para operar o negócio;

- Verifica-se, da parte dos trabalhadores tecnológicos, a alienidade dos frutos e dos meios;

- Os trabalhadores tecnológicos estão sujeitos a avaliação através da plataforma, com consequências ao nível da escolha dos horários e da remuneração auferida;

- Os trabalhadores tecnológicos são sujeitos a penalizações que corporizam o exercício de poder disciplinar.

3.1.5 França

I. O Estado francês, embora não tão prolífico como o caso espanhol em matéria jurisprudencial sobre o tema da qualificação das relações de trabalho em contexto de plataformas digitais, tem evidenciado a sua ação através da política legislativa, direcionada não só à economia digital como à questão da utilização das plataformas, de que são exemplo o direito ao desligamento previsto no artigo L.2242-17, n.º 7, do *Code du Travail*[333], a Lei n.º 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, relativa ao trabalho, à modernização do diálogo social e à garantia das carreiras profissionais[334], cujo artigo 60.º procede à criação de um capítulo no *Code du Travail* (artigos L.7342-1 a L.7342-6)

[333] Disponível para consulta em *https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189527/?anchor=LEGIARTI000037389692#LEGIARTI000037389692*.

[334] Disponível para consulta em *https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/*.

prevendo a responsabilidade social das plataformas digitais e estabelecendo um conjunto mínimo de direitos para os trabalhadores – que qualifica de independentes - desse setor de atividade, nomeadamente do direito à greve.

O referido diploma prevê, designadamente, que os trabalhadores independentes possam beneficiar de seguro de acidentes de trabalho a contratar pela plataforma, de formação profissional a ministrar por esta e, bem assim, prevê a possibilidade de aqueles constituírem uma estrutura representativa de trabalhadores e a adotarem, nesse quadro, atividade sindical.

Pese embora também aqui se coloque a questão da distinção entre trabalhador subordinado e independente, assentando na questão da subordinação jurídica, o sistema francês não possui a figura do trabalhador independente economicamente dependente – e da respetiva proteção intermédia -, o que determina que o resultado da análise recaia sempre num dos polos indicados. [335]

À semelhança do sucedido noutros Estados europeus, em França, a introdução da plataforma *Uber* em fevereiro de 2014, levou à aprovação da *loi Thévenoud*, de 1 de outubro de 2014, a qual adita ao *code des transports* o artigo L. 3124-13, prevendo que "Est puni de deux ans d'emprisonnement et de 300 000 € d'amende le fait d'organiser un système de mise en relation de clients avec des personnes qui se livrent aux activités mentionnées à l'article L. 3120-1 sans être ni des entreprises de transport routier pouvant effectuer les services occasionnels mentionnés au chapitre II du titre Ier du présent livre, ni des taxis, des véhicules motorisés à deux ou trois roues ou des voitures de transport avec chauffeur au sens du présent titre", seguindo-se um processo judicial que culminou com condenação do intermediário em multa pelo desenvolvimento de um serviço de transporte ilegal.[336]

Neste contexto, foi publicada a Lei 2016-1088, de 8 de agosto de 2016[337], relativa "au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours

[335] Partidária da terceira via, Josépha Dirringer considera que a opção francesa de formalização do trabalho em plataformas digitais como trabalho independente equivale à adoção em letra de lei dos falsos independentes.
DIRRINGER, Josépha, "Quel droit social en Europe face au capitalisme de plateforme?", in *OpenEdition Journals*, n.º 13, 2018, p. 5.
[336] Processo n.º C-320/16, de 10 de abril de 2018, que correu termos no Tribunal de Grande Instance de Lille e disponível para consulta em *https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-320/16*.
[337] Disponível para consulta em *https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/*.

professionnels" e cujo artigo 60.º vem aditar os artigos L7342-1 a L7345-6 ao Código do Trabalho tratando da matéria específica do trabalho em plataformas digitais, garantindo aos trabalhadores tecnológicos o direito à formação profissional, ao seguro de acidentes de trabalho, à liberdade sindical e ao direito à greve.[338]

Porém, e como salienta Raquel Serrano Olivares, "el acceso por parte de los trabajadores a la cobertura de accidentes de trabajo y a la formación profesional continua queda condicionado al hecho de que la cifra de negocios realizada por el trabajador a través de la plataforma sea inferior a una determinada cuantía (fijada por decreto)."[339]

Mais recentemente, a *Ordonnance* n.º 2021-484, de 21 abril de 2021[340], "relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation", com enfoque no diálogo social, vem estabelecer as bases para a negociação coletiva dos trabalhadores tecnológicos.[341]

Paralelamente têm sido publicados outros diplomas relacionados com as plataformas digitais, ainda que não incidindo diretamente sobre as condições de trabalho, pelo que, a regulação do setor do trabalho no contexto das plataformas digitais tem sido marcada pela descentralização e pelo diálogo social, centrando as suas preocupações em matéria de condições de trabalho e segurança e saúde no trabalho, nomeadamente no que respeita a riscos psicossociais.[342]

De facto, "La legislación francesa, al prever la "responsabilidad social de las plataformas" y la creación del concepto de "trabajador independiente" (artículos L7342-1 a L7342-6 del Code du Travail) ha tratado de dar respuesta al fenómeno del trabajo en

[338] DIRRINGER, Josépha, "Quel droit social (…)", *Ob. Cit.*, p. 6.
OLIVARES, Raquel Serrano, "Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa –o mejor, economía digital a demanda -, trabajo 3.0 y laboralidad", in *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C., HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, p. 36.
[339] OLIVARES, Raquel Serrano, "Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa –o mejor, economía digital a demanda -, trabajo 3.0 y laboralidad", in *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C., HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, p. 37.
[340] Disponível para consulta em *https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043403734*.
[341] GAURIAU, Rosane, "Breves considerações sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais na União Europeia, na França e no Brasil", in *Rev. TST*, São Paulo, vol. 87, n.º 3, jul/set, 2021, pp. 79-84.
[342] NICUESA, Aura Esther Vilalta, "La regulación europea (…)", *Ob. Cit.*, p. 278.

la economía de las plataformas. En concreto, el concepto de trabajador independiente se aplica en aquellas situaciones en las que la plataforma determina las características del servicio prestado o del bien vendido y fija su precio, siempre que el volumen de negocio logrado por el trabajador por sus servicios no esté por debajo de ciertos umbrales (cuya concreción viene fijada por decreto).“[343]

Em face do exposto, verifica-se que a legislação francesa não procurou integrar os trabalhadores tecnológicos como trabalhadores subordinados, antes atribuindo-lhes garantias específicas - como o direito ao salário mínimo, ao limite máximo da jornada de trabalho, à atividade sindical, etc.[344] -, através do recurso ao diálogo social, permitindo o surgimento da aludida terceira via, na medida em que o legislador lhes atribui direitos laborais sem os qualificar efetivamente como trabalhadores.

II. Em matéria jurisprudencial, a primeira decisão de que se tem registo foi proferida pelo *Conseil de Prud'hommes* de Paris, a 20 de dezembro de 2016, n.º 14/16389, respeitante à plataforma *Voxtur*.

Nesta decisão, embora não seja evidente o funcionamento concreto da plataforma, a fundamentação de direito relevante para que fosse considerada a existência de um contrato de trabalho evidencia a necessidade de, nos termos do artigo 1315.º do *code civil*, provar a sujeição do autor ao poder de direção e controlo da empresa, tendo o tribunal considerado que “Le recours au statut d'auto-entrepreneur a été choisi par la société Voxtur dans le but d'échapper aux contraintes du code du travail alors que dans le même temps la société a imposé à ses partenaires des forces dont elle ne pouvait ignorer qu' elles étaient caractéristiques du contrat de travail.”

Foi interposto recurso desta decisão para o *Cour d'appel* de Paris, o qual proferiu decisão datada de 13 de dezembro de 2017, rejeitando o recurso interposto com fundamento na sujeição dos motoristas a um único empregador que era quem detinha o poder de decisão sobre a fixação dos valores pagos, estando o motorista numa posição de sujeição, vinculado a trabalhar com os meios que lhe eram disponibilizados pela

[343] BELTRAN, Ignasi, “Economía de las plataformas (…)”, *Ob. Cit.*, p. 56.

[344] De que é exemplo o artigo 7342-5 do Code du Travail, consagrando o direito à recusa coletiva de prestação de serviço.
PAZOS PÉREZ, Alexandre, “El impacto (…)”, *Ob. Cit.*, pp. 36-48.

empresa, e sem qualquer controlo sobre os tempos de trabalho, que se encontrava integrada no serviço prestado sob a marca *LeCab*.

Quanto à plataforma *Take Eat Easy*, o *Cour de Cassation* proferiu decisão a 28 de novembro de 2018, no processo n.º 17-20.079 (decisão n.º 1737), e no qual revê os critérios utilizados pelo *Cour d'appel* de Paris na sua decisão de 20 de abril 2017, em que este tinha considerado a existência de uma relação de trabalho autónomo.

O *Cour de Cassation* decide em termos diversos, revogando, pois, a referida decisão, começando por discorrer sobre o funcionamento da plataforma e matéria de facto considerada provada pelo tribunal recorrido.

Sumariando que "Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Viole l'article L.8221-6, II du code du travail la cour d'appel qui retient qu'un coursier ne justifie pas d'un contrat de travail le liant à une société utilisant une plate-forme web et une application afin de mettre en relation des restaurateurs partenaires, des clients passant commande de repas par le truchement de la plateforme et des livreurs à vélo exerçant sous le statut de travailleur indépendant des livraisons de repas, alors qu'il résulte de ses constatations que l'application était dotée d'un système de géo-localisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci et que la société disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier."

Deste modo, o tribunal considerou que a geolocalização proporcionada pela plataforma digital, bem como a monitorização efetuada pela operadora de plataforma indiciavam a existência de um contrato de trabalho.

No mesmo sentido, o *Cour d'appel* de Toulouse, na decisão proferida a 29 de janeiro de 2020, no processo n.º 19/04534, *Take Eat Easy*, sobre a decisão anteriormente proferida pelo *conseil de prud'hommes* de Toulouse, considerou que as características da atividade desenvolvida remetiam para uma relação de trabalho subordinado, argumentando que "le lien de subordination à l'égard de la société est caractérisé par :

- le suivi constant du coursier par GPS, avec des bonus de rémunération en fonction du kilométrage parcouru, - la transmission d'ordres à l'oral par une cellule appelée 'le dispacth' via le téléphone Wiko prêté au coursier par société avec un forfait mobile ouvert au nom de celle-ci, - le pouvoir de sanction exercé par le système de 'strike' expliqué aux coursiers dans un récapitulatif qui leur était remis ainsi que la foire aux questions en ligne, ce système étant gradué et correspondant à l'avertissement, la convocation et le licenciement outre des sanctions pécuniaires par perte de bonus, - l'absence totale d'indépendance manifestée notamment par l'interdiction de conserver les coordonnées des clients."

De forma lapidar, evidencia o tribunal que "Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné."

Considerando provado o estabelecimento e controlo de horários dos trabalhadores, a transmissão oral de instruções e o controlo da atividade, ligados com o poder de sancionar o incumprimento que evidencia a existência de um poder disciplinar.

Acrescendo à dependência económica dos estafetas, o tribunal conclui por uma total ausência de liberdade de determinação dos preços por parte dos estafetas, os quais eram unilateralmente fixados e alterados por parte da empresa operadora de plataforma digital, sendo esta que acordava diretamente com os clientes o preço, retendo a sua comissão e determinando a parcela devida e paga ao estafeta. Do mesmo modo, estava vedado aos estafetas o acesso aos dados do cliente ou sequer de ter acesso ao contacto deste, do que se retira a inexistência de estabelecimento bem como de possibilidade de gerar clientela.

Já quanto à plataforma *Uber*, também o *Cour d'appel* de Paris, na decisão proferida a 10 de janeiro de 2019, no processo n.º 17/04674, *Uber*, considera a relação laborativa estabelecida como trabalho dependente, começando por reafirmar o princípio da primazia da realidade.

Acrescenta que, quando “le travail soit effectué au sein d'un service organisé peut constituer un indice de l'existence d'un lien de subordination lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution.”

Assim, com base na presunção constante do artigo L 8221-6 do *code du travail*, e enquadrando o trabalhador no catálogo de sujeitos aí previstos, considera não se verificarem os requisitos de qualificação como trabalhador independente, na medida em que “Une condition essentielle de l'entreprise individuelle indépendante est le libre choix que son auteur fait de la créer ou de la reprendre, outre la maîtrise de l'organisation de ses tâches, sa recherche de clientèle et de fournisseurs”, o que não se verificava no caso dos autos pois, não só o trabalhador não tinha qualquer liberdade na estipulação de preços, como recebia instruções para seguir o trajeto indicado pelo GPS da plataforma e diretrizes comportamentais, e que, embora seja livre de escolher os horários que pratica, “lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société Uber BV, qui lui donne des directives, en contrôle l'exécution et exerce un pouvoir de sanction à son endroit.”

Deste modo, considerando que os motoristas não têm liberdade para escolher os seus clientes, na medida em que o intermediário centraliza todos os pedidos, fazendo a gestão algorítmica da distribuição de tarefas ou mesmo da rota, podendo inclusivamente ajustar os valores a pagar ao motorista na eventualidade de seleção de uma rota ineficiente, considerou o tribunal que estes recebiam instruções da intermediária para seguir uma determinada rota, rota essa que era controlada igualmente por via da plataforma digital.

O controlo da atividade, igualmente exercido por intermédio da plataforma, abrange todo o transporte, desde a aceitação de tarefas, à rota utilizada e à avaliação dos clientes, podendo resultar na restrição do uso da aplicação, o que incentiva o motorista a permanecer disponível sem ter a real possibilidade de escolher a tarefa mais conveniente como sucederia com um verdadeiro trabalhador independente.

Do mesmo modo, com a ligação através da plataforma digital, o motorista fica integrado no serviço prestado através daquela, ficando, por conseguinte, sujeito às respetivas diretrizes, bem como ao controlo efetuado e a eventuais sanções, por parte da intermediária.

Assim, o tribunal considera reunidos os indícios suficientes para a caracterização da subordinação jurídica dos motoristas à intermediária.

Tendo sido interposto recurso, o *Cour de Cassation* proferiu decisão a 4 de março de 2020, mantendo a decisão recorrida e confirmando a existência de uma relação de trabalho subordinado, replicando os fundamentos de facto e de Direito constantes da decisão recorrida.

Relativamente à plataforma *Click and Walk,* o *Cour d'appel* de Douai, na decisão proferida a 10 de fevereiro de 2020, no processo n.º 19/00137, *Click and Walk*, partindo do objeto social da empresa, que se dedicava à "réalisation et le traitement de collecte de données portant sur des photographies et des vidéos et autres données qui y sont rattachées, la vente sous forme de fichiers ou d'analyses du résultat des données assorties ou non d'études de marchés, la diffusion de publicités via tous types de smartphones", para o que recorre a utilizadores de produtos que, para o efeito, respondem a questionários e verificam a qualidade e apresentação dos produtos, cujo resultado transmitem ao operador de plataforma.

Pese embora o modo de desenvolvimento da atividade, o tribunal considerou que esta não se desenvolvia de modo independente, mas de forma subordinada, independentemente da vontade expressa pelas partes ou da denominação por eles dada ao contrato. Assim, tendo em atenção a sujeição a ordens e instruções emanadas da empresa, nalguns casos muito precisas, bem como ao controlo da execução da atividade, o tribunal considerou a presença de subordinação jurídica.

No que respeita à plataforma *Bolt Services France,* o *Cour d'appel* de Paris, por decisão datada de 18 de fevereiro de 2021, no processo n.º 20/04502, *Bolt Services France*, parte da referência ao princípio da primazia da realidade e à análise da presunção constante do artigo L.82216 do *code du travail*, considerando que a qualificação do contrato como de trabalho é questão de ordem pública e, como tal, não se encontrando na disposição das partes, não pode ser afastada por convenção em contrário. Assim, o tribunal pronuncia-se pela qualificação da relação em causa como de trabalho subordinado, porquanto "A propos des directives fournies par la société Bolt

Services France, ès qualités de représentante du groupe Bolt en France, il y a lieu de retenir celles précédemment citées relativement à l'organisation contrôlée des courses, mais aussi celles figurant à l'article 4.9 des conditions générales sur la possibilité que se réserve Bolt d'ajustement de tarif, notamment si le chauffeur emprunte "un trajet plus long" que celui que son application préconise ou bien celle prévue à l'article 4.10 faisant peser sur le chauffeur l'obligation de "vérifier en amont si le Client est bien propriétaire de ses moyens de paiement" ou encore les consignes listées sur le site internet sous la rubrique "améliorer sa note", comme celle de "mettre à disposition du client de l'eau et des bonbons" ou sous la rubrique " conseils de sécurité", tels celui de "terminer la course dans une zone suffisamment éclairée" ou de ne pas "collecter de paiement supplémentaire" de la part du client, interdisant ainsi la pratique du pourboire, courante pour les chauffeurs indépendants."

Pelo incumprimento de tais diretrizes estabelecidas pela operadora de plataforma, a "Bolt peut résilier de plein droit le Contrat à tout moment et pour toute raison dont l'appréciation est laissée à son entière discrétion, en vous avertissant au moins quinze (15) jours à l'avance."

Conclui também pela "intégration au sein d'un service organisé, il a déjà été relevé que la seule clientèle que M. Maximilien P. pouvait obtenir en se connectant sur l'application Bolt était celle que celle-ci lui attribuait, sans même connaître la destination de la course, que des consignes lui étaient données en ce qui concerne l'organisation des courses, des trajets, des tarifs, de la manière de se comporter avec les clients. Il s'ensuit que ces éléments caractérisent, indépendamment des critères de lieu et d'horaire de travail, l'organisation d'un service sans lequel M. Maximilien P. n'aurait pu convoyer des clients, dont il est d'ailleurs légitime de se demander s'ils étaient les siens ou bien ceux de la plateforme, laquelle était loin de se cantonner à un simple rôle d'intermédiation. La cour en déduit qu'un faisceau suffisant d'indices se trouve réuni pour permettre à M. Maximilien P. de caractériser le lien de subordination dans lequel il se trouvait lors de ses connexions à la plateforme Bolt et d'ainsi renverser la présomption simple de non-salariat que font peser sur lui les dispositions de l'article L.8221-6 I du code du travail. Confirmant le jugement entrepris".

III. Da análise efetuada verifica-se que os tribunais franceses têm vindo a considerar o trabalho em plataformas digitais de execução local como trabalho subordinado, considerando fatores como a subordinação, a organização da atividade pela empresa operadora de plataforma e o controlo exercido por esta sobre os trabalhadores e sobre a atividade desenvolvida.

É dado destaque ao facto de a presunção de independência do trabalhador ser ilidida quando este é sujeito a ordens, instruções e sanções por parte do operador de plataforma, o que se considerou verificado nos casos analisados, militando ainda em favor da subordinação a integração do trabalhador na organização predisposta pelo operador ou intermediário.

Em várias instâncias, os tribunais deram destaque à questão do controlo efetuado pela operadora de plataforma, conceito adotado em vários sentidos, desde a geolocalização até às instruções específicas sobre rotas, comportamento dos trabalhadores e preços, considerando o uso de algoritmos para gerir tarefas e o ajuste de tarifas como elementos que apontam para a subordinação, à semelhança da verificada dependência económica dos trabalhadores das plataformas, juntamente com a limitação da sua autonomia na definição de preços e na escolha de clientes.

Em todas as decisões, os tribunais enfatizam o princípio da primazia da realidade, constatando a presença da organização da atividade pela plataforma, da manifestação do poder de direção, do controlo, e a existência de sanções.

Assim, parece resultar da jurisprudência francesa que a subordinação se revela pelo facto de a atividade desenvolvida pelo trabalhador tecnológico estar sujeita a instruções da operadora de plataforma, instruções essas cujo cumprimento era controlado por via da plataforma, bem como pela sua integração na organização predisposta por aquela, do que resulta a sujeição a um conjunto de regras organizacionais cujo incumprimento é, também ele, passível de ser sancionado.

3.1.6 Itália

I. Em Itália, o tratamento dado à questão do trabalho em plataformas digitais, de que é um exemplo recente o Decreto Legislativo n.º 101/2019, implementado pela Lei

n.º 128/2019, destina-se a criar um conjunto de garantias de natureza económica e disciplinar para diversas categorias de trabalhadores consideradas vulneráveis, vindo a incluir os trabalhadores digitais, ainda que no âmbito da proteção concedida ao trabalho autónomo.

Deste modo, e na sequência do debate de considerar os trabalhadores em plataformas digitais como trabalhadores em sentido clássico, mediante a aplicação dos critérios clássicos de subordinação jurídica, estabelece-se que o contrato dos trabalhadores em plataformas digitais deve ser celebrado sob a forma escrita e é fixada uma retribuição mínima mensal indexada ao estabelecido pelo contrato coletivo nacional para o setor, celebrado a 15 de setembro de 2020, entre a Assodelivery e a UGL e ao pagamento de trabalho noturno ou em dias feriados.[345]

Porém, aquela iniciativa legislativa não procurou responder à questão da qualificação do trabalho prestado em plataformas digitais - mas dar enfoque à questão tuitiva -, que também não é clara neste ordenamento jurídico, existindo uma divisão distinta, em que surge a categoria de trabalhadores autónomos, prevista no artigo 2222.º do Código Civil italiano[346], a categoria de trabalhadores subordinados prevista no artigo 2094.º do mesmo Código Civil e a *collaborazione coordinata e continuativa* prevista no artigo 2, § 1, do Decreto Legislativo n.º 81/2015.[347]

Porém, a partir da Lei n.º 128/2019, de 2 de novembro, o legislador italiano deixou de tratar os trabalhadores tecnológicos como trabalhadores parasubordinados por via da equiparação a trabalhadores autónomos permitindo, contudo, que as mesmas se estabeleçam através de contrato de trabalho dada a assinalada hetero-organização do serviço.

---

[345] DAGNINO, Emanuele, "Gig Economy and Labour Law: A view from Italy", in *The sharing economy. Legal problems of a permutations and combinations society*, REDINHA, Maria Regina et.al., Cambridge Scholars Publishing, 2019, pp. 216-217.

[346] Disponível em *https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015-06-15;81*.
Devendo estes, para serem considerados verdadeiros trabalhadores independentes, e ao abrigo do previsto nos artigos 2.º e 52.º do Decreto Legislativo n.º 81/2015, autodeterminar o quando, o onde e o como da atividade desenvolvida.

[347] ZIPPERER, André Gonçalves, *A Intermediação de Trabalho (…), Ob. Cit.,* pp. 115-118. CHERRY, Miriam; ALOISI, Antonio, "'Dependent contractors' (…)", *Ob. Cit.*, p. 646-647. VOZA, Roberto, "Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione", in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, Quaderno 2, Roma, Fondata da Aurelio Becca e Ugo Natoli, 2017, pp. 71-81.

Por outro lado, o Decreto Legislativo n.º 81/2015, cujo capítulo V se denomina *Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali*, veio estabelecer direitos específicos e garantias mínimas para os trabalhadores autónomos em plataformas digitais, nomeadamente relativos à segurança e saúde no trabalho, à fixação de valores salariais por hora, à atividade sindical e à proteção de dados.

Também, o Decreto Legislativo n.º 101/2019 veio facilitar a integração do trabalho em plataformas digitais na *collaborazioni continuative organizzate* por via da supressão do requisito cumulativo da organização do tempo e do local de trabalho pelo beneficiário da atividade bem como incluindo como critério a organização da atividade por via de uma plataforma digital.

No caso italiano existem ainda iniciativas regionais, de que se salienta *a Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano* da comuna de Bolonha.[348] Este diploma prevê especificamente o direito à saúde e segurança no trabalho em plataformas digitais (artigo 6.º), o direito a uma compensação equitativa e digna, nomeadamente na eventualidade de trabalho noturno ou em dias feriado (artigo 4.º, n.º 2), proteção que veio a ser vertida com grande similitude no Decreto Legislativo n.º 81/2015, destinado aos trabalhadores autónomos em plataformas digitais no setor das entregas.

Por outro lado, os trabalhadores em plataformas digitais passam a beneficiar da extensão tuitiva do regime do trabalho subordinado constante do artigo 2.º do Decreto Legislativo n.º 81/2015, caso a atividade seja desenvolvida de modo pessoal, dotada de continuidade e organizada pelo beneficiário da atividade.

Mais recentemente, a proposta de lei para a "Disciplina delle piattaforme digitali per la condivisione di beni e servizi e disposizioni per la promozione dell'economia della condivisione" prevê a competência da Autoridade da Concorrência e do Mercado para regular e fiscalizar a atividade das plataformas digitais, criando um registo eletrónico nacional das plataformas digitais e prevendo no seu artigo 3.º, n.º 4, a possibilidade de

[348] Disponível para consulta em *http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf*.

esta autoridade solicitar aos operadores de plataforma a contratação de seguro "per la copertura dei rischi tipici derivanti dalle attività di economia della condivisione."[349]

Por outro lado, também a lei n.º 81/2017 não assumiu posição relativamente à qualificação jurídica da relação subjacente ao trabalho prestado em plataformas digitais ao enveredar pelo reconhecimento da parasubordinação.[350]

Assim, verifica-se que o legislador italiano optou por assegurar um conjunto de garantias mínimas aos trabalhadores tecnológicos, dando prioridade à sua proteção em detrimento da qualificação do vínculo contratual subjacente.

II. Este quadro, refletindo-se na jurisprudência, deu origem ao acórdão da *Corte di Cassazione*, de 24 de janeiro de 2020, proferido no processo n.º 11629/2019, chamado a apreciar a sentença n.º 26, proferida pela *Corte d'appello di Torino*, a 4 de fevereiro de 2019, e que incidia sobre a sentença n.º 778, proferida pelo *Tribunale di Torino*, a 7 de maio de 2018, a qual havia inicialmente rejeitado a existência de subordinação no caso em apreço.

Num outro sentido, a *Corte d'appello* "ha ritenuto che l'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, nel testo applicabile ratione temporis, individui un "terzo genere", che si viene a porre tra il rapporto di lavoro subordinato cui all'art. 2094 cod. civ. e la collaborazione coordinata e continuativa come prevista dall'art. 409, n. 3, cod. proc. civ., soluzione voluta dal legislatore per garantire una maggiore tutela alle nuove fattispecie di lavoro che, a seguito dell'evoluzione e della relativa introduzione sempre più accelerata delle nuove tecnologie, si stanno sviluppando. Il giudice di appello ha ritenuto esistenti i presupposti per l'applicazione di questa norma, in particolare la etero-organizzazione dell'attività di collaborazione anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro e il carattere continuativo della prestazione."

Partindo do funcionamento da plataforma em causa, o tribunal discorre sobre a possibilidade da qualificação da relação laborativa em apreço através da análise tipológica, de um terceiro género (que havia sido considerada pelo tribunal recorrido) ou da sua assimilação ao trabalho independente, e das respetivas consequências.

[349] NICUESA, Aura Esther Vilalta, "La regulación europea (…)", *Ob. Cit.*, 278-279.
[350] DIRRINGER, Josépha, "Quel droit social (…)", *Ob. Cit.*, p. 5.

Dando nota da tendência de flexibilização das relações laborais, e com fundamento no n.º 1 do artigo 2.º do Decreto Legislativo n.º 81 de 2015, e da sua conjugação com a interpretação do Decreto-lei n.º 101, de 3 de setembro de 2019, o tribunal adverte que "Il legislatore, d'un canto consapevole della complessità e varietà delle nuove forme di lavoro e della difficoltà di ricondurle ad unità tipologica, e, d'altro canto, conscio degli esiti talvolta incerti e variabili delle controversie qualificatorie ai sensi dell'art. 2094 cod. civ., si è limitato a valorizzare taluni indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione) e sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il rapporto di lavoro subordinato, esonerando da ogni ulteriore indagine il giudice che ravvisi la concorrenza di tali elementi nella fattispecie concreta e senza che questi possa trarre, nell'apprezzamento di essi, un diverso convincimento nel giudizio qualificatorio di sintesi."

Centrando-se na questão da hetero-organização quanto à execução pessoal e as circunstâncias de tempo e local de trabalho, ligada à integração na organização, o tribunal adota uma interpretação mais lata da norma aplicável, entendendo estes elementos como manifestação do poder do empregador, concluindo, pois pela desnecessidade de integração da situação em apreço nesse terceiro género dada a sua qualificação como trabalho subordinado, por força desse mesmo n.º 1 do artigo 2.º do Decreto Legislativo n.º 81 de 2015.

De facto, o tribunal analisa as condições de desenvolvimento da atividade, segundo as quais:

"- all'obbligo per ciascun rider di recarsi all'orario di inizio del turno in una delle zone di partenza predefinite e di attivare l'applicativo H., inserendo le credenziali e avviando la geolocalizzazione;

- all'obbligo, ricevuta sulla applicazione la notifica dell'ordine con indicazione dell'indirizzo del ristorante, di recarsi ivi con la propria bicicletta, prendere in consegna i prodotti, controllarne la corrispondenza con l'ordine e comunicare tramite apposito comando della applicazione il buon esito dell'operazione;

- all'obbligo di consegna del cibo al cliente, del cui indirizzo il rider ha ricevuto comunicazione sempre tramite l'applicazione, e di conferma della regolare consegna."

Neste particular, pese embora a fase genética do contrato possa indiciar a autonomia do trabalhador tal já não sucede “nella fase funzionale di esecuzione del rapporto, determinante per la sua riconduzione alla fattispecie astratta di cui all'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015.”

Por maioria de razão, “l'elemento del coordinamento dell'attività del collaboratore con l'organizzazione dell'impresa è comune a tutte le collaborazioni coordinate e continuative, secondo la dizione dell'art. 409, comma 3, cod. proc. civ., nel testo risultante dalla modifica di cui all'art. 15, comma 1, lett. a) della legge n. 81 del 2017, nelle collaborazioni non attratte nella disciplina dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015 le modalità di coordinamento sono stabilite di comune accordo tra le parti, mentre nel caso preso in considerazione da quest'ultima disposizione tali modalità sono imposte dal committente, il che integra per l'appunto la etero-organizzazione che dà luogo all'applicazione della disciplina del lavoro subordinato.”

Como tal, embora “pur non avendo questo Collegio condiviso l'opinione della Corte territoriale quanto alla riconduzione dell'ipotesi prevista dall'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015 a un tertium genus, (…) il dispositivo della sentenza impugnata deve considerarsi, per quanto detto, conforme a diritto, per cui la stessa sentenza non è soggetta a cassazione e la sua motivazione deve intendersi corretta in conformità alla presente decisione, ai sensi dell'art. 384, ultimo comma, cod. proc. civ., come richiesto dall'Ufficio del Procuratore Generale”, inexistindo ainda “censure relative alle altre condizioni richieste per l'applicabilità dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015, cioè il carattere esclusivamente personale della prestazione e il suo svolgimento in maniera continuativa nel tempo.”

No mesmo sentido, no processo n.º 7283/2020, *Foodhino*, que operava em Itália com a marca *Glovo*, que correu termos no *Tribunale di Palermo*, colocava-se a questão “se del caso ritenuta applicabile la tutela avverso le risoluzioni illegittime anche ai rapporti di lavoro etero-organizzati ed equiparata la ingiustificata disconnessione e/o il rifiuto di riconnessione ad una misura di effetto analogo al licenziamento, ordinare alla società convenuta, per i motivi di cui al ricorso, e comunque per mora accipiendi, la reintegra, ovvero il ripristino, del rapporto di lavoro del ricorrente, e comunque di

riattivare la connessione e consentire allo stesso l'accesso alle prenotazioni delle sessioni di lavoro ed in ogni caso condannare la convenuta al pagamento in favore del Sig. Marco Tuttolomondo di un risarcimento ovvero di un indennizzo parametrato sul compenso".

Assim, por sentença n.º 3570/2020, datada de 24 de novembro de 2020, e após analisar o funcionamento da referida plataforma digital, o tribunal considerou que "la questione fondamentale è verificare se il grado di autonomia dei lavoratori nello stabilire non solo l'an della prestazione, ma anche il quando, sia determinante, ai fini qualificatori, a tal punto da escludere che essi siano subordinati. È, infatti, noto che l'azienda stabilisce delle fasce orarie (slot nel gergo maggiormente ricorrente tra le piattaforme di consegna di pasti e bevande) all'interno delle quali si inseriscono i riders e i drivers in base a meccanismi di auto assegnazione, influenzati tuttavia (almeno nel caso di specie) anche da scelte dell'impresa, mediante l'applicazione di algoritmi.

Pronunciando-se sobre a questão de fundo, assente na análise da jurisprudência dominante, o tribunal centra-se na questão da autonomia do estafeta, distinguindo entre a fase genética do contrato de trabalho e na fase funcional, isto é, na sua execução, clarificando que "il lavoro del ricorrente veniva gestito e organizzato dalla piattaforma (come detto organizzata unicamente da parte datoriale e nel proprio esclusivo interesse), nel senso che solo accedendo alla medesima e sottostando alle sue regole il ricorrente poteva svolgere le prestazioni di lavoro, così come è pacifico che egli non ha più né avrebbe in alcun modo più potuto svolgere nessuna prestazione lavorativa dalla data del distacco subito dalla piattaforma stessa il 3.03.2020 e sino al giudizio (o almeno sino al 12.06.2020, quando la piattaforma venne per lui riattivata dalla convenuta, senza tuttavia riceverne alcuna comunicazione)."

Por outro lado, salienta que as penalizações aplicadas em decorrência da avaliação dos estafetas "corrispondono a una negativa valutazione nei predetti parametri) costituiscano delle vere e proprie sanzioni disciplinari atipiche, sanzionando in sostanza un rendimento del lavoratore inferiore alle sue potenzialità con una retrocessione nel punteggio e quindi nella possibilità di lavorare a condizioni migliori o più vantaggiose. Le modalità, poi, di assegnazione degli incarichi di consegna da parte dell'algoritmo (e quindi del datore di lavoro) costringono il lavoratore a essere a disposizione del datore

di lavoro nel periodo di tempo antecedente l'assegnazione dello stesso, mediante la connessione all'app con il cellulare carico e la presenza fisica in luogo vicino quanto più possibile ai locali partner di parte datoriale, realizzando così una condotta tipica della subordinazione. In sostanza, quindi, al di là dell'apparente e dichiarata (in contratto) libertà del rider, e del ricorrente in particolare, di scegliere i tempi di lavoro e se rendere o meno la prestazione, l'organizzazione del lavoro operata in modo esclusivo dalla parte convenuta sulla piattaforma digitale nella propria disponibilità si traduce, oltre che nell'integrazione del presupposto della eteroorganizzazione, anche nella messa a disposizione del datore di lavoro da parte del lavoratore delle proprie energie lavorative per consistenti periodi temporali (peraltro non retribuiti) e nell'esercizio da parte della convenuta di poteri di direzione e controllo, oltre che di natura latamente disciplinare, che costituiscono elementi costitutivi della fattispecie del lavoro subordinato ex art. 2094 c.c.. "

Numa outra linha, destaca-se a orientação do *Tribunale Ordinario di Bologna* que, por sentença datada de 31 de dezembro de 2020, no processo n.º 2949/2019, condenou a *Deliveroo*, por conduta discriminatória nas condições de acesso à reserva de sessões de trabalho na plataforma digital, considerando a filiação sindical abrangida pela proibição de discriminação contida no artigo 4.º do Decreto Legislativo 216/03 e fazendo algumas afirmações de princípio ao longo do aresto.

Tratando sobre a matéria do acesso à reserva de faixas horárias ou sessões de trabalho, resulta provado que a mesma depende de dois índices - o índice de confiabilidade e o índice de participação nos horários de pico – que geram a pontuação ou média do estafeta no âmbito do sistema de reputação instituído.

Neste ponto, os sindicatos alegam que o sistema de reserva de sessões de trabalho revelava uma conduta discriminatória com base na filiação sindical porquanto impediam o estafeta de participar numa conduta sindical de greve, na medida em que geravam uma perda de oportunidades futuras de trabalho, excluindo-o do processo de escolha de sessões de trabalho/turnos.

Salienta-se o entendimento do tribunal na medida em que considera que "alla luce della recente evoluzione legislativa e giurisprudenziale in tema di tutela dei riders, non

pare oggi potersi dubitare della necessità di estendere anche a tali lavoratori, a prescindere dal nomen iuris attribuito dalle parti al contratto di lavoro, l'intera disciplina della subordinazione e, in particolare, per quanto qui interessa, la disciplina a tutela del lavoratore da ogni forma di discriminazione nell'accesso al lavoro."

O tribunal não se pronuncia, assim, sobre a qualificação da relação subjacente, mas considera aplicável a legislação prevista para o trabalho subordinado em matéria de discriminação ao trabalho em plataformas digitais, independentemente da sua natureza.

III. Nesta análise sumária, verifica-se que a jurisprudência italiana desenvolve a complexa observação da natureza da relação laborativa no quadro das plataformas digitais, tendo em conta as particularidades do quadro legislativo e partindo da possibilidade de este ser integrado num "terceiro género" entre o trabalho subordinado e independente: a colaboração coordenada.

No acórdão da *Corte di Cassazione*, o tribunal destaca a hetero-organização da atividade, ou seja, o modo como a operadora de plataforma controla e organiza a atividade dos trabalhadores por intermédio da plataforma e, em particular, na influência daquela nas decisões dos trabalhadores em relação ao tempo e local de trabalho, bem como na coordenação das tarefas a serem executadas, o que evidencia a ausência de autonomia dos prestadores de atividade laborativa.

Por outro lado, salienta ainda que, mesmo que os aspetos genéticos do contrato sugiram certa autonomia, a realidade da execução funcional revela a influência significativa da empresa operadora de plataforma na organização e controlo da atividade dos trabalhadores, qualificando a relação como trabalho subordinado, sujeito à disciplina do artigo 2094.º do Código Civil.

No processo da *Foodhino*, partindo também da constatação da ausência de autonomia do trabalhador, o tribunal aborda a complexidade dos algoritmos utilizados para atribuição de tarefas e o modo como eles podem influenciar as decisões dos trabalhadores sobre quando estar disponível para prestar trabalho.

Neste sentido, o tribunal considera que a imposição de penalizações com base em avaliações de desempenho, bem como a forma como os trabalhadores são obrigados a

estar disponíveis antes mesmo de receberem tarefas, indicia a existência de controlo do operador de plataforma sobre a atividade e sobre os trabalhadores.

Como elementos da subordinação, os tribunais salientam a questão da hetero-organização e o grau de controlo e direção exercido sobre os trabalhadores através da plataforma, bem como a continuidade das atividades.

Também é abordada a questão da gestão algorítmica, incluindo a alocação de tarefas por meio de algoritmos, bem como a obrigatoriedade de os trabalhadores cumprirem horários e locais de trabalho pré-definidos.

Observa-se ainda a existência de penalizações aos trabalhadores, resultando num contexto que, mesmo aparentando autonomia, é caracterizada por elementos de subordinação.

Em qualquer dos casos, verifica-se que a existência de hetero-organização da atividade na distribuição de tarefas e definição de rotas e horários, aliada ao controlo exercido pela operadora de plataforma, quer por intermédio de algoritmos, quer de avaliações de desempenho, e a existência de coordenação da atividade desenvolvida, são indícios de que as relações laborativas subjacentes configuram trabalho subordinado, concluindo-se que a autonomia dos trabalhadores no desenvolvimento da atividade é meramente aparente.

3.2 Outros ordenamentos jurídicos internacionais

3.2.1 Brasil

I. Tendo sido amplamente debatida a matéria da qualificação do trabalho prestado em plataformas digitais no Brasil, este ordenamento jurídico distingue também entre trabalhadores subordinados e autónomos, sendo o traço distintivo destas duas figuras a subordinação jurídica.

O artigo 2.º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943[351], determina que se considera "empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço".

Já o artigo 3.º da mesma CLT, define como empregado "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário".

Assim, é a presença da subordinação jurídica que determina a aplicação das normas contidas na CLT, embora desde o início de vigência da Lei 13.467/2017, no âmbito da reforma laboral, tenha existido um movimento no sentido da flexibilização da contratação de trabalhadores autónomos, que permite a sua exclusividade,[352] bem como da proteção concedida aos trabalhadores.[353]

Assim, e procurando assegurar condições mínimas em matéria de proteção social aos trabalhadores tecnológicos, nomeadamente no que respeita a uma remuneração mínima, à proteção da saúde, foram apresentados três projetos de lei procurando regular a matéria do trabalho em plataformas digitais, um primeiro integrando-os na regulamentação laboral comum, um outro prosseguindo a terceira via de criação de uma categoria intermédia e um terceiro prevendo a adoção de legislação especial.

Deste modo, o Projeto de Lei n.º 3.570/2020, visa nomeadamente instituir a Lei de Proteção dos Trabalhadores de Aplicativos de Transporte Individual Privado ou Entrega de Mercadorias (LPTA), acrescentar o artigo 609.º-A à Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, que "institui o Código Civil" e o artigo 4º-C, à Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, bem como criar a Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico – CIDE, regulamentando, no âmbito civil e tributário, o trabalho dos prestadores de serviços com uso de aplicações de transporte individual privado, dando prevalência à contratação coletiva.

---

[351] Disponível para consulta em *https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolidacao-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43*.

[352] Que aditou o artigo 442.º-B à CLT, passando a prever que "A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação".

[353] *Vide* BRANDÃO, Claúdio, *Reforma do sistema recursal trabalhista: comentários à Lei 13.015/2014*, 2. Ed., São Paulo, LTR, 2016.

Foi ainda apresentado o projeto de lei n.º 3.748/2020, do qual consta já uma orientação do legislador no sentido de esta tipologia de emprego poder vir a integrar um regime especial, no sentido de apenas lhe ser aplicável o constante na Consolidação das Leis do Trabalho em matéria de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e em matéria administrativa e contraordenacional.

Numa outra linha, o projeto de lei n.º 4.172/2020, previa um novo tipo contratual de contato de trabalho por tempo indeterminado em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias, procurando regular um conjunto mínimo de direitos sociais dirigidos aos trabalhadores tecnológicos.[354]

Paralelamente, e recompilando o teor de várias propostas, o pré-projeto de lei da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) vem propor um "Código do Trabalho por Plataformas Digitais" que pretende regular a atividade de "motoristas, motociclistas, ciclistas" e afins e, bem assim, ser subsidiariamente aplicável "a outras modalidades de trabalhadores por aplicativos naquilo em que for compatível".

Podem ainda ser elencados outros exemplos, como o Projeto de Lei n.º 4.737/2023, do Senado Federal, que visa regulamentar o trabalho por meio de plataformas digitais, reconhecendo os desafios enfrentados por esses trabalhadores, e o Projeto de Lei Complementar n.º 12/2024, que visa regulamentar o trabalho subordinado às plataformas digitais, estabelecendo direitos e deveres para trabalhadores e empresas.

Tanto quanto é do nosso conhecimento, nenhum destes projetos mereceu ainda acolhimento.

A questão da autonomia e da subordinação também tem sido amplamente discutida na doutrina e jurisprudência brasileiras, tendo inclusivamente surgido, por via doutrinária e jurisprudencial, o conceito de subordinação estrutural como elemento essencial de análise da subordinação jurídica, isto é, a inserção do trabalhador na organização predisposta pelo beneficiário da atividade, independentemente de não ser possível provar-se a sujeição às ordens e supervisão deste.

Assim, ao abrigo do princípio da primazia da realidade, a jurisprudência e a doutrina têm recorrido a um conjunto de características para a identificação da relação de

[354] GAURIAU, Rosane, "Breves considerações (…)", *Ob. Cit.*, pp. 84-87.

trabalho subordinado, de que se destacam a pessoalidade, a natureza não eventual do serviço (não eventualidade), a onerosidade e a subordinação.

Esta questão foi, naturalmente, transposta para a qualificação do trabalho prestado por intermédio das plataformas digitais, sendo necessário, para a qualificação como trabalho subordinado, que estejam cumulativamente presentes os requisitos acima referidos, constantes das disposições conjugadas dos artigos 2.º e 3.º da CLT.

Neste particular, releva ainda o disposto no artigo 6.º, parágrafo único, da CLT, onde se determina que "Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio."[355]

Tal equiparação é suscetível de clarificar a aplicabilidade destes critérios aos trabalhadores tecnológicos, considerando que a utilização de mecanismos de controlo da atividade distintos dos meios de vigilância direta e presencial poderiam criar dificuldades.

Outros diplomas têm sido aprovados incidindo sobre as plataformas digitais, ainda que não diretamente sobre as condições de trabalho, de que são exemplo a Lei 13.640/2018, de 26 de março, a Lei n.º 14.297/2022, de 5 de janeiro, que dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19.

Sendo abundante a produção jurisprudencial brasileira sobre esta matéria, daremos destaque a algumas decisões que evidenciam as principais orientações sobre a qualificação do trabalho prestado em plataformas digitais.

II. Em matéria de jurisprudência, merece destaque a proferida pela 33.ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, de 13 de fevereiro de 2017, processo n.º 0011359-34.2016.5.03.0112, *Rodrigo Ferreira vs Uber do Brasil,* o tribunal começa por advertir que "Agora, estamos diante de um novo modelo de organização do trabalho. A partir da segunda década do século XXI, assistimos ao surgimento de um fenômeno novo, a

[355] Aditado pela Lei n.º 12.551, de 15.12.2011.

"uberização", que, muito embora ainda se encontre em nichos específicos do mercado, tem potencial de se generalizar para todos os setores da atividade econômica."

Pelo que, e enunciando o princípio da primazia da realidade, o tribunal começa por expressar a noção de trabalhador constante do artigo 3.º da CLT, donde extrai os elementos de qualificação jurídica da relação de trabalho subordinado, isto é, "ser pessoa física; a pessoalidade; a não eventualidade, a onerosidade e, por fim, a subordinação."

Verificando-se o primeiro elemento, o tribunal considera verificado também o elemento da pessoalidade na medida em que, uma vez que ocorria uma entrevista pessoal, entrega de documentos, realização de testes psicológicos e análise de antecedentes, a empresa intermediária "escolhia minuciosamente quem poderia integrar ou não os seus quadros." Por outro lado, evidencia-se "o caráter *intuitu personae* da relação jurídica travada pelas partes, principalmente porque não é permitido ao motorista ceder sua conta do aplicativo para que outra pessoa não cadastrada e previamente autorizada realize as viagens", falta considerada grave e que poderia ser punida com o bloqueio do acesso à plataforma. Assim, "a permissão dada ao proprietário do veículo de vincular terceiros para dirigi-lo é absolutamente irrelevante, tratando-se apenas de uma expressão do poder diretivo daquele que organiza, controla e regulamenta a prestação dos serviços. Tanto é que a reclamada só permite que o trabalhador ceda o uso do veículo a outros motoristas previamente cadastrados em seu sistema".

O tribunal desconsidera, assim, a propriedade da viatura ou mesmo a inexistência de escolha do motorista que irá realizar o serviço, não sendo estes relevantes para afastar o elemento da pessoalidade.

No que respeita à onerosidade, o tribunal considerou verificado que o operador de plataforma "conduzia, de forma exclusiva, toda a política de pagamento do serviço prestado, seja em relação ao preço cobrado por quilometragem rodada e tempo de viagem, seja quanto às formas de pagamento ou às promoções e descontos para usuários. Não era dada ao motorista a menor possibilidade de gerência do negócio".

Em aditamento, a intermediária "não somente remunerava os motoristas pelo transporte realizado, como também oferecia prêmios quando alcançadas condições

previamente estipuladas. (…) Como se não bastasse, os demonstrativos de pagamento (id 3937e7b) jungidos aos autos pelo demandante revelam que os pagamentos realizados pelos usuários são feitos para a ré, que retira o seu percentual e retém o restante, repassando-o aos motoristas somente ao final de cada semana. Isso demonstra que a reclamada não apenas faz a intermediação dos negócios entre passageiros e condutores, mas, ao contrário, recebe por cada serviço realizado e, posteriormente, paga o trabalhador. Não resta dúvida, nesse cenário, que a roupagem utilizada pela ré para tentativa de afastar o pressuposto da onerosidade não tem qualquer amparo fático. A prestação de serviço se constitui como relação onerosa, em que o autor ativava-se na expectativa de contraprestação de índole econômica (onerosidade subjetiva) e o trabalho desenvolvido era devidamente remunerado pela ré (onerosidade objetiva)."

No que respeita ao elemento da não-eventualidade ou, dito de outro modo, da não transitoriedade do serviço, considera o tribunal que, pese embora a "demanda intermitente pelos serviços de transporte" o motorista "se ativou de forma habitual entre março de 2015 a abril de 2016."

Conforme afirma o tribunal, "A presença deste elemento fático-jurídico na relação jurídica travada entre as partes fica ainda mais evidente sob o prisma da teoria dos fins do empreendimento que consagra não ser eventual o trabalhador chamado a desenvolver seus misteres para os fins normais da empresa. (…) É importante registrar aqui, porque reveladora de sua real atividade, que a ré recebe quantia percentual (entre 20 a 25%) do preço de cada corrida. Caso fosse mesmo apenas uma empresa de tecnologia a tendência era a cobrança de uma quantia fixa pela utilização do aplicativo, deixando a cargo dos motoristas o ônus e bônus da captação de clientes."

Centrando-se no elemento da subordinação, advertindo que se trata de "critério natural e historicamente elástico que com o passar do tempo precisou se expandir para se adaptar às mudanças ocorridas no mundo do trabalho", o tribunal considera verificado o elemento da subordinação, quer na sua dimensão clássica de sujeição a ordens, controlo direto e difuso da atividade e sanções disciplinares, quer na sua dimensão objetiva de adequação dos serviços prestados aos fins prosseguidos pela

empresa ou ao seu objeto social, quer na sua dimensão estrutural de integração na organização predisposta pelo beneficiário da atividade.

No que tange ao controlo da atividade, afirma lapidarmente o tribunal que “Afinal, já não é mais necessário o controle dentro da fábrica, tampouco a subordinação a agentes específicos ou a uma jornada rígida. Muito mais eficaz e repressor é o controle difuso, realizado por todos e por ninguém. Neste novo paradigma, os controladores, agora, estão espalhados pela multidão de usuários e, ao mesmo tempo, se escondem em algoritmos que definem se o motorista deve ou não ser punido, deve ou não ser "descartado". (…) Na era da eficiência cibernética, é preciso se atentar que o poder empregatício também se manifesta por programação em sistemas, algoritmos e redes. Neste ponto, cabem algumas considerações adicionais. Um controle de novo tipo, o controle algorítmico com base em plataformas e espaços virtuais constitui uma realidade estabelecida por essa inovadora forma de organização do trabalho humano. Um controle que admite a possibilidade de término de uma relação de emprego sem a intervenção humana. O que temos é um algoritmo, conjugando exclusivamente dados objetivos previamente programáveis, cujo propósito é o controle rígido e totalizante e com poder de decisão e que decide o destino laborativo de um ser humano. Se é certo que, no direito pátrio, o empregador tem o poder potestativo de resilição contratual, por outro lado, não é menos certo que este direito deve ser exercido dentro dos parâmetros e segundo as normas que protegem e garantem a dignidade do trabalhador. O que se avizinha no contexto das inovações tecnológicas é o exercício de um controle e um poder sem intervenção humana.”

Debruçando-se ainda sobre a questão da pretensa autonomia dos motoristas o tribunal conclui que o trabalhador, apesar de ser considerado independente, não tinha controlo sobre a atividade económica nem poder de decisão sobre os aspetos essenciais do trabalho pois dependia da empresa para obter clientes e era esta quem definia preços e condições de trabalho.

Do mesmo modo, o motorista encontrava-se inserido na estrutura da empresa, não tendo controlo sobre os resultados financeiros, também não tinha uma organização própria nem desfrutava dos frutos de seu trabalho, pois a maior parte dos rendimentos

era destinada à empresa operadora de plataforma, circunstâncias que evidenciam a dependência típica de uma relação de subordinação.

No mesmo sentido, a 42.ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em sentença de 12 de junho de 2017, proferida no processo n.º 0010801-18.2017.5.03.0180, *Hebert Martins vs Uber International, Uber Internacional Holding,* considerou verificada a pessoalidade do vínculo, porquanto "ainda que não em veículo próprio, o trabalhador deve ser necessariamente cadastrado na ré, isto é, passar pelos critérios definidos pelas reclamadas, não podendo ser alguém escolhido exclusivamente pelo dono do veículo ou por algum motorista já cadastrado nas rés. Ou seja, o motorista deve necessariamente ter um vínculo direto com a ré para poder operar a partir do aplicativo, caracterizando a pessoalidade."

O tribunal considerou também verificada a onerosidade, na medida em que a intermediária "retém um percentual dos valores das corridas realizadas pelo reclamante, obtendo assim seu desejado lucro, e o reclamante trabalha para ficar com o restante do valor obtido nas corridas" e a não eventualidade, pois, no período em causa nos autos, o trabalhador "se ativou continuamente, realizando centenas de viagens".

O tribunal considerou ainda verificada a subordinação, contrapondo a situação dos autos à do médico e do advogado autónomos, que definem os termos da prestação do serviço e têm os seus próprios clientes, não estando sujeitos quer ao poder hierárquico, quer ao poder disciplinar, concluindo que "os verdadeiros motoristas profissionais autônomos estabelecem o veículo a ser utilizado, a finalidade do transporte, quem será o motorista, o horário da realização dos serviços, trajeto e, em especial, o preço. Ademais, terão seus próprios clientes. Não se encontram tais características no vínculo entre o reclamante e a reclamada.

De fato, o reclamante não possuía nenhum cliente próprio. Os clientes todos são da reclamada. Mesmo após o reclamante atender algum cliente, este não passava para a base de clientes pessoal do autor, permanecendo o cliente vinculado à ré. Vale dizer, os clientes passageiros são da reclamada, não do reclamante. O reclamante sequer tinha a

liberdade de escolher qual cliente da reclamada iria atender, podendo apenas aceitar ou recusar o cliente indicado pela ré. (…)

Também era a ré quem definia, unilateralmente, sem qualquer autonomia ou participação (ou, o que é o mesmo, parceria) do reclamante, a grande maior parte das condições de serviço", nomeadamente as características do veículo, o preço a ser praticado e a percentagem retida pela empresa operadora de plataforma, o trajeto realizar, avaliando ainda a prestação do trabalhador, com base no que exercia o poder disciplinar.

Conclui, assim, o tribunal que "Por todos estes elementos, verifica-se a existência de subordinação direta e estrutural. Estrutural porque o reclamante estava inserido na lógica de prestação de serviços da empresa, com toda a rede de motoristas, forma de prestação de serviços, regras gerais de funcionamento da reclamada etc. E direta porque, apesar de não receber ordens diretas de uma pessoa específica, tinha que cumprir determinações vindas diretamente da própria reclamada, como por exemplo o carro específico para a categoria específica que iria operar, o preço a ser cobrado, o cliente específico a ser atendido em cada corrida, a rota de cada corrida etc. O simples uso de meios tecnológicos não descaracteriza a subordinação direta, conforme previsão expressa do parágrafo único do art. 6º da CLT, verbis: "Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. " (grifei)."

Ainda, a 13.ª Vara do Trabalho de São Paulo, em sentença de 17 de outubro de 2018, proferida no processo n.º 1001492-33.2016.5.02.0013, *Teodoro vs Uber International, Uber Internacional Holding e Uber do Brasil*, a propósito da qualificação da relação jurídica em causa e com idênticos fundamentos, considerou incontroverso o requisito de vinculação de pessoa física, aliado à pessoalidade da prestação, esclarecendo que "A substituição de um trabalhador por outro, de forma indistinta, é vedada. O cadastro do motorista no aplicativo é feito *intuitu personae*, até mesmo com foto e identificação. (…) Logo, a pessoalidade existe em relação a cada motorista que presta serviços pela plataforma."

No que tange ao requisito da não eventualidade, embora o tribunal observe que "admite o trabalho eventual (…) Todavia, dizer que o trabalho eventual é admitido não equivale a dizer que o trabalho de todos os motoristas é eventual. O autor alegou que trabalhava mais de quarenta e quatro horas por semana. Como a ré detém todas as informações do cadastro de cada motorista, seria muito fácil a ela comprovar a exata frequência do autor ao trabalho. Bastava apresentar nos autos o detalhamento das viagens realizadas e tempo de permanência "on line". Desse modo, a ausência de prova sobre a alegação de eventualidade milita em desfavor da ré. Diante disso, assumo a prestação de trabalho não eventual por parte do autor, no período discutido."

No que respeita ao requisito da onerosidade, adverte o tribunal que "tornou-se clara a inversão retórica operada pela defesa: não existe pagamento de remuneração pelo motorista à empresa, em razão do fornecimento da plataforma; existe, isso sim, remuneração paga pela ré ao motorista, pelo trabalho desempenhado por ele na atividade econômica da empresa. Aliás, os critérios utilizados pela empresa para o estabelecimento do preço das corridas permitem compreender que a fração do valor que é destinada ao motorista representa verdadeiro salário."

Por último, no que respeita ao requisito da subordinação, o tribunal conclui que a "mão de obra do motorista é fator de produção na geração da mercadoria (serviço de transporte), cuja circulação propicia o excedente econômico à ré. Além disso, o preço do serviço final é estabelecido unilateralmente pela ré, cabendo ao motorista apenas a ciência do percentual que lhe caberá quando concluir a viagem que aceitar. Parece evidente que o empreendimento como um todo, é da empresa ré, e não do motorista."

Também, a 37.ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em sentença de 18 de junho de 2019, proferida no processo n.º 0010635-18.2017.5.03.0137, *Dias vs Uber do Brasil,* reconheceu o vínculo de emprego com base na verificação dos aludidos requisitos de pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, respetivamente por o motorista se inscrever individualmente na plataforma[356], por a atividade ter sido

[356] "Para trabalhar o motorista procedeu à sua inscrição on line, individualizada, como admitido pela própria empresa. A empresa recomenda, inclusive, que, durante a etapa de verificação da documentação, o motorista assista a uma série de vídeos informativos e de capacitação virtual no sítio eletrônico".

realizada de modo contínuo, por o motorista ser remunerado pelo intermediário, ainda que não custeado diretamente por este, inexistindo dúvidas que “a empresa controla e desenvolve o negócio, estabelecendo os critérios de remuneração de seus motoristas. Em contraposição está o motorista, que se sujeita às regras estabelecidas e ao seu poder disciplinar, como, por exemplo, a desativação do trabalhador com má reputação”.

Assim, conclui o tribunal que “Não podemos falar que o reclamante exercia as atividades por sua iniciativa e conveniência se auto-organizando, sem se submeter ao poder de controle da empregadora”.

No mesmo sentido, a decisão da 8ª Vara do Trabalho de São Paulo, de 6 de dezembro de 2019, na Ação Civil Pública Cível n.º 1001058-88.2018.5.02.0008, *MP vs Loggi Tecnologia Ltda,* ultrapassada a questão da qualificação da Loggi como empresa de transporte, bem como a celebração de contrato entre o estafeta e a operadora de plataforma, o tribunal discorre sobre a possibilidade de o trabalho sob demanda através de plataformas digitais se desenvolver de forma autónoma ou subordinada, o tribunal salienta que “Diversa é a situação daquele trabalhador que coloca sua força de trabalho a serviço do aplicativo. Este não fixa o preço, forma de pagamento, logística, prazos, não define as condições da oferta do bem. Nesse caso, quem oferece o serviço e define suas condições é o aplicativo. Os clientes são do aplicativo, não dos entregadores. A relação do cliente se dá com o aplicativo, não com o entregador, visto que todos os entregadores fazem o mesmo serviço. O cliente não escolhe o entregador, mas pelo serviço ofertado pelo aplicativo, feito por qualquer entregador. O "bem" ofertado pela plataforma é um só: o serviço de entrega, sem distinção de preço ou qualidade. O aplicativo não é apenas o meio da realização da transação, mas seu próprio realizador, idealizador, vendedor, empreendedor. Ele estipula as regras e o prestador de serviços e o cliente final a elas aderem como num contrato de adesão: não se negocia preço ou modo de confecção ou realização.“

Analisando o modo como o contrato era executado por cotejo com os requisitos da qualificação da relação de emprego, e advertindo que mesmo no trabalho subordinado a prestação de atividade pode não ser contínua, como sucede com o trabalho intermitente, o tribunal não considera decisivo o elemento da não eventualidade.

Por outro lado, no que tange à pessoalidade, requisito que considera verificado, o tribunal sustenta a sua posição no registo do motorista na plataforma e nas exigências que a precedem, pois "Apenas os condutores cadastrados podem fazer *login* na plataforma para receber o serviço de frete. É através do *login* pessoal na plataforma digital que a empresa oferece os fretes a serem feitos e apenas aquele *login* que aceita pode fazer o serviço. Inclusive porque a empresa se responsabiliza pelos produtos de seus clientes a serem transportados. De fato, como o condutor entrega mercadoria de terceiro, a empresa, através da inteligente plataforma, verifica sua rota, tal como o cliente, assegurando-se ambos quanto à localização da mercadoria. O condutor cadastrado não pode passar o serviço a terceiro, sob pena de fraude ao sistema, como é lógico."

O tribunal considerando ainda presente o requisito da onerosidade e da subordinação, pois "A prestação de serviços não é negociada, mas imposta em sua totalidade pelas rés. O condutor se subordina, portanto, ao cadastramento, aos termos de adesão, aos requisitos para cadastramento, ao serviço que é ofertado, ao *modus operandi*, ao roteiro, aos prazos. E isso tudo monitorado pela plataforma, que se alimenta de tais dados para sugerir soluções e melhorias imediatas. E essa é a pedra de toque do próprio empreendimento. Outro ponto que evidencia a subordinação é a ausência de qualquer possibilidade de negociação de preço. O condutor ou o motofretista recebem o que as rés lhes pagam, sem que possuam qualquer ingerência sobre o valor do frete. Não há a liberdade de fixar seus honorários, nem de forma individual, nem de forma coletiva, como faria um trabalhador autônomo. A contraprestação mais importante ao serviço é a remuneração. Se não há negociação quanto a esta, trabalho autônomo não é. O preço do frete é salário, fixado somente pelas rés. O condutor se subordina ao valor do frete."

O tribunal salienta, ainda, que, "pese não ser requisito para a relação de emprego, mormente em contratos mais leoninos de prestação de serviços, a alteridade é indício da relação de emprego. O risco do negócio deve ser de inteira responsabilidade do empregador. Assim, eventual prejuízo sofrido pela empresa não pode ser repassado ao trabalhador. Também cabe aferir de quem são os instrumentos de trabalho. Quanto mais sucateada é a proteção ao trabalhador, mais risco é transferido a si. No caso, a

LOGGI está entre as melhores empresas do ramo, razão pela qual o serviço prestado ainda recebe certa proteção. A LOGGI faz as exigências para cadastramento dos condutores a fim de atender à legislação federal sobre o assunto (Lei nº 12.0009/2009), evitando-se que os condutores coloquem terceiros em risco para executar o serviço, conforme sua própria defesa (fl. 573). A mercadoria é garantida pela LOGGI, frente ao cliente. Em que pese os instrumentos serem dos motofretistas, a LOGGI forneceu como prêmio baús e jaquetas. Se o modo de conquista dos equipamentos são questionados pelo MPT, ao menos servem para amenizar a precariedade da prestação de serviços. O canal "Deu Ruim" dá conta de que há apoio ao fretista em caso de intercorrência na coleta ou entrega dos produtos. Houve a notícia da contratação de seguro de vida e invalidez pelas rés, após a instrução, reduzindo a transferência do risco do negócio, como deve ser uma contratante responsável. Também não se olvida a louvável assinatura de um compromisso com a segurança no trânsito, um termo de cooperação entre a Prefeitura de São Paulo, a LOGGI e outra empresa de entrega por aplicativo, conforme noticiado na imprensa, com foco em medidas de segurança voltadas para os motociclistas. As demais empresas não aceitaram assinar o acordo, desafortunadamente."

No mesmo sentido, a decisão da 9ª Vara do Trabalho de Fortaleza do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, proferida a 16 de outubro de 2019, no processo 0001539-61.2017.5.07.0009, *Uber,* reconheceu o vínculo de emprego, verificando a presença da pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação e alienidade, avançando com o conceito de "subordinação disruptiva", no sentido previsto no artigo 6º da CLT, isto é, de "comando, controle e fiscalização por meios informatizados e telemáticos."

Na linha da jurisprudência anterior, considerando o tribunal que a *Uber* integra uma empresa de transporte de passageiros e não de tecnologia, tendo em conta os fins da empresa e o princípio da primazia da realidade, o tribunal debruça-se sobre a questão da qualificação do contrato existente entre o trabalhador tecnológico e a empresa operadora de plataforma, começando por referir que "enquanto não houver legislação específica regulamentando este tipo de trabalho, deve-se aplicar as normas da CLT para

dirimir os litígios acerca da existência, ou não, do vínculo de emprego entre os motoristas e a demandada, notadamente os comandos expressos nos arts. 2º, 3º e 6º da CLT".

Partindo, assim, da noção de empregadora e empregado, e do vertido no artigo 6.º da CLT, e analisando os "quatro elementos fático-jurídicos exigidos no caput do Art. 3º da CLT para a configuração da relação de emprego (…): pessoalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade" o tribunal acrescenta "um quinto elemento como critério de análise, o que a doutrina pátria, bebendo na fonte do direito comparado, vem consagrando como" alienidade "(ou" alheabilidade ")."

Com fundamento nos argumentos já aduzidos em decisões anteriores, o tribunal considera verificados os citados quatro elementos, salientando quanto ao elemento da não eventualidade a existência de uma "programação por comandos", pois "O modelo disciplinar adotado nas relações de trabalho vem sendo, em alguns setores, substituído pelo modelo do "controle", conforme preconizado, na redação de 2011, do parágrafo único do art. 6º da CLT", tanto que "A atividade do reclamante em favor da empresa não era imprevisível, esporádica, mas totalmente previsível, programada e controlada, uma vez que o autor estava cadastrado no aplicativo, e de forma contínua prestava serviços de transporte de passageiros em favor da empresa."

Além das tradicionais subordinação objetiva e estrutural, que considera verificadas, o tribunal propugna a verificação de uma subordinação disruptiva, na medida em que "As modalidades tradicionais de controle, fora do ambiente da empresa e que utiliza a tecnologia como ferramenta para a prestação de serviços, sofreram alterações, tornando-se complexas ou fluidas. Não é pelo fato de trabalhar externamente que o motorista deixa de ser controlado pela Companhia, pois esta detém os relatórios de *login* e *logout*, bem como das horas trabalhadas.

Os trabalhadores precisam justificar, por mensagens, quando interrompem um chamado, e se passam certo tempo sem se logarem são descredenciados do aplicativo, são descartados pela empresa, não importando se estão doentes, se o veículo está quebrado, se houve acidente no trabalho, se não há dinheiro para colocar gasolina, se o filho está doente etc. (…)

Chega-se à conclusão, à luz do comando do art. 6º da CLT, que contempla os conceitos de subordinação objetiva, estrutural e disruptiva, de que havia controle ostensivo da empresa sobre o motorista/autor, na qualidade de empregado, e o modo como este executava o seu labor, e que a liberdade de trabalho alegada pela demandada na defesa não se materializa de fato, ante a presença, por todos os matizes analisados, do elemento fático-jurídico relativo à subordinação, o que se reconhece nesta sentença."

Assim, à semelhança da matriz espanhola, o tribunal introduz ainda o conceito de alienidade, dos frutos, dos riscos e da utilidade patrimonial, verificando "que o resultado do trabalho pertence a pessoa diversa de quem o produziu, concretamente à empresa, não sendo o obreiro reconhecido como o possuidor direto dos frutos do seu trabalho. O empregador se apropria dos frutos do trabalho alheio ao vender no mercado um serviço que somente com intervenção direta do motorista/autor pode ser efetivamente prestado, embolsando pelo serviço diretamente realizado pelo trabalhador. A empresa não vende no mercado o aplicativo, vende serviço de transporte realizado por trabalhador/motorista utilizando como ferramenta tecnológica o seu aplicativo."

Tais argumentos vieram a converter-se na orientação maioritária dos tribunais no ordenamento jurídico brasileiro, sendo reproduzidos em decisões posteriores, nomeadamente, na decisão da 11ª Turma do TRT-MG de 2 de fevereiro de 2021, processo n.º 0010258-59.2020.5.03.0002, *Uber*, em recurso da decisão proferida pelo juízo da 2ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, e que, revogando esta decisão, considera a verificação de uma relação de trabalho subordinado, afirmando, de forma lapidar que "A atividade da reclamada não se limita, de modo algum, a apenas disponibilizar a plataforma digital de sua propriedade mediante pagamento de taxa. É ela quem dita as condições em que os serviços devem ser prestados, o preço do serviço, além de manter rígido e eficiente controle eletrônico da atividade laboral do autor."

Em face do exposto, "é possível identificar uma disputa semântica sobre as categorias de subordinação, autonomia e dependência", verificando-se que, nas decisões que consideram a existência de uma relação de trabalho subordinado, "foram adotadas concepções mais amplas de subordinação jurídica e também, de modo

tangencial, argumentos que estão na seara da dependência econômica." Porém, em decisões mais recentes vem sendo identificada "a subordinação jurídica na dimensão de subordinação por controle do algoritmo e por imposição de um padrão de trabalho (orientação de vestimenta, oferecimento de água e bala, etc.)", propugnando uma dimensão estrutural da subordinação ou mesmo um dirigismo económico.[357]

III. Como seria previsível, o principal critério que tem sido utilizado para qualificar o trabalho prestado em plataformas digitais como uma relação de trabalho subordinado é a subordinação jurídica, indicando-se que esta tem sido evidenciada pelo facto de os trabalhadores se encontrarem submetidos às ordens e direções do operador de plataforma quanto à execução do trabalho, mas também pelo relevante controlo exercido por este sobre o como, o quando e o onde os trabalhadores realizam a atividade.

Para isso os tribunais lançam mão de conceitos como subordinação objetiva, subordinação estrutural ou subordinação disruptiva, evidenciando, de uma parte a integração do trabalhador na organização predisposta pelo operador de plataforma e, de outra parte, a importância da gestão algorítmica e das novas formas de controlo via plataforma digital.

Tendo em conta os elementos para a qualificação da relação de emprego por este ordenamento jurídico, é também considerado presente a pessoalidade, que os tribunais identificam com a obrigatoriedade de o trabalhador prestar os serviços pessoalmente, na sequência de um processo de admissão e registo na plataforma digital que tem em consideração as suas características pessoais, sem que possa fazer-se substituir por outra pessoa na consecução da atividade, pelo que são considerados como indícios de pessoalidade a proibição de os trabalhadores cederem o veículo ou a sua conta de utilizador a terceiros para realização das tarefas.

No que respeita à onerosidade, verificaram os tribunais que a remuneração dos trabalhadores era indistintamente fixada pela operadora de plataforma seja por meio de tarifas, comissões ou outros meios, sendo um indício de subordinação na medida em

[357] CARDOSO, Ana Cláudia Moreira, ARTUR, Karen, OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, "O trabalho nas plataformas digitais (…)" *Ob. Cit.*, pp. 221-222.

que a empresa operadora de plataforma detém o controlo direto sobre como a remuneração é fixada, apurada e paga.

Já a não eventualidade, sendo mais difícil de apurar, ainda assim se considerou verificada na medida em que os trabalhadores realizavam os serviços de forma contínua ou habitual.

Alguns dos tribunais, na linha das decisões proferidas em Espanha, avançaram também com o critério da alienidade ou da alheabilidade, no que respeita à assunção do risco efetuada pelo operador de plataforma seja quanto à não realização do serviço, seja quanto a eventuais reclamações de clientes quanto ao serviço realizado serem endereçadas pela operadora de plataforma, mas também a alienidade dos frutos, na medida em que é a operadora de plataforma quem percebe os frutos do trabalho desenvolvido pelo trabalhador e, por fim, a alienidade da utilidade patrimonial.

Assim, na jurisprudência analisada salientam-se diversos aspetos de relevo para considerar a relação subjacente como trabalho subordinado, começando pela pessoalidade inerente ao vínculo, a não eventualidade da prestação de trabalho e a onerosidade do mesmo mas, sobretudo, a presença da subordinação derivada da inserção em organização alheia e da sujeição a um "controlo" algorítmico.

3.2.3 Reino Unido

I. No Reino Unido[358], a discussão em torno do trabalho prestado através de plataformas digitais tem sido centrada na precariedade desta tipologia de emprego, com particular incidência na figura do "zero-hours contract", o qual tem sido amplamente utilizado como modelo de trabalho por muitas plataformas digitais. Esta questão encontra-se num vetor distinto de análise, uma vez que não endereça exatamente a questão da errada qualificação jurídica do tipo contratual, uma vez que se trata de modalidade contratual de trabalho, mas na qual nem o empregador deve garantir um número mínimo de horas de trabalho ao trabalhador, nem este fica obrigado a aceitá-las, ficando adstrito a um dever de disponibilidade.

[358] Pese embora não tratemos as particularidades do caso irlandês.

Esta aparente flexibilidade bidirecional é, no entanto, acompanhada de uma precarização das relações laborais, motivo pelo qual noutros sistemas jurídicos, como o espanhol, por exemplo, o contrato de zero horas é considerado ilícito por violar princípios fundamentais do direito do trabalho, como a estipulação de uma jornada mínima de trabalho ou o limite máximo de trabalho suplementar.[359]

Considerando ainda que, à distinção entre trabalho subordinado e autónomo, no sistema jurídico britânico se soma a categoria intermédia de "workers", relativa a atividades que não se integram totalmente nem no trabalho subordinado, nem no trabalho autónomo, dadas as suas características particulares e que, apesar de não beneficiarem da totalidade das garantias que assistem ao trabalhador subordinado, beneficiam de um conjuntos de direitos essenciais relativos, nomeadamente a uma retribuição mínima, ao repouso.

Neste particular, o artigo 230.º do *Employment Rights Act*, de 1996[360] distingue entre:

"1) In this Act "employee" means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) a contract of employment.

(2) In this Act "contract of employment" means a contract of service or apprenticeship, whether express or implied, and (if it is express) whether oral or in writing.

(3) In this Act "worker" (except in the phrases "shop worker" and "betting worker") means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under)—

(a)a contract of employment, or

(b)any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business

[359] Fabrellas, Anna Ginès, "The zero-hour contract in platform work: Should we ban it or embrace it?", IDP, *Revista de Internet, Derecho y Política*, (28), 2019, 1–9, disponível em *https://www.raco.cat/index.php/IDP/article/download/373139/466781/*.

[360] Disponível para consulta em *https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents*.

undertaking carried on by the individual; and any reference to a worker's contract shall be construed accordingly.

(4) In this Act "employer", in relation to an employee or a worker, means the person by whom the employee or worker is (or, where the employment has ceased, was) employed. (…)"

De molde a procurar destrinçar entre estas figuras, a jurisprudência tem desenvolvido um conjunto de indícios para identificar a relação de emprego, nomeadamente relativos à existência de controlo por parte da entidade empregadora, à integração nas atividades nucleares do negócio, ao grau de autonomia do negócio desenvolvido pelo prestador de atividade laborativa[361] ou à correspetividade das obrigações contratualmente assumidas.

Por outro lado, "las plataformas de economía colaborativa se han asociado y cuentan con una organización (sEuK) desde el año 2015 que vela por sus intereses y representa a los negocios vinculados con esta modalidad."[362]

II. Em matéria de trabalho em plataformas digitais, a jurisprudência inglesa foi pioneira na qualificação desta tipologia de emprego como relação de emprego atribuindo o estatuto de "worker", de que é exemplo a decisão do *Employment Tribunal of London*, de 28 de outubro de 2016, processo n.º 2202550/2015, *Uber vs Aslam & others*.

O tribunal conclui, desde logo, que a *Uber* é uma empresa de transporte e que "any driver who (a) has the App switched on, (b) is within the territory in which he is authorised to work, 35 and (c) is able and willing to accept assignments, is, for so long as those conditions are satisfied, working for Uber under a worker' contract and a contract within each of the extended definitions."

Começando por afirmar que "the supposed driver/passenger contract is a pure fiction which bears no relation to the real dealings and relationships between the parties", o tribunal esclarece que "The drivers provide the skilled labour through which

[361] E que poderá incidir sobre diversas características como os métodos de pagamento, os instrumentos de trabalho, a marcação de férias, a assunção do risco financeiro e a possibilidade ou não de se fazer substituir no desenvolvimento da atividade.

[362] NICUESA, Aura Esther Vilalta, "La regulación europea (…)", *Ob. Cit.*, pp. 279-280.

the organisation delivers its services and earns its profits", o que decorre do facto de a *Uber* controlar a informação do serviço, recrutar os motoristas, fixar os preços, impor a aceitação de serviços de transporte e as respetivas condições através de instruções, definir o trajeto, suportar o risco da atividade e, por via do sistema de avaliação, exercer o poder disciplinar.

Coloca então a questão de, existindo relação de emprego, quem fica colocado na posição de empregadora, aspeto em que salienta que é a intermediária que "recruits, instructs, controls, disciplines and, where it sees fit, dismisses drivers. It determines disputes affecting their interests.

Em suma, de entre os fatores considerados para o entendimento de que se estava perante uma relação de emprego, destaca-se a obrigação de os trabalhadores semi-subordinados se manterem numa determinada zona geográfica a partir do momento em que se ligam à plataforma, a *Uber* apresenta-se junto do mercado como uma empresa de transporte e não de venda de aplicação informática, os trabalhadores não se apresentam junto do mercado como autónomos, a empresa intermediária responsabiliza-se perante os clientes em caso de fraude, assumindo esse risco, bem como é a interlocutora em caso de reclamações, a operadora de plataforma controla os trabalhadores semi-subordinados em virtude do que pode sancioná-los, nomeadamente através da exclusão da plataforma.

Esta decisão foi objeto de recurso para o *Employment Appeal Tribunal* que, a 10 de novembro de 2017, no processo n.º UKEAT/0056/17/DA, *Uber vs Aslam & others*, manteve a decisão recorrida, com os seguintes fundamentos:

Considerando a existência de controlo propugnada pelo *Employment Tribunal*, o tribunal *ad quem* discute se os motoristas poderiam eventualmente estar a prestar a sua atividade para o consumidor final, isto é, os passageiros, o que indiciaria uma atividade independente. Porém, a presença do referido controlo levado a cabo pela ULL foi considerado um indício de que não estariam a agir no desenvolvimento de negócio próprio.

O tribunal considera ainda a prestação pessoal da atividade, na medida em que os motoristas se encontravam vinculados a desenvolver pessoalmente a atividade a partir do momento em que se ligavam à plataforma digital, dizendo de forma lapidar que "the

trip is assigned to that driver and there is an expectation that they will undertake the assignment personally (substitution is not allowed), for which they will be paid at a rate laid down by ULL (through the payment collection agency of UBV), or face possible penalties if they fail to do so."

No que respeita à existência de vínculo de emprego entre serviços de transporte, o tribunal argumenta que era essencial ao intermediário poder beneficiar da disponibilidade dos motoristas, estando os mesmos contratualmente vinculados a aceitar pelo menos 80% dos pedidos a partir do momento em que acediam à plataforma digital a fim de manter a sua conta ativa.

Por outro lado, o tribunal não qualifica tal tempo de disponibilidade como tempo de trabalho, porquanto "under regulation 2(1) WTR, the definition is conjunctive: all three elements (working; at his employer's disposal; carrying out his activity or duties) need to be present for the time in question to be "working time". Allowing for a purposive approach, I can see that the *Uber* driver, having driven to the relevant territory (although this may be where they live) and switched on the *app*, might be deemed to be working and carrying out an activity or duty (being "available"). The question arises as to whether the driver is also at ULL's disposal if, at the same time, permitted to be waiting (similarly "available") for a possible assignment from another PHV operator. While, as I have said, I think the point is a difficult one, ultimately I am persuaded that the ET grappled with this issue and permissibly concluded that this was not a fatal consideration in this case. The answer to the question lies again in the requirement that drivers "should accept at least 80% of trip requests" (if paragraph 51 can be relied on) or (more generally) that being "on-duty" means being "willing and able to accept trip requests"."

Esta orientação do tribunal foi objeto de novo recurso para o *Court of Appeal*, o qual, por decisão datada de 19 de dezembro de 2018, com o n.º de processo A2/2017/3467, *Uber vs Aslam & others*, conclui que "In our view the ET was not only entitled, but correct, to find that each of the Claimant drivers was working for ULL as a 'limb (b) worker'."

No que respeita ao método de qualificação aplicado (*The legal test to be applied*), o tribunal de recurso argumenta que "In deciding whether someone comes within either

limb of section 230(3) of the ERA 1996, the fact that he or she signed a document will be relevant evidence, but it is not conclusive where the terms are standard and non-negotiable and where the parties are in an unequal bargaining position. Tribunals should take a 'realistic and worldly-wise', 'sensible and robust' approach to the determination of what the true position is", o que equivale a dizer que, também neste caso, o tribunal parece adotar o princípio da primazia da realidade.

O tribunal de recurso mantém, ainda, a fundamentação da sentença recorrida no que respeita à evidência do controlo da atividade por parte da intermediária, por via do recrutamento dos condutores, do controlo da informação, da fixação dos preços, da imposição da aceitação de serviços de transporte e das respetivas condições e, em particular do exercício do poder sancionatório, sendo esta quem suporta o risco de frustração da atividade.

Após uma análise jurisprudencial, o tribunal conclui que a "Inequality of bargaining power is central to the analysis in both cases", pelo que "the operator of an internet platform which puts together suppliers of services and customers of those services can effectively stipulate that it is acting only as an agent even if it has its own strong customer-facing brand and exercises a high degree of control over aspects of the transaction between supplier and customer."

Deste modo, o tribunal centra-se na questão da desigualdade da posição negocial das partes como ponto de partida.

Coube, ainda, recurso para o *Supreme Court of the United Kingdom*, de 19 de fevereiro de 2021, com o n.º de processo [2021] UKSC 5, *Uber v Aslam & Others*, que começa por salientar que "It was emphasised that in an employment context the parties are frequently of very unequal bargaining power. But the same may also be true in other contexts and inequality of bargaining power is not generally treated as a reason for disapplying or disregarding ordinary principles of contract law, except in so far as Parliament has made the relative bargaining power of the parties a relevant factor under legislation such as the Unfair Contract Terms Act 1977."

Deste modo, o tribunal procura clarificar que a questão sob analise se prende não com a interpretação dos termos contratualizados, mas com a interpretação da lei, tendo em atenção que "The paradigm case of a worker whom the legislation is designed to

protect is an employee, defined as an individual who works under a contract of employment. In addition, however, the statutory definition of a "worker" includes in limb (b) a further category of individuals who are not employees", enquanto mecanismo de extensão tuitiva.

Clarificando que a subordinação se evidencia também pelo correlativo controlo exercido pela empregadora no que respeita às condições de trabalho e à remuneração, o tribunal sustenta que o "Services Agreement (like the Partner Terms before it) was drafted by *Uber*'s lawyers and presented to drivers as containing terms which they had to accept in order to use, or continue to use, the *Uber app*", o que poderia ter por consequência o afastamento das disposições contidas *no Employment Rights Act* 1996, contrariamente ao previsto na secção 203(1), bem como na demais legislação estabelecendo condições mínimas de trabalho.[363]

Assim, dando prevalência aos concretos termos em que a atividade se desenvolvia, à semelhança de outras decisões em que tal sucedeu, considerando nulas as disposições contratuais destinadas a afastar as disposições legais integradoras da qualificação de "worker", o tribunal teve em consideração "applying the statutory language, it is necessary both to view the facts realistically and to keep in mind the purpose of the legislation. As noted earlier, the vulnerabilities of workers which create the need for statutory protection are subordination to and dependence upon another person in relation to the work done. As also discussed, a touchstone of such subordination and dependence is (as has long been recognised in employment law) the degree of control exercised by the putative employer over the work or services performed by the individual concerned. The greater the extent of such control, the stronger the case for classifying the individual as a "worker" who is employed under a "worker's contract"."

Descendo ao caso concreto, o tribunal reconhece a existência de uma certa autonomia por parte dos motoristas, nomeadamente quanto ao onde e quando da prestação de atividade, porém, considera que tal elemento não é decisivo na medida em que o mesmo é suscetível de gradações que poderão ou não ser incompatíveis com o estatuto definido para um "worker".

[363] Previsto também na secção 49(1) do National Minimum Wage Act 1998 e na disposição 35(1) do Working Time Regulations 1998.

Deste modo, o tribunal centra a sua análise na questão do controlo exercido pela empresa intermediária sobre a atividade, evidenciando que "A particularly important consideration is who determines the price charged to the passenger. More generally, it is necessary to consider who is responsible for defining and delivering the service provided to passengers. A further and related factor is the extent to which the arrangements with passengers afford drivers the potential to market their own services and develop their own independent business."

Concluindo o tribunal que o operador de plataforma fixava unilateralmente os termos contratuais, bem como o valor a pagar aos motoristas e o preço do serviço, considerando que existia uma obrigatoriedade de aceitar tarefas uma vez ligados à plataforma, dando destaque ao controlo sobre a execução do serviço[364] e sobre a percentagem de serviços recusados com consequências ao nível do *logg off* automático da plataforma enquanto sanção o que, no entender do tribunal, coloca os motoristas numa posição de dependência, porquanto "the transportation service performed by drivers and offered to passengers through the *Uber app* is very tightly defined and controlled by *Uber*. Furthermore, it is designed and organised in such a way as to provide a standardised service to passengers in which drivers are perceived as substantially interchangeable and from which *Uber*, rather than individual drivers, obtains the benefit of customer loyalty and goodwill. From the drivers' point of view, the same factors - in particular, the inability to offer a distinctive service or to set their own prices and *Uber*'s control over all aspects of their interaction with passengers - mean that they have little or no ability to improve their economic position through professional or entrepreneurial skill. In practice the only way in which they can increase their earnings is by working longer hours while constantly meeting *Uber*'s measures of performance."

Assim, o tribunal qualificou o prestador de serviços como "worker", considerando que era a *Uber* quem estabelecia o teor do contrato, limitando-se o motorista a uma mera adesão às cláusulas do mesmo, que aquela estabelecia ainda o preço do

[364] Nomeadamente no que respeita à rota, à percentagem de serviços recusados e aceites, aos valores pagos pelo serviço e até à localização em tempo real do prestador de atividade laborativa.

transporte, efetuava a distribuição do trabalho e controlava a qualidade do mesmo, sancionando os motoristas em resultado da avaliação efetuadas pelos utilizadores.[365]

No mesmo sentido, o *Employment Tribunal of London*, em decisão proferida a 5 de janeiro de 2017, no processo n.º 2202512/2016, *Ms M Dewhurst vs Citysprint UK ltd*, considerou a existência de uma relação de emprego atribuindo o estatuto de "worker", porquanto "In this case Ms Dewhurst is in a simple binary relationship with the respondent; one courier working personally for one organisation at any one time (…). (…) the claimant is both economically and organisationally dependent upon CitySprint not only for her livelihood but also for how it is earned."

Analisando também a questão das cláusulas contratadas e dos termos em que se desenvolvia a atividade, salientando que "the facts found above are sufficient to trigger the concern that the Tender document may not reflect the true agreement between the parties. There was clear inequality of bargaining power and the true situation is very different from that portrayed in the Tender, starting with the name of the document itself as there was no tender process at all."

Perante os factos evidenciados nos autos, o tribunal conclui pela existência de uma prestação pessoal da atividade, de instruções quanto ao modo da execução do serviço, pela fixação unilateral do preço do serviço e dos pagamentos à autora pela operadora de plataforma e, como tal, pela qualificação da autora como trabalhadora (*worker*), pelo menos, durante o tempo em que esta se encontrava ligada à plataforma digital.

Um outro processo de relevo para a abordagem da questão correu termos junto do *Court of Appeal*, o qual, em sentença de 10 de fevereiro de 2017, no processo n.º A2/2015/0196, *Pimlico Plumbers Ltd & Anor vs Smith,* tendo o tribunal revogado a decisão proferida pelo *Employment Tribunal* porquanto o autor havia sido contratado para prestar pessoalmente a atividade, inexistindo cláusula que lhe permitisse fazer-se substituir, conforme resultava do texto do acordo celebrado em 2009, e que, pese embora a inexistência de obrigação de aceitar trabalho, desde o acordo de 2005 que o

[365] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Autonomia, subordinação jurídica (…)", *Ob. Cit.,* pp. 311-312.

autor se encontrava obrigado a um mínimo de 5 dias e 40 horas por semana, sendo certo que “both parties' cases were presented on the basis that the document was still current and reflected the current relationship”, o que foi interpretado como uma vinculação do autor a estar disponível para trabalhar.

Em aditamento, o autor estava vinculado à utilização de um telemóvel e viatura com o logótipo da empresa, ambos fornecidos por esta e cujos custos eram deduzidos ao valor mensal auferido, sendo que 50% do total era retido pela empresa operadora de plataforma para remuneração desta, existindo ainda uma cláusula de não concorrência pelo período de três meses contados da cessação da relação.

Em matéria de qualificação da relação laborativa, o tribunal conclui que o autor se encontrava numa posição de subordinação económica e equivalente à de trabalhador subordinado, indexada ao grau de controlo exercido pelo operador de plataforma, estando integrado na organização por este predisposta.

Esta decisão foi objeto de recurso para o *Supreme Court of the United Kingdom*, com decisão datada de 13 de junho de 2018, processo n.º [2018] UKSC 29, *Pimlico Plumbers Ltd & Anor vs Smith*, o qual manteve o entendimento relativo à qualificação como “worker”, salientando a verificação da prestação pessoal da atividade, pese embora a previsão de que “In the event that the contractor is unable or unwilling to perform the services personally he shall arrange at his own expense entirely for another suitable person to perform the services.”

Já em 2021, o *Court of Appeal* foi chamado a pronunciar-se no âmbito do processo n.º A2/2020/0131 que opôs *Stuart Delivery Ltd v Augustine* e cuja decisão, datada de 19 de outubro de 2021, mantendo a decisão recorrida, considerando a prestação pessoal da atividade pese embora a inexistência de obrigação de prestar trabalho e de se poder fazer substituir no desenvolvimento da atividade, estando esta condicionada à demonstração da qualificação do substituto.

O tribunal teve também em consideração que o estabelecimento de um sistema de avaliação com sanções e prémios se destinava a assegurar a efetiva prestação da atividade.

No que respeita à prestação pessoal da atividade, o tribunal conclui que "It is more appropriate to focus on the real issue, that is whether the nature and degree of any fetter on the right or ability to appoint a substitute to determine whether that was inconsistent with any obligation of personal performance.

Standing back from the analysis, the position is clear. The employment tribunal considered that the system set up by the respondent was intended to ensure that the claimant did carry out the work and, in particular, that he did turn up for the slots that he had signed up for and do the delivery work during those slots. That was necessary for the respondent's business model to work."

À semelhança do sucedido no processo *Pimlico Plumbers Ltd & Anor vs Smith* o tribunal discorre ainda sobre a relação estabelecida entre o autor e a operadora de plataforma, considerando que esta não consubstanciava um mero cliente de negócio organizado pelo autor, mantendo a decisão recorrida no que respeita à qualificação da relação laborativa.

III. De entre os elementos de qualificação referenciados pelos tribunais, verifica-se que esta surge fortemente ligada à avaliação do grau de controlo – adotado em sentido polissémico como grau de controlo sobre a atividade e como supervisão - exercido pela empresa operadora de plataforma, que se considera em moldes similares aos do trabalho subordinado, sendo o conceito de controlo utilizado em sentido lato para abranger também o poder de dar instruções, orientar o trabalho e tomar decisões sobre a execução das tarefas, concluindo-se que o operador de plataforma controla aspetos essenciais da atividade como a definição de preços, o estabelecimento de padrões de desempenho, e o estabelecimento de regras para aceitar ou recusar tarefas.

O fator dependência económica dos trabalhadores semi-subordinados em relação à operadora de plataforma surge interligada ao desigual poder negocial entre as partes, dependendo o rendimento daqueles dos valores auferidos pela atividade, que se encontra totalmente padronizada pela empresa operadora de plataforma, desde os termos negociais iniciais às condições de desenvolvimento da atividade.

Por fim, foi indistintamente considerada a prestação pessoal da atividade pois, embora nalguns casos os trabalhadores semi-subordinados se pudessem fazer substituir

na realização da atividade, a jurisprudência considerou que tal possibilidade não era suficiente para descaracterizar a relação de emprego, na medida em que o operador de plataforma mantém um controlo significativo sobre o modo como o serviço é executado.

3.3 Elementos-chave emergentes do direito comparado

I. Como decorre dos casos exemplificados acima, a orientação da jurisprudência considera que esta nova tipologia de emprego consubstancia trabalho subordinado, ainda que, para tanto, se tenha socorrido quer dos elementos da subordinação jurídica, quer dos indícios clássicos de subordinação, quer dos chamados novos indícios de laboralidade, vertidos ou não em respetivas presunções.[366]

Porém, não bastas vezes, a defesa destes novos indícios surge aliada a um novo entendimento da subordinação ou, pelo menos, à sua flexibilização.[367]

Em Espanha, é exemplo desta orientação o Acórdão do Supremo Tribunal Espanhol, de 25 de setembro de 2020, proferido no processo n.º 4746/2019, *Glovo*, para uniformização de jurisprudência, o qual compara o funcionamento desta plataforma ao da *Uber*, concluindo que a operadora de plataforma tem uma influência decisiva sobre as condições de prestação do serviço e sobre a atividade dos trabalhadores, sendo esta hetero-organizada.

Nesta sequência, a codeterminação da atividade evidenciada na referida liberdade horária, não contende com, nem exclui a existência de um contrato de trabalho, dando os tribunais destaque ao facto de a empresa operadora de plataforma ser a única titular da informação necessária à "gestão do negócio", à existência de instruções dadas aos estafetas, à existência de regras da prestação do serviço emanadas da empresa demonstradas através das decisões comerciais tomadas em exclusivo por esta, à subordinação ao controlo empresarial efetuado através da geolocalização e ao facto de os meios de produção essenciais à consecução da atividade não serem aqueles que são aportados pelos estafetas (o telemóvel e a viatura), mas a plataforma digital.

[366] AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* p. 110.
[367] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* pp. 25-31.

Por último, consta dos contratos de prestação de serviço formalmente celebrados uma verdadeira transcrição dos ilícitos disciplinares constantes do *Estatuto de los Trabajadores*.

Assim, com tais argumentos, têm sido considerados verificados os requisitos da voluntariedade, alienabilidade dos riscos, dos frutos, dos meios e do mercado, a dependência e a retribuição, sendo jurisprudência maioritária a qualificação desta tipologia de emprego como trabalho subordinado e afastando expressamente o regime do TRADE, por força de não se encontrarem verificados os seus requisitos, mormente a inexistência de critérios organizativos próprios bem como de material e infraestruturas próprias.

Neste particular, o tribunal considerou ainda que a infraestrutura essencial à consecução da atividade era o programa informático corporizado na plataforma.

Interessa-nos particularmente o requisito da dependência que o tribunal entende que "manifesta-se mediante a integração dos trabalhadores na organização empresarial", evidenciando a menor saliência do poder diretivo.[368]

Desta análise, resultam da jurisprudência analisada um conjunto de elementos-chave emanados dos tribunais espanhóis, que podem auxiliar à tarefa de qualificação jurídica do trabalho em plataformas digitais e que, mais adiante, veremos de que forma poderão ser ou não equacionados no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente a questão da "existência de ordens quanto ao trabalho que todos deveriam acatar, a fixação de tempos de trabalho e de dias de descanso, e mesmo a previsão de situações de suspensão da prestação de trabalho. Também é interessante nesta decisão ter se apontado o facto de as horas em que poderá existir uma melhor pontuação serem fixadas pela plataforma e não pelo *rider*, pelo que a tão apregoada flexibilidade temporal é uma via de sentido único e sempre determinada pela plataforma."[369]

Do mesmo modo se destaca a integração do trabalhador tecnológico na organização predisposta pelo operador de plataforma, mormente evidenciada pelo

[368] FERNANDES, António Monteiro, "Trabalho suportado em plataformas digitais. Um ensaio de jurisprudência comparada", in *Questões laborais*, n.º 58, jan./jun., Coimbra, Almedina, 2021, p. 20.
[369] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A lei sobre o TVDE (…)", *Ob. Cit.*, p. 101.

facto de que aquele "não tem qualquer tipo de responsabilidade perante os clientes, sendo que todo o processo de faturação fica a cargo da plataforma."[370]

Também se evidencia o controlo sobre a atividade desenvolvida, quer indireto, quer direto, através da geolocalização, "incluindo o local onde a todo o tempo se encontra o trabalhador, regras de atuação e que é sujeita a avaliação e criação de perfis, com a eventual aplicação de sanções disciplinares que podem originar a cessação do contrato, se tais regras não forem seguidas."[371]

Por outro lado, é também dado relevo à utilização da marca no quadro da plataforma digital, por comparação com os instrumentos utilizados da propriedade do trabalhador tecnológico, como a viatura ou o telemóvel, ainda que nalguns casos tenha sido registada a utilização de mochilas e terminais fornecidas pelo operador de plataforma, como sucede com as plataformas digitais *Glovo* e *Take Eat Easy*.

Em particular no que se refere à plataforma digital *Uber*, os indícios de subordinação jurídica identificados na jurisprudência – em torno das características de voluntariedade, alienidade, dependência e retribuição -, salienta-se a identificação da integração na organização predisposta pelo intermediário, que "marca el precio o la tarifa del servicio, sanciona el rechazo de clientes, controla su conexión y su desconexión al sistema operativo, puede dar de baja a los conductores en caso de malas valoraciones por parte de clientes o por el rechazo consecutivo de viajes, entre otros."[372]

Em suma, a jurisprudência e doutrinas espanholas demonstram através do conceito de alienidade e das suas manifestações a total ausência de autonomia do trabalhador tecnológico, colocando neste o enfoque, bem como na dependência.

A alienidade é aqui valorada nas suas facetas de alienidade dos riscos e dos frutos, de alienidade do mercado e evidenciada em características como a existência de gestão de reclamações a cargo da operadora de plataforma, a perceção dos frutos do trabalho do trabalhador pela operadora de plataforma, a inexistência de organização própria do trabalhador, o que se cruza com questões de titularidade dos instrumentos de trabalho

[370] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A lei sobre o TVDE (…)", *Ob. Cit.*, p. 101.
[371] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A lei sobre o TVDE (…)", *Ob. Cit.*, p. 100.
[372] ARAGÜEZ VALENZUELA, Lucía, "Nuevos modelos de economía compartida: Uber economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales", in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, n.º 1, ADAPT University Press, 2017, p. 178.

e pela existência de controlo da atividade desenvolvida pela operadora de plataforma. Já a dependência afere-se pela heterodeterminação do local de trabalho, pela sujeição a ordens e instruções e ao poder disciplinar.[373]

Por outro lado, embora a jurisprudência italiana também identifique o conceito de alienidade, a tarefa de subsunção ao tipo legal constante do artigo 2094.º do CC deve permitir verificar todas as características neste elencadas, ainda que tal seja mitigado pelo método tipológico de abordagem ao tipo normativo, o qual admite que seja qualificado como trabalho subordinado aquele que seja prestado em proveito de outrem e sob a sua direção.[374]

À semelhança do que sucede do Reino Unido, embora a jurisprudência italiana inicialmente considerasse que o trabalho em plataformas digitais de execução local não integrava trabalho subordinado em sentido próprio, também não podia ser considerado verdadeiro trabalho autónomo, nomeadamente derivado da subordinação económica em que se encontravam os trabalhadores tecnológicos.

Neste ordenamento jurídico, e considerando uma divisão tripartida da qualificação do sujeito prestador de atividade laborativa, bem como a relevância da teoria da parasubordinação, a jurisprudência recente, e sobretudo na sequência da sentença proferida pela *Corte di Cassazione* italiana, com o n.° 1663, de 24 de janeiro de 2020, tem considerado que o trabalho prestado no contexto das plataformas digitais consubstancia *collaborazione coordinata e continuativa* que, em princípio, corresponderia a trabalho auto-organizado. Porém, a inflexão produzida por aquele acórdão trouxe a debate a questão da qualificação jurídica das situações laborativas de fronteira entre o trabalho subordinado e autónomo, cuja noção legal tem assento, respetivamente nos artigos 1942.º e 2222.º do Código Civil Italiano.

À data do referido acórdão, vigorava o decreto legislativo n.º 81, de 15 de junho de 2015, cujo artigo 2.º mandava aplicar a legislação relativa ao trabalho subordinado às situações de parasubordinação, mais concretamente, "às relações de colaboração que se concretizam em prestações de trabalho exclusivamente pessoais, continuativas e

[373] PAZOS PÉREZ, Alexandre, "El impacto (…)", *Ob. Cit.*, pp. 36-48.
[374] SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe, *Diritto dei lavori e dell'occupazione,* G. Giappichelli Editore, Torino, 2017, p. 16.

cujas modalidades de execução são organizadas pelo comitente", estendendo-se tal aplicação quando "as modalidades de execução da prestação sejam organizadas mediante plataformas também digitais".[375]

Assim, tendo o tribunal verificado uma execução pessoal da atividade, mas também pela evidência de uma hetero-organização da atividade aliada à suscetibilidade de exercício de um poder sancionatório, nos termos do artigo 2.º do decreto legislativo n.º 81/2015, de 15 de junho,[376] aplica-se o regime do trabalho subordinado ao trabalho em plataformas digitais quando se verifique que existe uma prestação pessoal, contínua e hetero-organizada da atividade, ficando, por conseguinte, afastado o regime da parasubordinação e as limitações deste.

Com particular interesse para a distinção que também tem sido feita noutros ordenamentos jurídicos, o tribunal diferenciou a autonomia que se encontrava presente na fase de constituição do contrato, a qual contrastava com a fase de execução do contrato, em que a prestação se encontrava organizada pela operadora de plataforma.

No caso alemão, a par da introdução do § 611ª no Código Civil Alemão (BGB), em abril de 2017, a Alemanha passou a tomar em consideração na tarefa de qualificação jurídica a dupla alienidade e a dependência económica (*Abhängigkeit*).[377]

Assim, resulta da decisão analisada, e após o tribunal discorrer sobre a existência de uma relação contratual com o operador de plataforma, a conclusão de que o trabalhador tecnológico se vincula a uma execução pessoal de microtarefas e que a ausência de autonomia para que este organize a sua atividade evidencia uma relação de dependência pessoal semelhante à do trabalhador subordinado, em que aquele fica sujeito à parametrização do serviço efetuada pelo operador de plataforma,

---

[375] FERNANDES, António Monteiro, "Trabalho suportado (…)", *Ob. Cit.*, p. 11.

[376] Que estabelece que "A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro revalentemente personali, continuative e le cui modalita' di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalita' di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali."
Disponível para consulta em *https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015;81.*

[377] Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
"§ 611a Arbeitsvertrag
(1) Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. (...)"

parametrização essa que se corporizava em verdadeiras instruções, bem como ao controlo do desenvolvimento da atividade.

Em França, a discussão em torno da subordinação dos trabalhadores tecnológicos tem-se centrado na sua sujeição ao poder de direção da operadora de plataforma e "na ideia da enorme possibilidade de controlo que estas plataformas permitem através do seguimento em tempo real através de aparelhos de geolocalização, a que acresce a possibilidade de sancionar quem não cumprir as regras" mas também "porque a partir do momento em que o conecta à plataforma *Uber* ele integra um serviço organizado (…) que emana diretrizes e ordens, devendo o trabalhador obediência e podendo ser sancionado se não as cumprir."[378]

Partindo do conceito de subordinação adotado no processo *Take Eat Easy*, no Acórdão do *Cour de Cassation* de 28 de novembro de 2018, considera que tal consiste na "exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné."

Não se debruçando exatamente sobre a questão da dependência económica na tarefa de qualificação, mas tomando em consideração o facto de os trabalhadores tecnológicos não poderem angariar clientela, a jurisprudência analisada considerou um conjunto de indícios relacionados com a existência concreta de ordens e instruções, ou da sua potencialidade, e da fixação da remuneração. Neste particular, além do elemento do controlo, "a dependência geralmente é forte, porque a clientela passa pela plataforma e é essa plataforma que, em seguida, organiza e distribui o trabalho. Mas essa dependência não é total, não sendo exigida exclusividade dos trabalhadores.

A submissão também é forte: na maioria das vezes, verdadeiras especificações devem ser respeitadas pelos trabalhadores, que podem ser modificadas pela plataforma, e uma avaliação dos trabalhadores é realizada pelo retorno dos clientes, o que é um modo de controle particularmente eficaz. Mas essa submissão também não é total, uma vez que os trabalhadores têm grande liberdade na fixação de seu horário de trabalho.

[378] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A lei sobre o TVDE (…)", *Ob. Cit.*, pp. 99-100.

Por fim, a plataforma se autoriza a desconectar certos trabalhadores, principalmente aqueles que são mal avaliados ou que não cumpriram algumas das exigências da plataforma, o que é uma medida tomada após condutas consideradas faltosas, em outras palavras, uma sanção disciplinar.

Esse composto de dependência, de submissão e de sanções é prova suficiente de subordinação e, portanto, da qualificação de empregado."[379]

Assim, tem sido considerado que os trabalhadores tecnológicos se encontram sujeitos à autoridade do operador de plataforma, sob a forma de ordens e instruções transmitidas através da plataforma, bem como ao controlo da atividade por parte daquele, mas também ao poder sancionatório daí decorrente em caso de incumprimento, que consubstancia um verdadeiro poder disciplinar.

É possível também divisar uma linha de raciocínio do julgador que tem em consideração a hetero-organização da atividade, que considera compatível com a inexistência de ordens e instruções na execução do contrato, distinguindo ainda entre a liberdade do prestador de atividade laborativa na fase genética do contrato e a fase funcional, de execução do mesmo, em que a atividade se encontra hetero-organizada.[380]

Assim, em França, a declaração da natureza laboral do trabalho em plataformas digitais tem resultado da constatação da dependência organizacional do trabalhador tecnológico e da hetero-organização da atividade.[381]

No Brasil, idênticas questões têm sido resolvidas com recurso à noção legal de empregador e trabalhador constantes, respetivamente, dos artigos 2.º e 3.º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que indica os seguintes "cinco elementos fático-jurídicos: (i) prestação de trabalho por pessoa natural; (ii) atividade realizada com pessoalidade pelo trabalhador; (iii) prestação do trabalho feita com não eventualidade; (iv) atividade desenvolvida com subordinação; (v) trabalho realizado com onerosidade", não perdendo de vista que o artigo 6.º da CLT equipara os meios telemáticos de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos. [382]

---

[379] DOCKÈS, Emmanuel, "Os empregados das plataformas", in *Futuro do trabalho - Os efeitos da revolução digital na sociedade*, Tradução de Lorena Vasconcelos Porto (Org.) CARELLI, Rodrigo lacerda; CAVALCANTI, Tiago muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da, Brasília-DF, ESMPU, 2020, p. 181.
[380] FERNANDES, António Monteiro, "Trabalho suportado (…)", *Ob. Cit.*, p. 31.
[381] BELTRAN, Ignasi, "Economía de las plataformas (…)", *Ob. Cit.*, pp. 59-60.
[382] KALIL, Renan Bernardi, *A regulação do trabalho (…)*, *Ob. Cit.*, p. 179.

A jurisprudência analisada, considerou verificada a pessoalidade por referência ao caráter *intuitu personae* da relação, evidenciado, na generalidade dos casos, pela infungibilidade da prestação no que concerne ao prestador da atividade, nomeadamente mediante a fixação de requisitos mínimos e a obrigatoriedade de registo prévio na plataforma, não sendo aquela descaracterizada pelo facto de o trabalhador se poder fazer substituir mediante autorização do beneficiário da atividade.

Já no que respeita à não eventualidade, a sua verificação encontra-se ligada aos fins da atividade ou objeto da empresa, mas também à continuidade da prestação da atividade ou à exclusividade, sendo aquela evidenciada, consoante a tipologia da plataforma, pela obrigatoriedade de um número mínimo de horas de tempo de disponibilidade ou de tarefas concluídas, embora a falta deste elemento não seja decisiva nem exclua a verificação de uma relação de emprego[383], porquanto, este elemento "não demanda horários fixos ou predeterminados ou a execução diária de atividades. Identificado o ânimo de permanência do motorista, por período indeterminado e em tarefas vinculadas à finalidade da empresa, constata-se a não eventualidade." [384]

Verifica-se também a onerosidade, ou a correspetividade entre a prestação da atividade e a sua retribuição, logrando o julgador identificar tal correspetividade na intenção das partes, por força do clausulado quanto às formas de pagamento.

Por último, identifica-se a subordinação não apenas na sujeição ao poder diretivo do operador de plataforma na consecução da atividade mas nas suas "três dimensões do fenômeno – clássica, objetiva ou estrutural –, que se complementam harmonicamente e permitem uma compreensão mais ampla do fenômeno da subordinação na atual organização da produção."[385]

Neste aspeto, a doutrina brasileira distingue entre "três dimensões da subordinação: clássica, objetiva e estrutural. A primeira decorre da obrigação do empregado de acatar o modo estipulado pelo empregador para a prestação dos serviços; a segunda deve-se à integração do empregado à finalidade do

[383] Invocando-se, mormente, a possibilidade de integração no trabalho intermitente, nos termos do artigo 443, § 3º da CLT.
[384] KALIL, Renan Bernardi, *A regulação do trabalho (…)*, *Ob. Cit.*, p. 182.
[385] KALIL, Renan Bernardi, *A regulação do trabalho (…)*, *Ob. Cit.*, p. 181.

empreendimento; e a terceira, de maior amplitude, revela-se pela simples inserção do trabalhador na estrutura organizacional da empresa, independentemente da existência ou não da emissão de ordens diretas."[386]

No que tange especificamente ao trabalho prestado através de plataformas digitais, a gestão algorítmica é assim considerada compaginável não só com o exercício do poder de direção, mas também com a integração do trabalhador tecnológico na organização do operador de plataforma e o alinhamento da sua atividade com os fins empresariais.

Porém, destaca-se na identificação da subordinação jurídica o elemento controlo, ainda passível de ser enquadrado na sua dimensão clássica, não só através da verificação do cumprimento dos objetivos fixados, da avaliação realizada de forma difusa, mas do seu impacto no sistema de "sanções e premiações (ou *sticks and carrots*), em que os trabalhadores que seguem a programação estabelecida pelo algoritmo são recompensados, ao passo que a inobservância pode ocasionar punição e exclusão da plataforma."[387]

Por outro lado, a determinação unilateral por parte da operadora de plataforma de todos os parâmetros do serviço, de entre os quais as características dos instrumentos de trabalho, o preço e a remuneração, têm de forma incorreta sido enquadrados no poder de direção e na emanação de ordens e instruções, ainda que, mais concretamente, evidenciem a dependência do trabalhador tecnológico.

No ordenamento jurídico brasileiro merece destaque a sentença proferida pela 33.ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, de 13 de fevereiro de 2017, processo n.º 0011359-34.2016.5.03.0112, *Rodrigo Ferreira vs Uber do Brasil,* a qual propugna que o tribunal se deve nortear pelo princípio da primazia da realidade, concluindo neste aresto pela presença de subordinação na sua matriz clássica porquanto identificou a sujeição do trabalhador a ordens da empresa intermediária sobre o modo de prestação do serviço e ao controlo desta, bem como à aplicação de sanções disciplinares, que poderiam ser desde a suspensão por algumas horas até à exclusão da plataforma.

---

[386] BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDA, Lucieli, "Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho", in *Futuro do trabalho - Os efeitos da revolução digital na sociedade*, (Org.) CARELLI, Rodrigo lacerda; CAVALCANTI, Tiago muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da, Brasília-DF, ESMPU, 2020, p. 218.

[387] KALIL, Renan Bernardi, *A regulação do trabalho (…)*, *Ob. Cit.*, p. 184.

Deu também destaque ao caráter *intuitu personae* do vínculo estabelecido, considerando que existia um procedimento de recrutamento que obrigava os trabalhadores ao envio de diversa documentação, bem como à realização de testes psicotécnicos, correspondendo a um verdadeiro processo de admissão de trabalhadores. Contribuiu para este entendimento o facto de o trabalhador não poder ceder a sua posição ou registo a outrem, reportando-se à aludida conta de utilizador profissional.

O tribunal considerou ainda a existência de retribuição nomeadamente por serem pagos prémios aos trabalhadores indexados ao cumprimento de objetivos, bem como ser esta correspetiva da disponibilidade para permanecer numa certa zona.

Por fim, achou-se também presente a não eventualidade, dados os incentivos à disponibilidade dos trabalhadores para se manterem ativos na plataforma e a regularidade com que se ligavam a esta.

Na jurisprudência mais recente, além de serem verificados os quatro elementos fáctico-jurídico para a qualificação desta tipologia de emprego como trabalho subordinado introduziu-se um quinto, o conceito de alienidade, de inspiração espanhola, como sucede com a decisão da 9ª Vara do Trabalho de Fortaleza do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, proferida a 16 de outubro de 2019, no processo 0001539-61.2017.5.07.0009, *Uber*.[388]

No Reino Unido, atentando na distinção existente entre *employee*, verdadeiro trabalhador subordinado, e *worker*,[389] previsto na secção 230(3) do *Employment Rights Act* de 1996, mormente quanto ao respetivo estatuto legal e direitos daí advenientes, sendo este último uma categoria intermédia entre trabalhadores autónomos e dependentes, beneficiando apenas da extensão de alguns direitos, a distinção assume particular relevância.[390]

Considerando que "A platform worker is defined as 'an individual person carrying out platform work'. A platform is 'an online facility or marketplace operating on digital

[388] BELTRAN, Ignasi, "Economía de las plataformas (…)", *Ob. Cit.*, p. 59.
[389] SILVA, Catarina Marques da; MENDONÇA, Jorge Ribeiro, "Plataformas Digitais (…)", *Ob. Cit.*, p. 310.
[390] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A lei sobre o TVDE (…)", *Ob. Cit.*, pp. 102-103. SILVA, Catarina Marques da; MENDONÇA, Jorge Ribeiro, "Plataformas Digitais (…)", *Ob. Cit.*, p. 309.

technologies that are ownedby an undertaking, facilitating the matching between the demand for and supply of services provided by a platform worker'."[391]

Perante o caso concreto, a jurisprudência tem considerado os seguintes fatores:[392]

"1) the level of control the employer maintains over the worker; 2) the opportunity for profit or loss maintained by the worker in the business; 3) the amount of capital investment the worker puts into the process; 4) the degree of skill necessary to perform the job; 5) whether performance of the job is integral to the operation of the business; and 6) the permanency of the relationship between the worker and the employer." [393]

Com enfoque na questão do controlo exercido pelo operador de plataforma, verifica-se que, nos casos analisados, se considerou que os trabalhadores tecnológicos desenvolviam a sua atividade de forma pessoal, ainda que não em nome próprio, mas através da marca explorada pela operadora da plataforma, não tendo a possibilidade de desenvolverem oportunidades de negócio.[394]

Neste particular, a jurisprudência observada deu destaque a cinco elementos ou indícios, a saber: a fixação unilateral das condições de prestação do serviço e dos preços/remuneração pelo operador de plataforma, a titularidade da informação relativa ao serviço e à sua prestação e a existência de uma obrigatoriedade de aceitação de tarefas quando os trabalhadores tecnológicos estejam ligados à plataforma, aliado ao controlo da prestação da atividade e ao respetivo sistema sancionatório.

Os tribunais efetuam ainda a particularização de que a partir do momento em que os prestadores de atividade laborativa se ligam à plataforma ficam condicionados pela operadora de plataforma, quer porque esta controla a aceitação das microtarefas por

---

[391] HAUBEN, Harald (ed.); LENAERTS, Karolien; WAYAERT, Willem, *The platform economy (…)*, *Ob. Cit*, p. 14.

[392] É por esse motivo que, pese embora possa não existir uma noção legal de trabalhador nalguns dos ordenamentos jurídicos analisados a propósito da jurisprudência utilizada em matéria de análise comparada, que se verifica que o conceito imanente na lei nos vários ordenamentos jurídicos, embora dotado de particularidades específicas de cada Estado, revela alguma harmonização, o que permite que alguns dos argumentos utilizados pela jurisprudência, sejam, *mutatis mutandis,* transponíveis – ou, pelo menos, ponderados – a nível nacional.

[393] MEANS, Benjamin, SEINER, Joseph A., "Navigating the Uber Economy", in UC Davis Law Review, n.º 49-4, 2015-2016, p. 1526.

[394] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A Uber, o motorista e o cliente: três ou quatro? A propósito de uma decisão do Supreme Court do Reino Unido", in *RDIT - Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano I, setembro de 2021, n.º 2, IDT – Instituto de Direito do Trabalho – Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, p. 380.

via da limitação da informação que lhes é disponibilizada, quer porque a percentagem de realização daquelas tem influência na futura distribuição de serviços.

É também dado destaque ao significativo grau de controlo que a empresa operadora de plataforma exerce sobre a prestação da atividade.[395]

Assim, "o tribunal não teve dúvidas de que os motoristas da Uber eram workers e não genuínos independent contractors. Aqueles estão, em relação à Uber, numa situação de subordinação ou, ao menos, de "parasubordinação", prestando trabalho para esta empresa numa posição de acentuada dependência económica. Employee ou worker, o certo é que, para o Supremo Tribunal, os motoristas da Uber não são self-employed independent contractors. Tanto basta para que as leis do trabalho, em matéria de jornada e de salário, lhes sejam aplicáveis." [396]

Deste modo, à semelhança do sucedido noutros ordenamentos jurídicos, também aqui se recorreu aos chamados indícios clássicos de subordinação jurídica, ainda que fazendo uma interpretação lata dos mesmos.[397]

Considerando que a referida distinção não encontra paralelo noutros ordenamentos jurídicos de entre os analisados, qualquer juízo de transposição de argumentos deve ser efetuado com redobrada cautela, embora não seja despicienda a orientação maioritária assumida por estes tribunais e as características da relação laborativa que foram tomadas em consideração, e que poderão servir de base a uma reflexão do paradigma nacional.

II. Conforme resulta da supramencionada análise sumária, são díspares as soluções adotadas pelos diversos ordenamentos jurídicos[398], redundando no que José Fernandes Avilez denomina de "bipolaridad de las resoluciones judiciales en la determinación dela relación de trabajo". [399]

[395] FERNANDES, António Monteiro, "Trabalho suportado (…)", *Ob. Cit.*, p. 38.
[396] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A Uber, o motorista e o cliente (…)", *Ob. Cit.*, p. 388.
[397] BELTRAN, Ignasi, "Economía de las plataformas (…)", *Ob. Cit.*, pp. 58-59.
[398] STEFANO, Valerio de, STYLOGIANNIS, Charalampos, WOUTERS, Mathias, *Platform work (…), Ob. Cit.,* pp. 18-40.
[399] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio, PERES DÍAZ, "La calificación jurídica (…)", *Ob. Cit.*, p. 239.

Deste modo, resulta dos entendimentos analisados, a possibilidade de qualificação do trabalho prestado em contexto de plataformas digitais de execução local em três figuras distintas, a saber:

a) Considerar o trabalhador tecnológico como um trabalhador subordinado, a serem verificados os indícios de subordinação jurídica;

b) Qualificar a relação laborativa como uma relação de trabalho autónomo a não serem considerados verificados tais indícios;

c) Enquadrar o trabalhador tecnológico numa figura intermédia entre trabalhador subordinado e autónomo, seja por via da parasubordinação, da equiparação à figura do de trabalhador ou recorrendo à figura dos contratos equiparados.

De facto, alguns Estados optaram por criar uma figura intermédia entre o trabalhador subordinado e o trabalhador autónomo, que se liga à questão da dependência económica, como sucede na Alemanha, em Espanha e na Itália. Ainda assim, as referidas figuras apresentam contornos particulares em cada um dos citados ordenamentos jurídicos.

Contudo, no caso espanhol, em que se optou pela introdução de uma figura intermédia, "reconoce el legislador español que la introducción de la figura del TRADE plantea la necesidad de prevenir la posible utilización indebida de dicha figura, dado que nos movemos en una frontera no siempre precisa entre la figura del autónomo clásico, el autónomo económicamente dependiente y el trabajador por cuenta ajena. Por tanto, nos vemos en un problema de calificación jurídica, fronterizo entre las distintas figuras de trabajo, de cuyo resultado final dependerá, en enorme medida, la tutela jurídico-social de la que disfrutará el prestador de servicios."[400]

Porém, divisa-se na orientação mais recente dos tribunais uma tendência para a consideração da relação laborativa desenvolvida no contexto das plataformas digitais como uma relação de trabalho subordinado, mormente considerando a relevância do controlo, a alienidade do mercado, a integração na organização, a vinculação às instruções da operadora de plataforma e o exercício do poder disciplinar.

[400] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio, PERES DÍAZ, "La calificación jurídica (…)", *Ob. Cit.*, p. 243.

De facto, os tribunais têm constatado que os trabalhadores tecnológicos se encontram a prestar atividade no âmbito da organização gerida pelo operador de plataforma, sujeitos ao controlo e ao poder diretivo deste, bem como ao poder disciplinar.

A título de nota prévia, os tribunais têm ainda considerado a pessoalidade da prestação de trabalho, seja por o trabalhador tecnológico não se poder fazer substituir na prestação da atividade, seja por serem consideradas as suas características pessoais no desenvolvimento das microtarefas, o que é evidenciado pela existência de autêntico processo de admissão. De facto, verifica-se transversalmente que os trabalhadores tecnológicos devem ser titulares de uma conta profissional, através da qual se ligam à plataforma digital, conta essa pessoal e intransmissível, e que fica sujeita à avaliação dos utilizadores. Tal avaliação tem impacto na reputação *online* do trabalhador, características com base nas quais poderá ou não ter acesso a faixas horárias ou blocos ou serviços melhor remunerados. As características pessoais do trabalhador tecnológico relevam, assim, na consecução da atividade, podendo revestir o caráter *intuitu personae*.

Como exemplos da existência de instruções e do exercício do poder diretivo, tem sido constatado que a operadora de plataforma fixa unilateralmente o preço dos serviços e da remuneração dos trabalhadores, estabelece regras de conduta quanto à prestação da atividade e quanto à relação com o consumidor/utilizador, controlando o cumprimento dessas instruções.

No que respeita ao controlo exercido pela empresa operadora de plataforma, ele é exercido de forma direta, em tempo real, através da plataforma digital e de sistemas de geolocalização por ela propiciados, bem como *a posteriori* através da avaliação efetuada pelos utilizadores/clientes.

Do exposto resulta evidente que os trabalhadores tecnológicos não dispõem de uma organização empresarial própria – o que em Espanha tem resultado na constatação da alienidade dos frutos, dos riscos, dos meios e do mercado – desde logo porque a sua autonomia se encontra restringida não podendo angariar clientes ou mesmo desenvolver a atividade em nome próprio, não respondendo perante o consumidor final no caso de frustração do resultado (embora possa haver perda de rendimento) e

aportando para a relação laborativa instrumentos de trabalho de valor económico muito inferior quando comparado com a plataforma digital explorada pelo operador de plataforma.

Do mesmo modo, os trabalhadores tecnológicos encontram-se inseridos na organização predisposta pelo operador de plataforma, estando sujeitos às regras por este emanadas.

Paralelamente, ao envolvimento pessoal do trabalhador na realização da microtarefas e ao exercício de um poder diretivo, o sistema de avaliação instituído serve ainda o propósito indireto de premiar ou penalizar os trabalhadores tecnológicos, seja pelo acesso a faixas horárias melhor ou pior remuneradas, seja porque a reputação *online*, períodos de inatividade ou incumprimento de instruções ou "orientações" determinem o cancelamento do acesso à conta profissional, tal redunda em efetivas sanções, corporizando o exercício do poder disciplinar, evidenciando, muito claramente, a posição de subordinação do trabalhador tecnológico.[401]

A nível de direito comparado existem, assim, várias decisões sobre esta matéria, em que os tribunais são chamados a pronunciar-se sobre a questão da qualificação do trabalho prestado através de plataformas digitais e cujos argumentos utilizados, ainda que de forma muito sumária, evidenciam uma orientação reconhecendo a mencionada qualificação na medida em que "os traços indiciadores de dependência são muito fortes e vincados".[402]

Sendo certo que ainda existe registo de decisões jurisprudenciais que consideram a autonomia dos trabalhadores em plataformas digitais, ainda que algumas o enquadrem como trabalho parasubordinado, este entendimento minoritário, com tendência a ser afastado[403] tem sido sustentado com fundamento em três ordens de razões, que já afloramos: desde logo a liberdade que assiste ao trabalhador tecnológico de selecionar o horário no qual prestará a sua atividade, também a tipologia do contrato celebrado é, na generalidade dos casos, um contrato de prestação de serviço e alguns tribunais, ainda que de forma residual, entendiam que o operador de plataforma efetua uma mera

[401] ALOISI, Antonio; De Stefano, Valerio, *Your boss (…), Ob. Cit.*, pp. 58-65.
[402] AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, p. 37.
[403] STEFANO, Valerio de, STYLOGIANNIS, Charalampos, WOUTERS, Mathias, *Platform work (…), Ob. Cit.,* pp. 12-17.

intermediação entre a procura e a oferta, dada a heterogeneidade de plataformas digitais existentes e a união de contratos que nelas pode ocorrer.[404]

Face à ponderação das características enunciadas na jurisprudência analisada e à argumentação desenvolvida pelos tribunais, não nos restam dúvidas que os trabalhadores tecnológicos não são, em muitos dos casos, verdadeiros trabalhadores autónomos, sendo possível enquadrar o trabalho prestado em plataformas digitais no trabalho subordinado, a concorrerem os elementos da subordinação jurídica e, bem assim, sendo de aferir a possibilidade de esta ser evidenciada por via dos indícios de subordinação jurídica, o que adiante veremos, sendo certo que, juntamente com Maria do Rosário Ramalho, consideramos que esta questão não é passível de ter uma resposta unitária.[405]

III. Daqui resulta que, ainda que o conceito clássico de subordinação jurídica venha a fundamentar a orientação jurisprudencial dominante, verifica-se uma tendência de flexibilização do conceito, mormente no que respeita à prestação da atividade no âmbito da organização e aos contornos do poder de direção que tende, respetivamente, para a identificação com a alienidade e o controlo.

O poder de direção deixa, assim, de se evidenciar como um poder linear de comando, passando a revestir maior saliência a gestão algorítmica, a titularidade da informação, das oportunidades de negócio e da gestão deste, bem como o controlo e supervisão da atividade.

Também a titularidade dos instrumentos de trabalho, enquanto indício de subordinação jurídica, vem a ser deslocado nesta tipologia de emprego pela titularidade da plataforma digital ou do respetivo algoritmo, no sentido de revelar a alienidade ou a titularidade dos meios de produção.

A nível europeu, e pese embora as distintas noções de emprego, tendo por base os elementos propugnados pela Recomendação n.º 198.º da OIT, é possível alcançar um

[404] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* pp. 25-31. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Autonomia, subordinação jurídica (…)", *Ob. Cit.,* pp. 313-314. AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* p. 111.

[405] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Autonomia, subordinação jurídica (…)", *Ob. Cit.,* p. 314.

patamar de harmonização, destacando-se como elementos eventualmente transversais aos vários ordenamentos jurídicos, e evidenciadores da posição de subordinação dos trabalhadores em plataformas digitais, a existência de ordens ou instruções na consecução da atividade, bem como o controlo do modo como a mesma é desenvolvida, a prestação de atividade do trabalhador tecnológico no âmbito da organização predisposta pelo operador de plataforma e mesmo pelo exercício do poder disciplinar.[406]

Como novos vetores de análise da prestação da atividade no âmbito da organização, têm sido avançados alguns novos indícios, potencialmente aptos a identificar este elemento, como a dependência informacional do trabalhador tecnológico, a faculdade de regular e coordenar a atividade desenvolvida cometida ao operador de plataforma e o poder de direção exercido através da gestão algorítmica de tarefas, bem como a faculdade de controlo e supervisão da atividade desenvolvida através da geolocalização e do sistema de avaliação.

Mesmo as oportunidades de desenvolvimento do negócio, evidenciada pelo poder de determinar o preço do serviço ou de contactar clientes, ou a assunção do risco da atividade – vistas sob a ótica da estrutura de apoio ao cliente e gestão de reclamações - têm sido consideradas como elementos aptos a identificar, nesta nova tipologia de emprego, a presença da subordinação jurídica e que, por outro lado, podem também evidenciar a prestação da atividade no âmbito de organização, na medida em que permitem dilucidar a titularidade da mesma e de modo mais facilmente reconhecível face aos critérios tradicionais deste elemento.

Como último indício, alguns ordenamentos jurídicos têm também identificado a pessoalidade, na sua faceta de execução pessoal da atividade, que assume particular relevo em Espanha, mormente para efeitos de destrinça quanto à aplicabilidade do regime dos TRADE, mas que se reveste também de algum significado no Reino Unido, ainda que ligado à questão das oportunidades de negócio.

Por outro lado, em Espanha, a Ley 20/2007, de 11 de julho, que aprova o *Estatuto del Trabajo Autónomo*, vem regular "além do trabalho autónomo em geral, o trabalho

[406] MARTINS, João Zenha, "Trabalho e plataformas digitais (…)", *Ob. Cit*, pp. 400-401.

autónomo economicamente dependente: a prestação a cargo de pessoas físicas, realizada de forma habitual, pessoal, directa e por conta própria, fora do âmbito de direcção e organização de outrem, com natureza económica ou profissional, a título lucrativo, e com ou sem a ocupação de trabalhadores subordinados."[407]

Neste particular, a pessoalidade tem vindo a ser identificada com recurso à possibilidade ou não de o trabalhador se fazer substituir no desenvolvimento da atividade, conduzindo à análise da infungibilidade da sua prestação, bem como nos requisitos exigidos ao trabalhador para a sua admissão, à existência de formação ministrada pela operadora de plataforma e à pessoalidade da sua conta de utilizador profissional a qual espelha as suas características enquanto trabalhador.[408]

Trata-se, porém, de uma questão complexa, uma vez que o especial envolvimento da pessoa do trabalhador na prestação laborativa haverá de revelar-se também a propósito de outros indícios que não apenas a possibilidade ou não de este se fazer substituir na realização da prestação contratada, nomeadamente as especiais características do trabalhador serem determinantes na sua contratação e desenvolvimento da atividade, o que poderá resultar da evidência de existência de um processo de admissão desenvolvido pela empresa operadora de plataforma, o que se verificou existir.[409] Também, o facto de a atividade só poder ser exercida através de uma conta de utilizador profissional, que não pode ser cedida a outrem e que congrega as indispensáveis informações relativas à avaliação/reputação *online* dos trabalhadores tecnológicos – a sua pegada digital enquanto trabalhadores – torna relevantes as características próprias do trabalhador e torna a relação laborativa *intuitu personae*.

Ainda que numa diferente linha de análise, e seja um elemento lateral a considerar para evidenciar a subordinação jurídica, alguns ordenamentos jurídicos têm também tomado em consideração a eventual subordinação económica, o que se rodeia de cautelas adicionais na eventualidade de o ordenamento jurídico distinguir as tipologias

[407] REDINHA, Maria Regina Gomes, *Relações atípicas (…), Ob. Cit.,* p. 78.
[408] PEREIRO, Jaime Cabeza; DOCAMPO, María Belén Fernández; PRIETO, Marta Fernández, "La calificacíon (…)", *Ob. Cit.*, pp. 290-291.
[409] SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena, "El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI?", in Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, vol. 3, n.º 4, ADAPT University Press, 2015, p. 21.

de trabalho de forma não binária, isto é, para além do trabalho subordinado e autónomo, como é o caso de Espanha, que adotou um regime especial para os TRADE, o caso italiano e a categoria de trabalho parasubordinado, e os exemplos alemão e inglês, francês, mas também no caso português, respetivamente da categoria intermédia de *arbeitnehmerähnliche, worker,* collaborateur ou contrato equiparado a contrato de trabalho.[410]

Nestes casos, e conforme já se avançou, ocorre uma extensão parcial da tutela conferida aos trabalhadores dependentes e, portanto, limitada, que deve ser questionada, também na medida em que resulta essencialmente de um reconhecimento da dependência económica que pode, nalguns casos, nem existir.[411]

Salienta-se, ainda, o registo de diversos casos de filiação sindical, na medida em que esta pode constituir um relevante indício de subordinação jurídica. Com efeito, a adesão a um sindicato implica, muitas vezes, o reconhecimento por parte do trabalhador da sua integração numa relação de trabalho que se rege por normas coletivas e, simultaneamente, o reconhecimento por parte do sindicato da existência de uma relação laboral que justifique a sua intervenção, o que assume particular relevância no contexto do trabalho em plataformas digitais, onde a linha entre autonomia e subordinação tende a esbater-se.

Assim, a filiação sindical do prestador de atividade laborativa pode auxiliar à qualificação jurídica do vínculo como sendo de trabalho subordinado, designadamente quando acompanhada do exercício de direitos coletivos, típicos do modelo de proteção conferido ao trabalhador subordinado.

Conforme temos vindo a defender, propugnamos a não obsolescência do método tipológico de qualificação jurídica do trabalho dependente, embora a nova tipologia de emprego coloque desafios significativos ao método indiciário e seja inoperante a presunção jurídica de laboralidade nos contornos tradicionalmente definidos.[412] De facto, pese embora se tenha beneficiado da adoção de uma presunção de laboralidade específica para o trabalho em plataformas digitais "El carácter modular y modulable de

[410] ZIPPERER, André Gonçalves, *A Intermediação de Trabalho (…), Ob. Cit.,* pp. 129-131.
[411] REDINHA, Maria Regina Gomes, *Relações atípicas (…), Ob. Cit.,* pp. 79-80.
[412] PEREIRA, Rita Garcia, "A Uber e o contrato de trabalho (…)", *Ob. Cit.*, p. 42.

estos elementos es suficiente para poder afirmar que el trabajo desarrollado a través de plataformas prestadoras del servicio subyacente no precise de su redefinición.(…)

Al hilo de esta reflexión tampoco creo que sea necesario que se configure una nueva categoría conceptual, próxima a lo que se conoce como "trabajador independiente" ("a caballo" entre el trabajo por cuenta ajena, por cuenta propia y el autónomo dependiente)."[413]

De facto, a orientação adotada pelo legislador europeu, a qual tem influência no ordenamento dos Estados-membros, segue claramente o caminho de considerar os trabalhadores de plataformas digitais de execução local como passíveis de ser considerados trabalhadores subordinados, mediante a adoção de uma presunção laboral específica. Tal é o que resulta da já citada Agenda do Trabalho Digno, que tem vindo a ter um impacto reformulador profundo na legislação e no entendimento do trabalho em plataformas digitais como trabalho subordinado, tal como a Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais.

Por outro lado, a considerar-se que o trabalho tecnológico em plataformas digitais de execução local se trata verdadeiramente de trabalho autónomo, a extensão tuitiva pode ser conseguida também através da criação de uma categoria intermédia entre trabalhador autónomo e subordinado (tal como sucede com o estatuto profissional de *worker*), quer através da assimilação à figura do trabalho parasubordinado ou contratos equiparados.[414]

Tem sido defendido que a criação de uma figura intermédia atenderia às particularidades da nova tipologia de emprego, tomando como exemplo o caso espanhol, mais próximo de nós, através da extensão tuitiva levada a cabo por intermédio do regime dos TRADE, ou em Itália por via do trabalho parasubordinado ou da nova figura da "collaborazioni coordinate", ou da pessoa equiparada a trabalhador dos regimes alemão e inglês, vêm somar-se à distinção tradicional entre trabalho

[413] BELTRAN, Ignasi, "Economía de las plataformas (…)", *Ob. Cit.*, p. 75.
[414] OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, CARELLI, Rodrigo de Lacerda, GRILLO, Sayonara, "Conceito e crítica (…)", *Ob. Cit.*, pp. 2626-2630.

subordinado e autónomo ou ao recurso à figura "intermédia" da dependência económica.

Porém, na senda do defendido por Benjamin Sachs, consideramos que "Para que uma terceira categoria seja criada, é preciso avaliar duas questões:

(i) se o modelo existente é incapaz de oferecer respostas às novas formas de trabalho;

(ii) se a classificação dos trabalhadores como empregados inviabiliza o modelo de negócios das empresas proprietárias de plataforma.

A resposta encontrada para ambas não aponta para a necessidade de uma categoria intermediária."[415]

Também, a generalidade da doutrina tem sido consentânea, no sentido de que merece críticas a adoção de uma terceira via na qualificação da relação jurídica desenvolvida no quadro do trabalho em plataformas digitais, desde logo pela sua reduzida aplicabilidade, pelas limitações tuitivas e pelos possíveis impactos negativos na própria proteção conferida aos trabalhadores, permitindo o que Antonio Aloisi denomina de "legal status shopping", desde logo pelas crescentes diluições de fronteiras. As experiências espanhola e italiana são disto evidência.[416]

Alguns autores salientam, ainda, que a jurisprudência tem interpretado os requisitos de qualificação do contrato de trabalho de uma forma lata, flexibilizando o conceito de subordinação, acomodando relações jurídicas em que não exista evidência de um efetivo poder de direção e em que o trabalhador tenha uma maior autonomia no desenvolvimento da atividade, de molde que "los clásicos indicios de la dependencia como son la fijación de horarios, las instrucciones dictadas por el empresario, el control del trabajo, así como la elección empresarial del lugar de prestación de servicios, parecen servir para confirmar la laboralidad, pero no para excluirla cuando se dan otros indicios." [417]

[415] KALIL, Renan Bernardi, *A regulação do trabalho (…)*, *Ob. Cit.*, p. 211.
[416] CHERRY, Miriam; ALOISI, Antonio, "'Dependent contractors' (…)", *Ob. Cit.*, p. 646-647. SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena, "El tránsito de la dependencia (…)", *Ob. Cit*. p. 24. ALOISI, Antonio; De Stefano, Valerio, *Your boss (…), Ob. Cit.*, pp. 124-129.
[417] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "Cambios normativos (…)", *Ob. Cit*, p. 32.

Ainda, ressalta da experiência de direito comparado uma manifestação mais saliente da subordinação e que é não só o exercício do poder disciplinar, mas também a faculdade que a entidade empregadora tem de controlar a prestação laborativa, no âmbito do seu poder diretivo, como adiante veremos.[418]

Assume particular destaque a noção transversal de *dependência organizacional* de que nos fala António Monteiro Fernandes e que tem influência no modo de execução do contrato e na hetero-organização da atividade.[419]

Perante os casos analisados, não restam dúvidas que a autonomia dos trabalhadores tecnológicos poderá revelar-se, em muitos contextos, mais aparente do que real, sendo possível identificar diversos elementos que os colocam numa posição próxima da dos trabalhadores subordinados.[420]

De facto, a jurisprudência internacional tem vindo a desenvolver uma matriz de indícios de subordinação jurídica aplicável a trabalhadores de plataformas digitais, independentemente da nomenclatura contratual atribuída, em homenagem ao princípio da primazia da realidade.

De entre os principais indícios de subordinação jurídica identificados destacam-se os seguintes:

a) **Falta de autonomia na aceitação e organização das tarefas:** Os trabalhadores de plataformas, embora formalmente livres para aceitar ou recusar pedidos, enfrentam sistemas de penalização algorítmica, como a desativação temporária ou definitiva da conta, a perda de bónus ou a descida em *rankings* internos, o que na prática condiciona severamente a sua autonomia;
b) **Controlo algorítmico e supervisão digital:** As plataformas monitorizam em tempo real a localização, a duração das tarefas, as interações com os clientes e outros comportamentos dos trabalhadores, intervindo frequentemente com notificações, orientações ou bloqueios de conta ou das suas funcionalidades;

[418] STEFANO, Valerio de, "Negotiating the algorithm": Automation, artificial intelligence and labour protection, Employment Working Paper n.º 246, Geneva, ILO, 2018, pp. 14. AMADO, João leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica: sujeitos, relações e presunções", in *Labour & Law Issues*, vol. 5, n.º 1, 2019, pp. 66-71.
[419] FERNANDES, António Monteiro, "Trabalho suportado (…)", *Ob. Cit.*, p. 41.
[420] AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* p. 110.

c) **Fixação unilateral do preço e das condições da prestação da atividade:** Os valores pagos por tarefa ou entrega são definidos exclusivamente pela operadora de plataforma, não existindo margem de negociação individual, o que sucede também, em muitos casos, quanto a bónus e penalizações, refletindo uma lógica de remuneração tipicamente laboral;

d) **Imposição de regras de conduta, códigos de vestuário ou equipamentos:** Toda a atividade é parametrizada pela operadora de plataforma, desde as características dos instrumentos de trabalho utilizados à própria consecução da atividade e aos seus termos, sucedendo em alguns casos pontuais existir a imposição do uso de fardamento, de mochilas com logotipo e de rotas predefinidas;

e) **Avaliação sistemática da prestação de trabalho:** Os sistemas de avaliação por estrelas ou *feedback* dos clientes influenciam diretamente o acesso a novas tarefas e a permanência na plataforma, configurando uma forma de controlo e vigilância típica das relações laborais;

f) **Exclusividade de facto ou dependência económica significativa:** Apesar de formalmente poderem prestar serviços a outras plataformas, muitos trabalhadores tecnológicos dependem economicamente de uma única entidade, o que agrava a sua vulnerabilidade e reduz a sua margem de autonomia;

g) **Desempenho de atividade essencial à finalidade económica da plataforma:** Verificou-se, na generalidade dos casos, que os trabalhadores desempenham uma função essencial e integrada no modelo de negócio da plataforma, sendo esta quem controla a oferta, a procura, o preço e o relacionamento com o cliente;

h) **Inexistência de risco económico próprio:** Ao contrário do que sucede com os verdadeiros trabalhadores independentes, os trabalhadores tecnológicos não fixam o preço, não investem significativamente em meios de produção próprios, nem assumem os riscos do negócio, atuando como meros executores das instruções da operadora de plataforma;

i) **Impossibilidade de substituição pessoal na prestação da atividade:** Diversos tribunais têm dado relevo ao caráter pessoal da prestação e à ausência de possibilidade real de substituição na consecução da atividade, o que é típico do trabalho subordinado;

j) **Recurso a contratos-tipo ou de adesão:** A utilização de contratos-tipo ou termos e condições impostos unilateralmente pelas operadoras de plataformas, sem margem para negociação, milita ainda a favor da reduzida autonomia dos trabalhadores tecnológicos.

Estes critérios têm vindo a ser mobilizados de forma convergente pelos tribunais para reconhecer a existência de uma relação laboral, sendo o denominador comum a constatação de que, embora dissimulada sob uma aparência de autonomia, a relação entre o trabalhador e a operadora de plataforma reproduz os traços essenciais do contrato de trabalho.

A análise comparada da jurisprudência internacional permite, assim, reforçar a centralidade da subordinação jurídica como critério estruturante da existência de contrato de trabalho, mesmo em contextos tecnologicamente mediados.

Caberá, pois, aquilatar se os elementos e indícios colhidos da jurisprudência analisada permitem algum grau de transposição para a experiência nacional, no sentido de procurar compreender a natureza do trabalho prestado em plataformas digitais, isto é, se o mesmo integra verdadeiramente trabalho autónomo ou, em sentido diverso, se a sua natureza o aproxima do trabalho subordinado.

4. A delimitação do vínculo de trabalho em plataformas digitais em Portugal

4.1 Portugal e a transição digital

I. Como resulta do exposto, a diluição das fronteiras entre trabalho autónomo e subordinado[421] e a disseminação dos meios tecnológicos levam a que a qualificação jurídica seja uma tarefa de crescente dificuldade.[422]

Procurando dar resposta a essas questões, a Comissão Europeia tem desenvolvido várias iniciativas no sentido de assegurar um conjunto de garantias mínimas aos prestadores de atividade laborativa em plataformas digitais, recomendando a adoção de uma presunção legal ao nível dos Estados-membros, que seja adequada a esta nova tipologia de emprego.

Também, e como se refere no Livro Verde sobre o futuro do direito do trabalho, "Paralelamente, a nível dos Estados-membros, vários países têm lançado iniciativas de reflexão, com a elaboração de Livros - Verde ou Branco - sobre o Futuro do Trabalho, mas igualmente com a produção de regulação especifica ou com a emergência de decisões judiciais relevantes sobre qual deve ser a configuração de um conjunto de matérias, desde logo no trabalho em plataformas digitais".[423]

A nível nacional, também o Programa do XXII Governo Constitucional, incidindo nomeadamente sobre a transição digital e economia 4.0, procura regular as novas formas de trabalho, nomeadamente através das seguintes ações:

"- Regular a *Gig Economy*, fiscalizando e promovendo a aplicação de práticas de trabalho justo, de modo a garantir que os direitos dos trabalhadores são salvaguardados e que são respeitadas as condições inerentes ao trabalho digno;

- Promover a elaboração de um Livro Verde do Futuro do Trabalho e, a partir desse trabalho e do debate público nele baseado, incluindo na concertação social, avançar

[421] SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena, "El tránsito de la dependencia (…)", *Ob. Cit*. p. 10.
[422] NICUESA, Aura Esther Vilalta, "La regulación europea (…)", *Ob. Cit.*, pp. 288-289.
[423] *Livro verde sobre o futuro (…)*, *Ob. Cit.*, p. 26.

com propostas concretas de regulação da prestação de trabalho no quadro da economia digital;

- Avançar, em particular, com soluções para regular as novas formas de trabalho associadas à expansão das plataformas digitais e da economia colaborativa, e definir em instrumento próprio as condições de trabalho que devem ser exigíveis nesse âmbito;

- Assegurar equidade de condições no acesso a proteção social e a condições de trabalho seguras e saudáveis para os trabalhadores das plataformas digitais, da economia colaborativa, dos trabalhadores à distância e de outras tipologias da economia digital, garantindo a aplicação das metas de trabalho digno afirmadas a nível da Organização das Nações Unidas;

- Garantir o acesso dos trabalhadores da economia digital às estruturas de representação coletiva do trabalho e estimular a negociação e a regulação coletiva nos setores emergentes, também de forma a evitar o isolamento e a individualização das relações de trabalho nestes campos;

- Defender a harmonização do quadro normativo que regula as relações laborais nas plataformas digitais em diferentes jurisdições, dentro e fora da Europa;

- Introduzir mecanismos regulatórios no sentido de garantir a segurança e a privacidade dos trabalhadores na interação com as máquinas e com os mecanismos de Inteligência Artificial;

- Assegurar a proteção e a segurança no uso dos dados pessoais por entidades empregadoras, garantindo a plena aplicação do Regulamento Geral de Dados Pessoais e estimulando a sua concretização em sede de negociação coletiva;

- Estimular um equilíbrio adequado entre a autonomia no trabalho e o direito ao desligamento, promovendo uma gestão equilibrada do tempo de trabalho e a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal no quadro do respeito pela soberania das pessoas na gestão do tempo."[424]

Por outro lado, o Ministério da Economia e da Transição Digital, desenvolveu a iniciativa Indústria 4.0, integrada na Estratégia Nacional para a Digitalização da Economia, assinalando-se ainda a Estrutura de Missão Portugal Digital, integrada no

[424] Disponível em *www.portugal.gov.pt*, pp. 193-194.

Plano de Ação para a Transição Digital, aprovado pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 31/2020, de 21 de abril, e o Programa de Estabilização Económica e Social e o Plano de Recuperação e Resiliência, com enfoque na transição digital, assinalando-se ainda a Lei n.º 27/2021, de 17 de maio, que aprova a Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital.

Uma das problemáticas que se tem colocado é precisamente a da qualificação da relação jurídica estabelecida entre prestadores de atividade laborativa e operadores de plataformas nas plataformas digitais de execução local, avançando o Livro verde sobre o futuro do Direito do Trabalho que, "foram já dados passos no contexto nacional, com a publicação da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, que estabelece o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica (TVDE)." [425]

Porém, e como seria previsível, este regime, pese embora estabeleça a obrigatoriedade de celebração de contrato escrito entre motorista e operador de TVDE, naturalmente não adota uma posição sobre a natureza da relação assim estabelecida, mandando aplicar a presunção de laboralidade ínsita no artigo 12.º do CT, o que, considerando a existência de vários métodos de qualificação jurídica e atendendo à dificuldade de aplicação dos referidos requisitos por força das especificidades desta relação jurídica, poderá ter alertado para a necessidade de adequação do quadro legal vigente, conforme veio a suceder.

A este fator soma-se a possibilidade de a relação entre motorista e intermediária ser titulada, da parte do motorista, por uma pessoa coletiva – até criada pelo próprio motorista -, o que poderá adensar as dificuldades de qualificação da relação em causa.[426]

Como referem João Leal Amado e Teresa Coelho Moreira, "A lei prevê ambas as hipóteses, a do motorista vinculado por contrato de trabalho e a do motorista independente (assim resulta com clareza, desde logo, do n.º 12 do art. 10.º, relativo ao regime de organização do tempo de trabalho). Porém, o art. 10.º, n.º 10, da Lei n.º 45/2018 determina que «ao vínculo jurídico estabelecido entre o operador de TVDE e o

[425] *Livro verde sobre o futuro (…)*, *Ob. Cit.*, p. 67.
[426] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A Uber, o motorista e o cliente (…)", *Ob. Cit.*, p. 396.

motorista afeto à atividade, titulado por contrato escrito assinado pelas partes, e independentemente da denominação que as partes tenham adotado no contrato, é aplicável o disposto no artigo 12.º do Código do Trabalho». Ou seja, a lei faz expressa remissão para a presunção de laboralidade estabelecida no CT, afirmando e confirmando a sua aplicação nesta sede. Mas note-se (e este é um ponto absolutamente decisivo para se compreender o alcance desta norma): a lei refere-se apenas ao vínculo contratual existente entre o operador de TVDE e o motorista; a lei não se refere ao vínculo contratual entre o operador de plataforma eletrónica e o motorista, porque parte do princípio de que este vínculo contratual não existirá."[427]

Este regime, e na senda da orientação europeia[428], adota já algumas normas tendentes à garantia de algumas condições mínimas de trabalho, nomeadamente quanto à limitação da jornada de trabalho, tal como resulta do artigo 13.º do citado diploma, cujo n.º 1 limita a 10 horas, por período de 24 horas, o tempo que os motoristas de TVDE podem operar veículos de TVDE, independentemente do número de plataformas nas quais aquele preste serviços, sem prejuízo da aplicação das normas imperativas que estabeleçam período inferior.

Assim, os operadores de plataformas eletrónicas devem estar munidos de sistema informático que registe os tempos de trabalho dos motoristas (artigo 20.º, n.º 3), bem como implementar mecanismos que garantam o cumprimento dos referidos limites e conservar durante dois anos os respetivos registos de atividade e, bem assim, dos motoristas e veículos, de acordo com o seu número único de registo de motorista de TVDE (artigo 13.º, n.^{os} 2 e 3).

Perante estes deveres do operador de plataforma eletrónica – que não é, numa primeira linha, o sujeito com quem se estabelecerá a relação laborativa -, fácil é relembrar a obrigatoriedade de a entidade empregadora manter os registos de tempos de trabalho para apuramento das horas trabalhadas, conforme prescreve o artigo 202.º

[427] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A Uber, o motorista e o cliente (…)", *Ob. Cit.*, pp. 391-392.
[428] ALOISI, Antonio; De Stefano, Valerio, *Your boss (…), Ob. Cit.*, pp. 105-113.

do CT, pelo que a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, "não deixa de colocar na esfera do operador de plataforma eletrónica deveres típicos da entidade empregadora".[429]

Da conjugação destes normativos, João leal Amado e Teresa Coelho Moreira retiram que "segundo este preceito, relativo ao controlo e limitação da atividade, cabe ao operador da plataforma eletrónica assegurar o pleno e permanente cumprimento dos requisitos de exercício da atividade previstos na lei (n.º 1), devendo bloquear o acesso aos serviços prestados pela mesma por parte dos operadores de TVDE, motoristas ou veículos que incumpram qualquer dos requisitos referidos na lei, sempre que disso tenha ou devesse ter conhecimento (n.º 2). Todavia, segundo o n.º 3 do mesmo artigo, o acesso a plataforma eletrónica de motoristas de TVDE que não cumpram os requisitos referidos no número anterior ou que tenham deixado de reunir os mesmos após o acesso à atividade é da responsabilidade do respetivo operador (fica-nos a dúvida sobre se a lei, aqui, se refere ao operador de plataforma eletrónica ou ao operador de TVDE, mas cremos que se tratará deste último), sem prejuízo dos poderes cometidos ao Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I. P., e demais entidades fiscalizadoras." [430]

Fica-nos a questão se esta determinação legal da existência de um controlo dos tempos de trabalho por parte do operador de plataforma não poderá retirar este indício do quadro dos possíveis indícios para a qualificação do trabalho prestado em plataformas digitais, uma vez que passou a ser objeto de um dever legal, independente da qualificação da relação subjacente.

Como ficou dito, apesar de a Lei TVDE não qualificar diretamente a relação estabelecida com os motoristas, os deveres que impõe às operadoras de plataforma refletem obrigações típicas de um empregador, como os deveres de registo, de controlo da prestação de atividade e de garantia de limites à jornada de trabalho (cfr. artigos 13.º e 20.º da Lei TVDE e que encontram paralelo, nomeadamente, nos artigos 202.º a 204.º e 127.º do CT), permitindo afirmar que existe uma proximidade funcional entre a atuação dos operadores de plataforma e os deveres legais de um empregador, o que coloca desafios interpretativos quanto à qualificação jurídica da relação entre

[429] SILVA, Catarina Marques da; MENDONÇA, Jorge Ribeiro, "Plataformas Digitais (…)", *Ob. Cit.*, pp. 317-318.
[430] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A Uber, o motorista e o cliente (…)", *Ob. Cit.*, p. 393.

plataforma e motorista, principalmente face ao artigo 12.º-A do CT, que permite requalificar relações formalmente autónomas sempre que se verifiquem os indícios de subordinação jurídica.

Por outro lado, em Espanha esta questão é já endereçada no Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho (2021), o qual propugna que "No ordenamento jurídico espanhol, muito recentemente, o Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de maio, estabeleceu uma presunção legal nas plataformas digitais mas apenas nas de entrega, incluindo-as no art. 8.1 do Estatuto de los Trabajadores que se refere à existência de uma presunção jurídica de laboralidade do contrato. As plataformas digitais, porém, estão longe de se esgotar nesta atividade específica podendo, eventualmente, justificar uma intervenção legislativa centrada na qualificação da relação que se estabelece entre as partes intervenientes, na criação de eventuais presunções de laboralidade ou de testes legais específicos que permitam apurar a natureza do contrato – de trabalho ou de prestação de serviço - existente."[431]

Propõe, assim, como linha de reflexão, que importa "Criar uma presunção de laboralidade adaptada ao trabalho nas plataformas digitais, para tornar mais clara e efetiva a distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, sublinhando que a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como o facto de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital".[432]

Este documento salienta, assim, a necessidade de regular o trabalho em plataformas digitais e o acesso aos direitos de representação e participação coletivas destes trabalhadores, bem como a utilização do algoritmo na organização do trabalho e avaliação de trabalhadores, propugnando que "mesmo quando não se coloquem questões ao nível da qualificação do tipo contratual, ou seja, mesmo quando existam verdadeiros contratos de prestação de serviço, importa regular o tipo de relação que se estabelece entre a plataforma e os trabalhadores, de forma a prevenir a celebração de

[431] *Livro verde sobre o futuro (…)*, *Ob. Cit.*, p. 68.
[432] *Livro verde sobre o futuro (…)*, *Ob. Cit.*, p. 172.

contratos desequilibrados, o uso de cláusulas abusivas e a renúncia de direitos por parte dos prestadores da atividade."[433]

Por outro lado, sublinha-se também a proposta de lei que procede à alteração da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno, publicada na Separata BTE, n.º 33, 29/10/2021 e cujo artigo 3.º, n.º 3, alínea o), em matéria de hierarquia das normas, prevê que "As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às seguintes matérias: (…) Uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, nomeadamente, no âmbito do trabalho nas plataformas digitais."

Em matéria de direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, propõe também uma alteração ao artigo 24.º do CT, estendendo os direitos aí previstos ao "caso de tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial".

Propõe também, o aditamento da alínea n) ao n.º 3, do artigo 106.º do CT, de forma a prever que sejam prestadas aos trabalhadores informações referentes aos "parâmetros, 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."

Nesta linha, e procurando assegurar um conjunto de garantias mínimas aos trabalhadores tecnológicos, foi ainda publicado o regime da afixação e publicidade dos horários dos trabalhadores móveis, constante da Portaria n.º 7/2022, de 4 de janeiro, cujo artigo 1.º, n.º 2, refere expressamente a sua aplicação "nos termos previstos no n.º 12 do artigo 10.º da Lei 45/2018, de 8 de agosto, ao motorista afeto à atividade de transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrónica (TVDE)."

Neste contexto, a Proposta de Lei n.º 15/XV, com vista à promoção do trabalho digno, fez constar da sua exposição de motivos que "Além da maior incidência do teletrabalho, fenómenos como o trabalho prestado através de plataformas digitais

[433] *Livro verde sobre o futuro (…)*, *Ob. Cit.*, p. 68.

ganharam espaço em Portugal, como noutros países. Dimensões que tornaram mais evidentes não apenas as oportunidades, mas também, e talvez sobretudo, os riscos associados às questões emergentes do futuro do trabalho, cruzando em muitos casos novas questões com velhos desafios estruturais, como a formação e qualificação das pessoas (objeto de discussão autónoma), e as questões da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, que ganham novas declinações no âmbito das novas formas de trabalho, mas já constituíam na verdade nós relevantes do ponto de vista sistémico na discussão sobre os equilíbrios do mercado de trabalho."

De particular relevância é a proposta de criação de uma presunção de existência de contrato de trabalho com os operadores de plataforma, a qual consta agora do artigo 12.º-A do CT, e que adiante veremos com mais detalhe, em matéria de presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital, presunção essa que foi publicada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril e que entrou em vigor no passado dia 1 de maio de 2023.

Neste contexto, a introdução do artigo 12.º-A do CT, revela um campo de tensão entre a qualificação jurídica das relações laborais e a evolução das formas tecnológicas de prestação de serviço, permitindo presumir a existência de contrato de trabalho sempre que se verifiquem elementos que indicam subordinação, mesmo que formalmente se trate de um contrato de prestação de serviço.

Por outro lado, dado que a Lei TVDE não estabelece qualquer presunção de laboralidade, remetendo a regulação das relações entre os diversos intervenientes para o direito comum e para os contratos celebrados, a articulação entre o artigo 12.º-A do CT e a Lei TVDE deve ser compreendida como um mecanismo de correção normativa que permita agilizar a qualificação jurídica de todo o trabalho prestado em plataformas digitais e que, como tal, incluirá a atividade de transporte individual e remunerado de passageiros por veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica.

Porém, as dificuldades de harmonização entre o artigo 12.º-A do Código do Trabalho e a Lei TVDE residem principalmente nas diferenças entre os regimes normativos e na terminologia utilizada por cada diploma. Ao passo que Lei TVDE adota uma abordagem mais pragmática, centrada na regulamentação das plataformas de transporte e na definição de requisitos operacionais, sem qualificar expressamente os

motoristas como trabalhadores dependentes ou independentes, não estabelece um mecanismo claro de qualificação jurídica da relação laboral, remetendo apenas para o artigo 12.º do CT, parecendo querer afastar a qualificação jurídica emergente da noção de contrato de trabalho.[434]

Embora o artigo 12.º-A do CT determine expressamente, no seu n.º 12, que se aplica "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", questionamo-nos se o princípio da especialidade não determinará solução distinta à que seria pretendida pelo legislador laboral, na medida em que a norma especial apenas prevalece sobre a norma geral no âmbito da situação específica que disciplina, regulando casos concretos sem suprimir disposições do direito positivo mais amplo e, como tal, se até à sua alteração, não prevalecerá a remissão constante da Lei TVDE para as plataformas de transporte de passageiros em veículo descaracterizado.

Portanto, a entender-se que a Lei TVDE, dado que integra um regime jurídico próprio para a atividade de transporte em plataformas digitais, poderá ser considerada lei especial, a mesma prevaleceria face à previsão do artigo 12.º-A, n.º 12, do CT e, como tal, continuaria a fazer assentar a qualificação do trabalho em plataformas digitais da tipologia de transporte de passageiros em veículo descaracterizado, nos indícios de subordinação jurídica constantes do artigo 12.º do CT, ao passo que nas demais plataformas digitais já operaria a presunção ínsita no artigo 12.º-A do CT.

Sem prejuízo do exposto, e dando devida nota a estas críticas, a nível nacional optou-se, assim, por estabelecer uma presunção legal de laboralidade especificamente dirigida ao trabalho em plataformas digitais. Colocamo-nos, contudo, a questão de se esta matéria não poderia, à semelhança do que resulta da jurisprudência internacional analisada, ser dirimida com recurso aos indícios de subordinação jurídica emergentes da noção de contrato de trabalho, isto é em virtude do método tipológico e dos indícios de subordinação jurídica dele emergentes.

[434] A remissão para o artigo 12.º do Código do Trabalho revela-se ambígua face ao quadro atualmente vigente e, num quadro de regulação setorial autónoma, poderia ser considerada dispensável caso o legislador tivesse optado por remeter apenas para as regras relativas à qualificação do contrato de trabalho.

4.2 O método tipológico

I. A questão principal que aqui nos traz – a da qualificação jurídica - é, talvez, aquela que mais tem ocupado a doutrina e a jurisprudência, mas que parece trazer sempre novas abordagens fruto das mudanças que se vão assinalando na tipologia de emprego.

A tarefa de qualificação pretende assim, perante a análise dos factos resultantes da manifestação da autonomia da vontade, enquadrar esses mesmos factos no direito positivo, num juízo subsuntivo cuja materialidade de conteúdo variável resultará na verificação da sua identidade ou dissemelhança com o tipo legal.

Dito de outro modo, a qualificação jurídica implicará aplicar a esquadria normativa à materialidade factual, de forma a poder concluir-se pela incorporação ou não desta nos elementos do tipo determinados por aquela.

Considerando que a realidade é multíplice e que a relação jurídica subjacente, produto da autonomia da vontade das partes que a compõem, é dinâmica, a tarefa de qualificação jurídica importa a análise dos factos constitutivos do vínculo e o seu *nomen juris*, mas também, e sobretudo, o modo como esta relação jurídica se vai desenvolvendo ao longo do tempo, que permita um juízo de subsunção por confronto entre a realidade dos factos e o tipo legal em que é suscetível de ser enquadrada.[435] Deste juízo comparativo se concluirá pela verificação daquele que revelar maior identidade entre factos e elementos normativos, isto é, pela denominação legal e regime.[436]

Trata-se também, numa outra perspetiva, do que foi sendo referido como o princípio da primazia da realidade, pois pode suceder que as partes qualifiquem de certo modo o contrato vigente entre elas mas, na realidade, a relação se desenvolva em moldes diversos e enquadráveis noutro tipo legal. Assim, releva o conteúdo da relação

[435] PARREIRA, Isabel Ribeiro, "Qualificação do contrato de trabalho e presunção legal (…)", *Ob. Cit.*, p. 129.
[436] FERNANDES, António Monteiro, "A Presunção de Contrato de Trabalho na Jurisprudência: Breves Reflexões Críticas", in *De Legibus - Revista de Direito da Universidade Lusófona Lisboa*, n.º 1, outubro, 2021, pp. 38-39.

jurídica como efetivamente se desenvolve mais do que a designação ou os contornos que as partes formalmente lhe imprimiram.[437]

Neste particular, a orientação transversal dos tribunais permite considerar que, pese embora os trabalhadores tenham formalmente celebrado contratos de prestação de serviço, materialmente a relação jurídica se desenvolvia em moldes laborais, dado existirem indícios de subordinação jurídica, ainda que entendidos de modo distinto do sentido clássico, sob um novo prisma, sem importar uma flexibilização do conceito.[438]

Neste ponto, sendo sobejamente conhecido que a prestação laborativa se poderá desenvolver quer mediante a celebração de um contrato de trabalho, quer mediante a celebração de um contrato de prestação de serviço e se, em tese, a distinção entre estes tipos contratuais parece clara, a aplicação dos seus elementos distintivos pode, na prática, revelar algumas dificuldades. E isto porque os critérios clássicos de delimitação do contrato de trabalho assumem diferente saliência e, bem assim, distinta aptidão qualificativa.

De entre os critérios de qualificação do contrato de trabalho a doutrina tem sido consentânea em indicar a subordinação jurídica como critério, por excelência, para a delimitação do contrato de trabalho.[439] Sucede, porém, que as dificuldades de qualificação derivadas da multiplicidade de contornos em que se desenvolve o contrato de trabalho conduziram à necessidade de criar mecanismos para identificar a subordinação jurídica na presença de situações tão díspares, até porque esta se revela com distintos graus de intensidade.

Pese embora a subordinação jurídica seja imanente ao contrato de trabalho, integrando o reverso dos poderes laborais de autoridade na posição dominial do

---

[437] AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, pp. 71-72.

[438] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "Judgment designating Deliveroo 'rider' an employee and analysis of its impact in the 'gig economy'", in *Transfer: European Review of Labour and Research*, n.º 24, vol. IV, 2018, p. 487.

[439] João Leal Amado refere-se à subordinação jurídica como "o principal critério de qualificação do contrato de trabalho – e de distinção deste face a contratos vizinhos" enquanto "reverso do poder diretivo". AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, p. 61.
António Menezes Cordeiro refere que "A diferença entre o serviço ('simples') e o trabalho está na subordinação jurídica e, portanto, na heterodeterminação da atuação, própria do fenómeno laboral. CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho II – Direito Individual,* Coimbra, Almedina, 2019, p. 168.
Pedro Romano Martinez identifica a subordinação técnico-jurídica na qual inclui "a alienabilidade; o dever de obediência; e a sujeição ao poder disciplinar do empregador. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 147-151.

empregador, tais poderes não carecem de ser exercidos em permanência e poderão ser limitados ou remeter-se a estados potenciais, na medida em que, como refere Amadeu Guerra, "A subordinação jurídica é temperada por uma certa autonomia, em função das especialidades das tarefas e da aptidão técnica do trabalhador, mas nem por isso a entidade patronal perde a «posição de supremacia» que caracteriza a relação laboral. Porém, a ideia fundamental a reter é a de que, por força do contrato de trabalho, o trabalhador coloca à disposição do empregador a sua força de trabalho, mas não a sua pessoa. Por isso, a doutrina sublinha que as novas formas de subordinação, adaptadas em função das exigências inerentes à utilização das novas tecnologias, apresentam novos riscos, bem como 'novas formas de insegurança no emprego e novas ameaças para a liberdade'."[440]

Ou, num outro sentido, a evolução tecnológica veio determinar uma mudança factual, cujos influxos nas teses propugnadas pela jurisprudência e pela doutrina vieram evidenciar as limitações de um juízo meramente subsuntivo, na medida em que os indícios clássicos de subordinação jurídica sofreram uma alteração conceptual de modo a poderem responder às necessidades de qualificação jurídica.[441]

De facto, como se enunciou, a nova tipologia de emprego parece escapar a este juízo de qualificação por aparentar introduzir uma rutura com a conceptualização tradicional da delimitação do vínculo laboral, deixando, contudo, entrever elementos que nos parecem conduzir à existência de subordinação, se antes não fosse pela constatação de que, em muitas das situações analisadas, não existe uma verdadeira autonomia do trabalhador tecnológico.[442]

Do mesmo modo, tem vindo a assistir-se a uma tendência de flexibilização dos poderes da entidade empregadora que influem no conceito de subordinação jurídica, o que se integra na mencionada tendência de evanescência da figura do empregador, e que tem potenciado manifestações menos salientes dos tradicionais poderes laborais,

[440] GUERRA, Amadeu, *A privacidade (…), Ob. Cit.*, pp. 22-23.
[441] FERNANDES, António Monteiro*, Direito (…)*, *Ob. Cit.*, p. 158.
[442] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Delimitação do contrato de trabalho e presunção de laboralidade no novo Código do Trabalho", in *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Carlos Ferreira de Almeida*, III, Coimbra, Almedina, 2011, pp. 561- 580. PEREIRO, Jaime Cabeza; DOCAMPO, María Belén Fernández; PRIETO, Marta Fernández, "La calificacíon (…)", *Ob. Cit.*, pp. 301-305.

como o poder diretivo, o que no trabalho prestado através de plataformas digitais tem mesmo conduzido a uma codeterminação da atividade desenvolvida.[443]

Por outro lado, adiantam João Leal Amado e Teresa Coelho Moreira, que "a subordinação jurídica constitui uma noção de geometria variável, que comporta uma extensa escala gradativa. E, ao longo do séc. XX, no trânsito da sociedade industrial para uma sociedade pós-industrial, em que o setor dos serviços foi destronando a fábrica, foi-se outrossim verificando uma flexibilização da subordinação. Esta não desapareceu, mas as formas de exercício dos poderes da entidade empregadora foram-se tornando mais dúcteis e menos ostensivas. A subordinação jurídica, a mais de conhecer limites (sob pena, aliás, de a condição do trabalhador se degradar a uma condição servil), também comporta graus distintos, tanto podendo ser muito intensa e constante como exprimir-se em moldes bastante ténues e até potenciais (desde logo, a subordinação jurídica não é incompatível com a autonomia técnicoexecutiva, típica, p. ex., das chamadas "profissões liberais")."[444]

Não perdendo de vista que a génese do contrato de trabalho remonta à revolução industrial, a relação que lhe subjaz foi enformada pelas questões específicas que tal relação colocava, questões essas que hoje se encontram enquadradas de modo diferente, dado o avanço tecnológico, a terciarização da economia, a desmaterialização das relações laborativas e a evanescência da figura do empregador, sendo suscetíveis de colocar em causa o modelo tradicional.

Considerando que a identificação da subordinação jurídica e, por conseguinte, a qualificação de um contrato como de trabalho implica que o mesmo fique sujeito a proteção legal específica, de que beneficia o trabalhador, torna-se necessária uma tarefa prévia de qualificação a fim de determinar o que se entende por trabalho subordinado objeto do contrato de trabalho.

Mariana Leite da Silva e Pedro Romano Martinez autonomizam o método tipológico do método indiciário, salientando aquela autora que o método tipológico puro padece

[443] REDINHA, Maria Regina Gomes, *Relações atípicas (…), Ob. Cit.,* p. 190.
[444] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A *Glovo*, os *Riders (…)*", *Ob. Cit.,* p. 145.
No mesmo sentido, AMADO, João Leal, "As plataformas digitais e o novo art. 12-A do Código do Trabalho português: empreendendo ou trabalhando?", in *Revista TST*, vol. 89, n.º 2, abr./jun., Porto Alegre, 2023, p. 296.

de insuficiências na tarefa de qualificação do contrato de trabalho, porquanto procura "uma coincidência perfeita que permita a subsunção da *fattiscpecie* concreta do tipo «trabalho subordinado» definido no art. 11º." Porém, dado que "a noção de subordinação, tendo em conta o seu conteúdo variável e os diversos graus que pode assumir a sua concretização, raramente permite uma correspondência empírica precisa (…), a jurisprudência tem feito uma utilização privilegiada do método indiciário." [445]

De entre os autores que autonomizam o método indiciário, Pedro Romano Martinez distingue ainda entre indícios negociais internos e externos, embora defenda uma apreciação conjugada dos mesmos.[446]

Luís Menezes Leitão distingue também entre os métodos tipológico e indiciário, considerando que o primeiro se refere a uma "comparação do tipo contratual com o tipo legal" e o segundo "na busca de indícios associados à existência de subordinação jurídica", que considera poderem ser também internos ou externos.[447]

Milena da Silva Rouxinol e Teresa Coelho Moreira referem o método indiciário sob o ponto de vista de uma realidade histórica como um método ultrapassado por força da existência de uma presunção de laboralidade, distinguindo entre este e o método presuntivo.[448]

Em sentido diverso, António Monteiro Fernandes considera que os métodos tipológico e indiciário consubstanciam uma e a mesma abordagem ao método subsuntivo o qual, através da existência de certos sinais ou indícios permitirá inferir elementos da subordinação jurídica de forma a permitir uma aproximação ao conceito-tipo.[449]

António Menezes Cordeiro refere-se aos indícios de laboralidade como uma "técnica, de base doutrinária e jurisprudencial" para fazer operar a presunção de laboralidade.[450]

---

[445] SILVA, Mariana Leite da, "O estatuto jurídico-laboral (…)", *Ob. Cit.*, pp. 167-168.
[446] MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 312-314.
[447] LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 132-137.
[448] AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* pp. 96-97.
[449] FERNANDES, António Monteiro*, Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 147-150.
[450] CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho II (…), Ob. Cit.*, pp. 153-167.

No mesmo sentido, Maria do Rosário Ramalho refere-se aos indícios de subordinação jurídica como "um método tipológico de qualificação" desenvolvido pela doutrina e pela jurisprudência.[451]

Neste contexto, consideramos que os chamados indícios de subordinação não constituem elementos autónomos ou alternativos à construção tipológica, mas antes instrumentos probatórios ou manifestações concretas do conceito-tipo. Ou seja, os indícios não operam fora da lógica tipológica, mas inserem-se nela como vias de demonstração empírica da subordinação, pelo que é possível entender que não se tratam de dois métodos concorrentes, mas de níveis distintos de análise, na medida em que o tipo jurídico fornece o quadro conceptual e os indícios concretizam-no na realidade dos factos.

Neste sentido, não vislumbramos justificação teórico-prática suficientemente sólida para autonomizar o método indiciário, conferindo-lhe uma existência metodológica independente, como se este operasse fora do quadro conceptual do tipo contratual, na medida em que a análise indiciária é uma ferramenta probatória do tipo, não um substituto do próprio conceito jurídico. Deste modo, entendemos que o debate metodológico deve privilegiar uma leitura sistemática e integrada, em que o método tipológico assume a centralidade, e os indícios de subordinação são mobilizados como meios de aferição prática da correspondência entre os factos e o conceito normativo de contrato de trabalho, tal como delineado, por exemplo, no artigo 11.º e no artigo 12.º-A do CT.

Assim, de nossa parte, e considerando que os indícios de subordinação jurídica emergem do conceito-tipo, o qual, na sua atual redação, propugna uma visão concatenada dos poderes laborais, não logramos entrever motivação prática para autonomizar o método indiciário do método tipológico onde tais conceito e indícios se inserem.

II. Partindo do acima enunciado, a doutrina tem identificado alguns elementos essenciais que vêm contribuir para a delimitação da figura contratual contrato de

[451] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* pp. 43-47.

trabalho, e que devem também ter-se por verificados no trabalho em plataformas digitais, e dos quais se destacam:

a) **A atividade laboral:** enquadrada como o dever principal do trabalhador, a prestação de uma atividade produtiva consiste numa "conduta humana ativa apta a satisfazer as necessidades de outra pessoa" que implica "uma atuação positiva do trabalhador" ou a disponibilidade deste com algum grau de continuidade, em qualquer dos casos sendo a mesma heterodeterminada, ao passo que, no contrato de prestação de serviço, o objeto do mesmo é a prestação de um resultado, conforme prevê ao artigo 1154.º do CC.[452]

   Pedro Romano Martinez distingue, neste ponto, que se trata de uma atividade humana, produtiva, exercida por conta de outrem, livremente e de forma subordinada.[453]

   A par destes elementos, António Monteiro Fernandes salienta ainda, em alguns contratos, o papel desempenhado pela disponibilidade do trabalhador, pois, "Na verdade, aquilo a que o trabalhador se obriga é, fundamentalmente, a colocar a sua força de trabalho (conjunto de aptidões psíquicas e físicas) *disponível* pela entidade patronal, em certos termos qualitativos e quantitativos, enquanto o contrato vigorar."[454]

b) **A retribuição:** enquanto dever principal do empregador, o pagamento da retribuição surge como uma prestação patrimonial - total ou parcialmente pecuniária – periódica e sinalagmática, sendo a mesma contrapartida da atividade prestada pelo trabalhador subordinado e integrando a remuneração, entendida em sentido amplo, a par de outras prestações patrimoniais devidas

[452] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* pp. 23-28.
No mesmo sentido, FERNANDES, António Monteiro*, Direito (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 131-132. LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 112-113.
António Menezes Cordeiro considera que "a prestação envolve uma ambivalência, nesse domínio." CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho II (…), Ob. Cit.*, pp. 101-106.
XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, P. Furtado; CARVALHO, A. Nunes, VASCONCELOS, Joana, *Manual de Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 306-307. AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* pp. 91-92.
[453] MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 19-27.
[454] FERNANDES, António Monteiro*, Direito (…)*, *Ob. Cit.*, p. 130.

pelo empregador, por oposição a algumas formas de prestação gratuita de trabalho ou de serviços, em que falta este elemento retributivo.[455]

c) **A subordinação jurídica e os poderes laborais:** evidenciada pela posição de dependência do trabalhador face à posição dominial do empregador, a subordinação jurídica manifesta-se atualmente e em decorrência das definições legais já enunciadas, de uma parte, por uma componente de prestação de atividade no âmbito de organização pelo trabalhador e, de outra parte, pelos poderes de direção e disciplinar do empregador.[456]

No que se refere ao critério da atividade laboral, e uma vez que não consegue cindir-se a atividade do trabalhador do resultado da mesma, o que se evidencia também pelas diversas particularidades do regime que preveem a possibilidade de os resultados da atividade do trabalhador serem considerados no cálculo da retribuição – como sucede com os prémios de produtividade e o estabelecimento de objetivos[457] - ou de terem impacto na manutenção ou cessação do contrato de trabalho[458], levam a que o mesmo seja considerado como um *critério de mera prevalência,* auxiliando à distinção entre contrato de trabalho e figuras próximas mas não sendo decisivo.[459]

No que respeita ao trabalho em plataformas digitais, e do já analisado *supra*, este critério não oferece orientação fácil, na medida em que se verifica que o trabalhador tecnológico presta efetivamente uma atividade indissociável do seu resultado: a entrega, o transporte ou qualquer outro serviço.

---

[455] É o que sucede, respetivamente, com o trabalho voluntário, regulado pela Lei n.º 71/98, de 3 de novembro, e com o contrato de prestação de serviço gratuito, constante do artigo 1154.º do CC. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* pp. 28-32. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 151-153. AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, pp. 60-61. LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, p. 113. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, P. Furtado; CARVALHO, A. Nunes, VASCONCELOS, Joana, *Manual de Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 314-315. AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* pp. 92-93.

[456] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* pp. 32-43. AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, pp. 60-61. LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 113-114. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, P. Furtado; CARVALHO, A. Nunes, VASCONCELOS, Joana, *Manual de Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 308-314. AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* pp. 93-95.

[457] Cfr. resulta do vertido nos artigos 261.º, n.º 1, al. b) e n.º 3 do CT.

[458] Como sucede com o despedimento por inadaptação e a justa causa de despedimento por lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, elencados nos artigos 374.º, n.º 2 e 351.º, n.º 2 do CT.

[459] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* p. 26.

Quanto à retribuição, trata-se de critério que oferece também algumas dificuldades, desde logo porque o nexo sinalagmático existente com a atividade do trabalhador sofre alguns desvios, nomeadamente no que respeita a algumas situações de não prestação de trabalho, mas também pela existência de outras prestações patrimoniais a cargo do empregador que não são contrapartida direta da atividade prestada. Assim, a onerosidade do contrato de trabalho, ainda que tenha servido tradicionalmente para a distinção de figuras próximas, não opera em relação a tipologias de contrato de prestação de serviço necessariamente remuneradas, como sucede com o contrato de empreitada, de agência e mesmo do mandato.[460]

Deste modo, a virtualidade deste critério tem sido evidenciada, de outra parte, no que respeita ao modo do cálculo da remuneração, que por norma sucede em função do tempo de trabalho no âmbito do contrato de trabalho e em função do resultado no contrato de prestação de serviço, sendo certo que se, por um lado, é possível fixar retribuição variável em função do resultado obtido pelo trabalhador, por outro lado, se registam também casos de prestação de serviço em que a remuneração é calculada em função do tempo, como sucede com o contrato de avença ou mesmo no contrato de agência, não sendo, pois, um critério fiável. Considerando ainda que as atividades não remuneradas revestem caráter residual, diríamos ainda que poderá consubstanciar um indício obsoleto no que respeita ao trabalho em plataformas digitais.[461]

Por outro lado, haverá que salientar que é o operador de plataforma quem determina unilateralmente e recebe o preço devido pela realização serviço, efetuando o desconto do valor da percentagem que lhe cabe ao trabalhador tecnológico, que é remunerado "à peça", à tarefa ou, como se refere na jurisprudência espanhola, à unidade de obra. Ainda, em alguns casos, este preço à tarefa é dinâmico, variando nomeadamente consoante as horas de maior ou menor procura, o que incentiva à manutenção da disponibilidade dos prestadores de atividade laborativa, sem que seja necessário fixar unilateralmente um horário de trabalho.

[460] Previstos, respetivamente, no artigo 1207.º do CC, no artigo 1.º, n.º 1 do DL n.º 178/86, de 3 de julho, e no artigo 1157.º e ss. do CC.
[461] GROZDANOVSKI, Ljupcho, "The Emergence of (…)", *Ob. Cit.*, pp. 125-128.

São ainda lançados desafios ou objetivos que podem implicar uma restrição ao uso da plataforma para os utilizadores profissionais que não atinjam os critérios definidos e podem ser fixados prémios traduzidos numa compensação pecuniária, convolando a abordagem à relação contratual como se de um jogo se tratasse, o que veio a merecer a designação de "gamificação" do mundo do trabalho, produto da gestão algorítmica e que potencia um comportamento com enfoque na produção e na disponibilidade.[462]

Ainda, a atividade envolve um sistema de reputação do trabalhador tecnológico pois, "Finalizada a tarefa executada pelo trabalhador, a empresa solicita que o cliente faça a avaliação do serviço, geralmente o classificando em uma escala de um a cinco, sendo um a pior e cinco a melhor nota, ou como positivo ou negativo. Então, as avaliações são consolidadas para se obter uma média. Algumas plataformas utilizam essas avaliações para que o consumidor tenha mais dados na hora de optar por um trabalhador, quando isso é possível. Entretanto, outras usam as notas para analisar a pertinência de o trabalhador continuar participando da plataforma para oferecer os seus serviços, podendo suspendê-lo temporariamente ou até excluí-lo em definitivo."[463]

Lança-se, então, a questão de saber em que medida estes sistemas de gestão algorítmica e de avaliação podem ou não operar como substitutos do exercício do poder diretivo, na sua vertente regulatória e de controlo, verificando-se que a gestão algorítmica não se reduz à fixação do preço do serviço, à definição do local da prestação da atividade, mas impõe também sanções pelo incumprimento dos objetivos definidos ou prémios pelo cumprimento de objetivos, o que, na prática, permite ao operador de plataforma remunerar de forma mais favorável os trabalhadores tecnológicos que registem uma maior produtividade e sancionar ou mesmo excluir os menos produtivos ou que incumpram as regras por si emanadas.

Maria do Rosário Ramalho salienta, contudo, que quer a prestação de uma atividade quer a existência de uma remuneração são elementos comuns ao contrato civil de prestação de serviço, pelo que o elemento decisivo será a presença ou não de subordinação jurídica.[464]

---

[462] SCHMIDT, Florian A., *Digital Labour Markets (…), Ob. Cit.,* p. 12. ALOISI, Antonio; De Stefano, Valerio, *Your boss (…), Ob. Cit.*, pp. 58-65.
[463] KALIL, Renan Bernardi, *A regulação do trabalho (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 102-103.
[464] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Autonomia, subordinação jurídica (…)", *Ob. Cit.,* p. 315.

Perante as assinaladas dificuldades, a delimitação do vínculo de trabalho tem vindo a ser feita com recurso ao método tipológico mas também nas manifestações do conceito-tipo que consubstanciam os seus indícios e, desde o Código do Trabalho de 2003, com recurso às presunções legais que também corporizam tal método, procurando não só os elementos essenciais do contrato de trabalho, mas também a sistematização metodológica para a sua distinção de outras realidades afins, como histórica e atualmente sucede com o contrato de prestação de serviço.[465]

Neste particular, não sendo possível, nesta fase, concluir ou não pela verificação dos elementos indicados nas relações de trabalho desenvolvidas no âmbito das plataformas digitais de execução local como de subordinação, de acordo com os seus elementos integradores, mas apenas no que tange à verificação do desenvolvimento de uma atividade laborativa e ao pagamento de uma prestação pecuniária, o nosso estudo encaminha-se agora para a questão central da tarefa de delimitação do contrato de trabalho e que é a análise da subordinação jurídica.

---

[465] António Menezes Cordeiro distingue de entre os afins contratuais de serviço – onde insere o mandato, o depósito e a empreitada –, os afins de organização – onde inclui as sociedades, a associação em participação, o consórcio e o lojismo nos centros comerciais – e os afins de negociação e distribuição – onde inclui a mediação, a distribuição, a agência, a concessão e a franquia. CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho II (…), Ob. Cit.*, pp. 168-204.

Pedro Romano Martinez refere a distinção entre contrato de trabalho e figuras afins não equiparadas, onde inclui o contrato de prestação de serviço – o contrato de mandato, o contrato de depósito, o contrato de empreitada, o contrato de sociedade, o contrato de agência, o contrato de franquia e o trabalho em economia comum - , explicitando, a título de dificuldade de delimitação, a situação dos trabalhadores no domicílio e na nova economia digital, que trata conjuntamente, esclarecendo que a figura dos contratos equiparados se lhes poderá aplicar por ser "mais comum que, não exercendo atividade na empresa, se encontrem no âmbito de um contrato de prestação de serviços, sendo sustentável a sua equiparação ao trabalho no domicílio". MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 291-303.

Maria do Rosário Ramalho distingue o contrato de trabalho de figuras afins, onde inclui o contrato de prestação de serviço, o contrato de mandato, o contrato de empreitada, o contrato de avença, o contrato de agência, o contrato de sociedade, o contrato de formação e de estágio e os vínculos de emprego público. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* pp. 82-109.

Milena da Silva Rouxinol e Teresa Coelho Moreira distinguem também entre contrato de trabalho e figuras afins, onde incluem o contrato de prestação de serviço. AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* pp. 85-95.

Bernardo Xavier distingue entre o contrato de trabalho e as figuras próximas, onde inclui o contrato de sociedade, o contrato de mandato, o contrato de agência, o contrato de empreitada, o regime dos cuidadores informais e, com relevo para o nosso estudo, o regime de trabalho a partir de plataformas de serviços. Considera, assim, que não integram, em rigor, de contrato de trabalho, o que não se veio a confirmar, dadas as recentes alterações ao CT no âmbito da Agenda do Trabalho Digno. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, P. Furtado; CARVALHO, A. Nunes, VASCONCELOS, Joana, *Manual de Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 335-342.

III. É da noção de contrato de trabalho constante do artigo 11.º do CT que a doutrina tem vindo a retirar a definição de subordinação jurídica, quer por via da referência à autoridade do empregador, quer por via da integração na organização referenciadas em tal artigo, ou mesmo por via da sua construção teórica como um estado de sujeição do trabalhador ou de heterodeterminação da prestação laborativa.[466]

Partindo da noção de contrato de trabalho, cuja definição consta atualmente do artigo 11.º do Código do Trabalho (CT), resulta que o contrato de trabalho é, por definição, estabelecido entre, de uma parte, uma pessoa singular – o trabalhador - e, de outra parte, uma ou mais pessoas – o empregador -, ficando aquele vinculado a "prestar a sua actividade (…), no âmbito de organização e sob a autoridade" deste.[467]

Ainda que com uma redação distinta, esta noção consta ainda do artigo 1152.º Código Civil (CC), o qual refere que "Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta."

Com base na análise da definição legal de contrato de trabalho, é possível identificar tanto no artigo 11.º do CT como no artigo 1152.º do CC alguns elementos coincidentes na caracterização desta figura jurídica. Desde logo, ambos os preceitos consagram a existência de uma prestação pessoal de atividade, realizada mediante retribuição e sob autoridade de outrem.

Não obstante estas similitudes, a redação dos dois dispositivos revela diferenças de formulação e de alcance normativo pois, o artigo 11.º do CT adota uma linguagem mais flexível, referindo que o trabalhador presta a sua atividade "no âmbito de organização e sob a autoridade" do empregador, ao passo que o artigo 1152.º do CC mantém uma terminologia mais clássica, aludindo à prestação "sob a autoridade e direção" do empregador, traduzindo uma conceptualização mais tradicional e hierárquica da relação laboral.

---

[466] VICENTE, Joana Nunes, "Noção de contrato de trabalho e presunção de laboralidade", in *Código do Trabalho – A revisão de 2009*, VVAA. (Coord. Paulo Morgado de Carvalho), Coimbra, Coimbra Editora, 2011, pp. 59-73.

[467] NETO, Abílio, *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, 5.ª edição, Lisboa, Ediforum, 2019, pp. 75-76.

Neste sentido, a evolução da redação normativa no Código do Trabalho permite uma maior plasticidade interpretativa, abrindo espaço para reconhecer formas contemporâneas de subordinação que não assentam exclusivamente no controlo direto, mas que se manifestam por vias como a supervisão algorítmica, ou a imposição indireta de horários e preços. Assim, embora a matriz essencial do contrato de trabalho se mantenha inalterada, a leitura da definição constante do artigo 11.º do CT permite uma compreensão mais ajustada às exigências do mercado de trabalho contemporâneo.

Sendo certo que as duas definições legais não se contradizem, elas colocam diferentes acentos tónicos no conteúdo da relação de trabalho, o que, em matéria de qualificação legal, pode colocar dificuldades, em particular no que se refere a formas de organização de trabalho cujas características escapem à conformação da relação de trabalho típica.[468]

Neste enquadramento, António Menezes Cordeiro considera que a referência à autoridade do empregador com a supressão do elemento direção é "uma ideia estranha, tanto mais que a 'direção' foi mantida em diversos outros preceitos (…), pelo que, com ou sem referência, a 'direção' mantém-se."[469]

João Leal Amado identifica na alteração das referidas noções legais uma tendência de flexibilização, salientando que talvez tal possa permitir "a agilização da subordinação laboral, alargando as fronteiras do Direito do Trabalho às novas formas de prestação dependente de serviços."[470] Dito de outro modo, entende este autor que a aludida tendência de flexibilização externa poderá evidenciar uma tendência tuitiva expansiva do ordenamento jurídico laboral, de modo a poder abarcar as novas manifestações de subordinação jurídica.

Ainda que se possa concordar com tal intenção do legislador, para o que concorre a perda de saliência das manifestações clássicas da subordinação jurídica evidenciada pela evolução da tipologia de emprego e pela conceptualização da subordinação jurídica como permeável à evolução socioeconómica e da tipologia de emprego, o julgador, colocado perante o caso concreto, terá de se socorrer de elementos que lhe confiram

[468] Sendo hoje pacífico que não tem impacto jurídico na qualificação o facto de se tratar de atividade intelectual ou manual ou, de outra parte, de surgirem uma ou mais entidades na posição de empregador.
[469] CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho II (…), Ob. Cit.*, p. 37.
[470] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A *Glovo*, os *Riders (…)*", *Ob. Cit.,* p. 145.

maior segurança e certeza na tarefa de subsunção ao tipo legal, situação que se encontra na génese do estabelecimento de uma presunção legal específica para o trabalho em plataformas digitais.

Sucede, neste particular, que nem todos os autores são concordes no que consiste exatamente o método tipológico, sendo que parte da doutrina o reconduz essencialmente a um juízo de subsunção legal, ao passo que outra parte o irá assimilar ao que é denominado comummente por método indiciário e que corresponde à aplicação das teorias do tipo.[471]

Ora, para António Monteiro Fernandes, o método tipológico consiste mais propriamente na escolha da lei aplicável e não na qualificação jurídica, partindo, pois, do tipo legal e dos seus elementos fundamentais conforme se encontram vertidos no artigo 11.º do CT, por referência ao conceito verdadeiramente essencial ao tipo contratual, e como tal indisponível, que designa por "facto genético", isto é "o compromisso de transferência para outrem (alienação) da possibilidade de dispor – no sentido de coordenar, organizar e direcionar certos resultados – de um conjunto de aptidões profissionais da pessoa que trabalha".[472]

De outra parte, segundo Pedro Romano Martinez, distingue o método tipológico do indiciário, considerando que aquele consistirá em averiguar "se a relação jurídica estabelecida pelas partes se enquadra no tipo contratual; ou seja, se o negócio em causa se enquadra no tipo legal", seria assim uma atividade de subsunção legal, verificando o intérprete ou o julgador se as circunstâncias do caso concreto permitiram o enquadramento na norma qualificativa e no conceito de subordinação jurídica, o que poderá colocar dificuldades.[473]

Já Luís Menezes Leitão entende que a identificação da subordinação jurídica não é passível de ser efetuada por um mero juízo de subsunção, distinguindo o método tipológico do método indiciário. Para este autor, "o *método tipológico* baseia-se na comparação do tipo contratual como tipo legal. Para tal, efectua-se uma averiguação dos elementos essenciais do contrato de trabalho, como a determinação dos poderes

[471] Por este motivo, Maria do Rosário Ramalho considera que este método ainda se inscreve no método tipológico. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Delimitação do contrato (…)", *Ob. Cit.*, pp. 567.
[472] FERNANDES, António Monteiro*, Direito (…)*, *Ob. Cit.*, p. 148.
[473] MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 311-312.

laborais do empregador (poder de direcção e poder disciplinar) e o correspondente dever de obediência do trabalhador, em ordem a verificar se se encontram presentes no tipo contratual.

Pelo contrário, o *método indiciário* baseia-se na busca de indícios que normalmente se encontram associados à existência de subordinação jurídica."[474]

Uma vez que tal noção do que é a subordinação jurídica não tem contornos precisos, identificando-se com a posição subjetiva do trabalhador e que tem como reverso a posição dominial do empregador, tal maleabilidade do conceito permite que este se possa adequar à tipologia de emprego que lhe é contemporânea, tal como sucede com o trabalho em plataformas digitais.

Porém, já no que se refere aos indícios de subordinação jurídica, mais concretos e menos fluídos, a sua aplicabilidade fica dificultada perante a evolução da tipologia de emprego.

Ora, considerando que, numa primeira linha, o intérprete recorrerá às presunções legais – elas próprias também recorrendo a indícios de subordinação jurídica -, existe o risco de estas situações, em que pode existir um verdadeiro contrato de trabalho, fiquem sem tutela legal. Ou, pelo menos, assim sucedia, até à aprovação do artigo 12.º-A do CT.

Este artigo veio, assim, elencar um conjunto de indícios ou sintomas das expressões da subordinação jurídica no contexto do trabalho em plataformas digitais que permitem um juízo de aproximação ao tipo legal.

Naturalmente, tal juízo de aproximação partirá da noção legal de contrato de trabalho, o qual, desde a publicação do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto (CT2003), veio a sofrer alterações não despiciendas e com impacto ao nível da qualificação das relações laborativas.

Partindo da noção constante do artigo 10.º do CT2003, o contrato de trabalho é definido como "aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, sob a autoridade e direcção destas".[475]

[474] LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 132-133.
[475] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Delimitação do contrato (…)", *Ob. Cit.*, pp. 563.

Já o atual CT[476], no seu artigo 11.º, sublinha que é contrato de trabalho "aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas."

Salientam-se aqui, em sede de elementos essenciais do contrato de trabalho, não só a alteração da locução "pessoa" para "pessoa singular" como da substituição da expressão "sob a autoridade e direcção destas" pela referência a "no âmbito de organização e sob a autoridade destas", o que leva a um legítimo esforço de interpretação sobre qual o pensamento subjacente à opção do legislador.

Desde logo parece vir clarificado que o contrato de trabalho envolverá necessariamente, da parte do prestador da atividade laborativa, uma pessoa física, e que o acento tónico da prestação da atividade deixa de assentar na sujeição à direção para passar a dar relevo à sujeição à autoridade e à integração na organização.

Porém, ao passo que a anterior redação do artigo 10.º espelhava uma conceção tradicional da relação laboral, centrada na hierarquia e no poder de direção do empregador, e refletia os pressupostos clássicos da subordinação jurídica, em particular o comando direto e pessoal sobre a atividade do trabalhador, a atual redação, introduzida no artigo 11.º do CT, representa uma alteração não meramente terminológica, mas também significativa do ponto de vista conceptual, pois, ao introduzir as expressões "autoridade" e "no âmbito de organização", o legislador amplia o conceito tradicional de subordinação, permitindo que este abarque formas mais difusas e indiretas de manifestação dos poderes laborais, bem como de inserção do trabalhador na estrutura organizacional do empregador.

Esta reformulação revela-se particularmente relevante à luz das novas formas de trabalho, nomeadamente o trabalho em plataformas digitais, nas quais o exercício dos poderes laborais pode não assumir contornos clássicos, mas manifestar-se através de mecanismos algorítmicos, normas internas ou diretrizes operacionais codificadas nos sistemas digitais da plataforma, permitindo uma abordagem funcional à relação de trabalho, e integrando situações em que o trabalhador, embora aparentemente

[476] Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

autónomo, se encontra inserido na cadeia de valor e nos processos organizativos definidos pelo empregador.

Neste contexto, a mudança de redação do artigo 10.º do CT2003 para o atual artigo 11.º do Código do Trabalho deve ser entendida como uma flexibilização ou expansão interpretativa do conceito de contrato de trabalho, conferindo-lhe maior capacidade inclusiva e adaptabilidade face às transformações tecnológicas e económicas, sem abandonar a matriz jurídica da subordinação.

Assim, a conceptualização da subordinação jurídica do trabalhador deixa de ser elaborada em torno dos eixos axiológicos *subordinação à autoridade e direção do empregador* e passa a ser enformada pela *subordinação à autoridade* e *prestação de atividade no âmbito de organização*.

A desvalorização assim reconhecida ao elemento direção no âmbito do feixe de poderes do empregador em detrimento da prestação de atividade no âmbito de organização resulta desde logo da diminuta saliência daquele poder no âmbito da posição dominial do empregador e, por outro lado, da sua reduzida aptidão para definir a posição de dependência do trabalhador, em particular no que se refere a realidades que escapem à referida relação de trabalho típica.

Resulta ainda de uma evolução da tipologia de emprego no sentido de uma menor intensidade ou visibilidade dos comportamentos do empregador suscetíveis de integrar comportamentos diretivos, o que poderia deixar de fora várias prestações laborativas que factualmente integram uma relação de trabalho subordinado, razões que ditaram que este elemento evoluísse num sentido de se tornar menos apto à sua caracterização.

Considerando que a subordinação jurídica é atualmente conceptualizada como o exercício de uma atividade em benefício de outrem no quadro de uma organização heterodeterminada, tem vindo a assumir especial relevância o que António Monteiro Fernandes denomina de *elemento organizatório da subordinação*. Como bem salienta este autor, o referido elemento "implica que o prestador de trabalho está adstrito a observar os parâmetros de organização e funcionamento definidos pelo beneficiário, submetendo-se, nesse sentido, à autoridade que ele exerce no âmbito da organização de trabalho, ainda que execute a sua actividade sem, *de facto,* receber qualquer

indicação conformativa que possa corresponder à ideia de 'ordens e instruções' – nem, porventura, o beneficiário estar em condições (técnicas ou práticas) de as formular."[477]

Assim, em sede de qualificação do contrato de trabalho, a *supra* aludida alteração legislativa teve impacto na deslocação do enfoque no poder de direção do empregador para o aludido elemento organizatório da subordinação, resultante da individualização dos conceitos *subordinação à autoridade e prestação de atividade no âmbito de organização*.

Deste modo, o feixe de poderes integrados na esfera jurídica da entidade empregadora passa a ser entendido de um modo amplo, mais abrangente e dúctil do que o mero somatório dos poderes do empregador, não só por passar a ser conceptualizada enquanto autoridade deste, que pode manifestar-se em moldes menos rígidos que a clássica divisão dos poderes da entidade empregadora, mas também porque esta se liga, assim, à organização no âmbito da qual o trabalhador presta a sua atividade, ainda que não se trate, como vimos, da tradicional inserção hierárquica e vertical.[478]

A alteração operada à noção de contrato de trabalho constante do artigo 11.º do CT, permite alargar o espectro de situações suscetíveis de serem qualificadas como trabalho subordinado, maleabilizando a conceptualização da posição dominial do empregador e, bem assim, o modo de inserção do trabalhador em organização heterodeterminada, permitindo abranger situações em que a subordinação jurídica se manifesta não tanto através de ordens concretas, mas pela dependência e posicionamento do trabalhador na organização produtiva do empregador, na medida em que aquele opera numa lógica de articulação com os fins e meios do empregador, utilizando recursos, horários, normas e procedimentos por este definidos.

Esta ampliação dos critérios qualificativos procura dar resposta às transformações do mundo do trabalho, em que os modelos clássicos de comando direto são progressivamente substituídos por formas indiretas de controlo e organização, entendimento que encontra respaldo na jurisprudência analisada.

---

[477] FERNANDES, António Monteiro*, Direito (…)*, *Ob. Cit.*, 139-140.
[478] ALOISI, Antonio; De Stefano, Valerio, *Your boss (…), Ob. Cit.*, pp. 113-116.

Assim, a prestação de atividade pelo trabalhador "no âmbito de organização" propiciada pelo empregador implica a sua sujeição a uma estrutura empresarial pré-definida, em termos de objetivos, funcionamento, fluxos de trabalho e regras internas, na qual a sua atividade deixa de ser autónoma no sentido económico e organizativo, passando a ser enquadrada numa organização heterodeterminada.

A referida alteração de redação permite adotar uma abordagem mais flexível aos elementos caracterizadores da subordinação jurídica, afastando a rigidez do modelo indiciário e possibilitando o reconhecimento da laboralidade mesmo em contextos atípicos, como o trabalho em plataformas digitais.

4.2.1 A prestação de atividade no âmbito de organização

I. Como se disse, da noção de contrato de trabalho constante do artigo 11.º do CT, resulta o desenvolvimento de atividade por parte de pessoa singular a outra ou outras pessoas, no "âmbito de organização e sob a autoridade destas".

Partindo desta noção legal, temos que o trabalho subordinado é aquele que envolve a prestação de uma atividade pelo trabalhador "no âmbito de organização" do credor da prestação laborativa, o que remete para o seu particular posicionamento na estrutura organizativa do empregador.

A locução em causa substituiu a anterior referência à sujeição ao poder de direção do empregador ainda que, conforme referido no Livro Branco das relações laborais[479] "como é evidente, não se pretende com isso afastar o poder de direcção, consagrado expressamente no Código do Trabalho e através do qual o empregador pode estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado. Trata-se, sim, de corresponder à evolução que a realidade sofreu neste domínio. Na verdade, as manifestações factuais da direção do trabalho – ordens e instruções – vão-se tornando menos visíveis e frequentes, à medida que se elevam os níveis de instrução, de qualificação profissional dos trabalhadores, e de sofisticação das atividades profissionais. A subordinação jurídica

[479] Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, *Livro Branco das Relações Laborais*, Lisboa, MTSS, 2007, p. 101.

vai-se remetendo a estados potenciais, como a jurisprudência há muito vem reconhecendo. O que releva hoje na caracterização da subordinação é, pois, sobretudo, a existência de uma relação de autoridade, inerente à concepção e à titularidade de uma organização de trabalho em que a pessoa do trabalhador se integra."

Deste modo, a caracterização da subordinação jurídica não depende da existência constante de ordens ou supervisão diretas, mas sim da sujeição do trabalhador ao feixe de poderes laborais inerentes à posição dominial do empregador.

Neste particular, João Leal Amado salienta que "talvez os retoques dados pelo art. 11.° do CT na referida noção, passando a fazer referência à inserção 'no âmbito de organização' e eliminando a menção à 'direção' patronal, facilitem a agilização da subordinação laboral".[480]

Assim, a substituição da anterior "integração na organização" pela expressão "prestação da atividade no âmbito de organização" sinaliza uma valorização acrescida da dimensão organizacional da empresa enquanto sistema de coordenação de esforços, sublinhando que o relevante não é tanto a inserção física ou hierárquica do trabalhador num organigrama, mas sim o facto de a sua atividade estar funcionalmente subordinada à lógica e aos objetivos da organização da empregadora, o que é particularmente significativo para a qualificação de novas formas de trabalho, na medida em que a reformulação da noção de contrato de trabalho visa uma maior adaptabilidade da noção de subordinação jurídica às novas realidades laborais, facilitando a identificação e prova da subordinação jurídica.

De facto, tal alteração da nomenclatura utilizada pelo legislador resulta da constatação de que, perante a evolução do quadro das relações laborais, o poder de direção do empregador se tornou menos saliente e, em consequência, resulta menos evidente ou mesmo inexistente a inserção vertical do trabalhador, isto é, do trabalho prestado "em moldes juridicamente subordinados e hierarquicamente dependentes".[481] Para esta situação contribui também o facto de a empresa deixar de ser vista exclusivamente como um conjunto verticalizado de meios físicos e humanos,

[480] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A *Glovo*, os *Riders (…)*", *Ob. Cit.,* p. 145.
[481] AMADO, João Leal, "O contrato de trabalho entre a presunção (…)", *Ob. Cit.,* p. 9.

passando a ser uma "unidade económica"[482], e aproximando-se do que pode denominar-se de organização produtiva. Portanto, a inserção do trabalhador na organização produtiva dita que aquele se deva pautar pelas regras dessa mesma organização, bem como ser a atividade por ela coordenada.

Daqui resulta que a alteração terminológica operada pelo legislador no artigo 11.º do CT reflete uma mudança na conceção da própria relação laboral, através da qual a redefinição da empresa como "unidade económica" aproxima a conceptualização jurídica da realidade organizacional atual e, bem assim, permite entender a inserção do trabalhador na organização produtiva através da sua sujeição às regras de funcionamento da organização, à coordenação da atividade e aos objetivos da entidade empregadora, permitindo uma abordagem sistémica da subordinação.

Nestas circunstâncias, considerando "o princípio da primazia da realidade" enquanto princípio geral de direito, representando uma exceção ao princípio da liberdade contratual consagrado no artigo 405.º do CC, resulta que a qualificação da relação em presença, bem como a escolha do corpo normativo a que a mesma se submete, sempre se fará por via não da designação que as partes lhe atribuem, mas dos elementos factuais que nela se evidenciam.

Assim, e a verificar-se a aludida subordinação do trabalhador tecnológico, haverá de esclarecer quem, de entre os possíveis sujeitos operadores de plataformas digitais em presença, poderá assumir a posição de empregador, tendo já sido aflorado que surge como candidato primeiro a empresa que presta o serviço subjacente, isto é, a operadora de plataforma.

Ora, considerando que na relação laborativa o empregador surge como a contraparte do trabalhador, ficando investido na autoridade e sendo o titular da organização no âmbito da qual o trabalhador prestará a sua atividade, ele surge, nos termos do artigo 11.º do CT como "a pessoa" ou "pessoas".

Desconsiderando o uso da locução no plural, que visa essencialmente dirigir-se às situações de pluralidade de empregadores, o uso da expressão visa designar quer a pessoa singular, quer a pessoa coletiva que ficará investida na posição dominial do

[482] Cfr. Artigo 285, n.º 1 do CT, a propósito da transmissão de estabelecimento.

empregador, sendo certo que "A tendência actual é para que o empregador seja uma pessoa colectiva. Efectivamente, é cada vez maior o número de trabalhadores que tem como empregador determinada sociedade, a qual explora uma ou mais empresas em que os trabalhadores se incorporam. Podem, porém, suceder casos em que a relação laboral seja exclusivamente interindividual, sem integração do trabalhador em qualquer unidade empresarial. É o que acontece no contrato de trabalho doméstico ou no trabalho rural."[483]

Porém, no contexto da atividade laborativa desenvolvida através de plataformas digitais de execução local, por via de regra, embora integre uma situação de empresa não aparente[484], o operador de plataforma ou intermediário adotam a forma jurídica de uma pessoa coletiva ou, dito de outro modo, uma empresa, que "pode ser definida como uma unidade organizatória, no âmbito da qual o empresário, individualmente ou com os seus trabalhadores, prossegue determinados fins produtivos com o auxílio de meios técnicos ou imateriais, os quais não se destinam à satisfação das suas próprias necessidades."[485]

Esta conceptualização decorre, desde logo, do facto de o CT considerar o empregador indistintamente quer como empregador, quer como empresa, circunstância em que aquele é conformado como organização no âmbito da qual o trabalhador irá prestar a sua atividade "e que justifica que a lei faça referência a um interesse próprio da empresa, que considera distinto do interesse do empregador, especialmente para justificar medidas excepcionais de gestão empresarial (arts. 119º, 120º, 140º, 194°, 214º, nº 2, b), 227º, e 243º, nº 1) e medidas de viabilização em situação de crise empresarial (arts. 294º, nº 2, b) e 298º e ss.)." [486]

Deste modo, o Código do Trabalho adota uma conceção funcional de empregador, revela uma separação conceptual entre o interesse do sujeito empregador e da unidade produtiva ou organização, dotada de relevância prática e normativa, permitindo uma leitura da subordinação à luz desta estrutura dualista.

[483] LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 233-234.
[484] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* p. 9.
[485] LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…), Ob. Cit.*, p. 234.
[486] LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…), Ob. Cit.*, p. 234.

Ora, daqui resulta, desde logo, que a prestação da atividade no âmbito da organização não carece de uma colocação física do trabalhador num local disponibilizado pelo empregador, exemplo disso mesmo é a prestação de teletrabalho subordinado no domicílio.

Neste ponto, "o enquadramento do trabalhador enquanto teletrabalhador subordinado (e a consequente aplicação das regras do Código do Trabalho à relação de trabalho) passa pela consideração de saber se o trabalhador em questão executa a sua prestação mediante os indícios de subordinação jurídica dispostos no artigo 12.º do CT ou se, de forma distinta, se trata de um trabalhador autónomo e executa a sua prestação de trabalho afastado da observância desses indícios."[487]

Embora consideremos este entendimento bastante redutor no que tange à distinção entre teletrabalho subordinado e autónomo, ele tem o mérito de chamar a atenção para o papel dos indícios de subordinação jurídica constantes do artigo 12.º do CT e para a sua possível inoperatividade relativamente às relações de trabalho que se afastam dos cânones clássicos, mormente em matéria de local e tempo de trabalho. O facto de o legislador ter optado por estabelecer uma presunção de contrato de trabalho específica para as plataformas digitais também assim indicia.[488]

Deste modo, a consagração, no artigo 12.º-A do Código do Trabalho, de uma presunção de laboralidade especialmente dirigida ao trabalho em plataformas digitais constitui um reconhecimento legislativo dessa mutação paradigmática, traduzindo a necessidade de densificar os critérios de qualificação jurídica em contextos em que a subordinação jurídica não se apresenta sob a forma clássica.

II. No que respeita ao trabalho prestado através de plataformas digitais, a prestação da atividade por parte do trabalhador tecnológico no âmbito da organização propiciada pelo operador de plataforma faz-se comummente sob a formal e aparente autonomia do prestador da atividade laborativa.

Neste contexto, a inserção do trabalhador tecnológico na organização predisposta pelo credor e a sua sujeição às regras dessa organização indicia a presença de

[487] REBELO, Glória, *O Trabalho (…), Ob. Cit.,* p.38.
[488] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Autonomia, subordinação jurídica (…)", *Ob. Cit.,* pp. 316-319.

subordinação jurídica e, como tal, de contrato de trabalho, ao passo que a não integração na organização, indiciará a sua autonomia e, em consequência, de contrato de prestação de serviço.

A dificuldade reside, desde logo, nos critérios a utilizar para aferir o âmbito no qual a atividade é prestada, na medida em que pressupõe um especial posicionamento do trabalhador tecnológico na organização predisposta pelo operador de plataforma, porquanto se trata de uma tipologia de emprego nova, distinta do modelo clássico e que, como tal, é dificilmente enquadrável na conceptualização clássica.[489]

Considerando as particularidades no ordenamento jurídico laboral nacional, iremos analisar o modo como foi definida a prestação de atividade no âmbito da organização ou estrutura da empresa como modo de aproximação à conceptualização de subordinação jurídica neste contexto, tal como tem sucedido nas decisões jurisprudenciais proferidas a propósito de diversas plataformas digitais.

Neste particular, o operador de plataforma é, como vimos, por via de regra, uma empresa, mas é também uma organização para os efeitos do citado artigo 11.º do CT, na medida em que, sendo corporizada habitualmente por uma empresa, integra uma organização produtiva estruturada e conformada enquanto unidade económica, constituindo ainda uma organização predisposta pelo operador de plataforma, na medida em que é este quem a gere, organiza e controla.

Deste modo, nas plataformas digitais de execução local, é possível conceptualizar o desenvolvimento da atividade do trabalhador tecnológico no âmbito da "organização", na "empresa"[490] ou na "estrutura organizativa"[491] do operador de plataforma ou do intermediário, tanto que, através da alteração operada pelo Código do Trabalho de 2009

---

[489] GROZDANOVSKI, Ljupcho, "The Emergence of (…)", *Ob. Cit.*, p. 101.

[490] LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 234-236. FERNANDES, António Monteiro, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 139. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 137-138, 403-406. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, P. Furtado; CARVALHO, A. Nunes, VASCONCELOS, Joana, *Manual de Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 87-96.

[491] Cfr. artigo 12.º, al. a), do CT de 2003, na redação dada pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.
Luís Menezes Leitão considera que "a inserção numa organização, embora constitua um elemento natural, não é um elemento essencial do contrato de trabalho". LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, p. 111.
Noutro sentido, António Menezes Cordeiro considera que a referência à organização do empregador pretende remeter para a "dimensão empresarial do trabalho." CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho II (…), Ob. Cit.*, p. 36.

à noção de contrato de trabalho, veio evidenciar-se "a componente organizacional do contrato de trabalho" e o seu "valor qualificativo" e que "realça justamente o facto de o trabalho subordinado (contrariamente ao que sucede com outros prestadores de um serviço ou actividade laborativa) se integrar no seio da organização do credor da sua prestação com uma especial intensidade."[492]

Deste modo, a pertença a uma organização produtiva – mesmo que mediada por ferramentas digitais ou algoritmos – constitui, no atual paradigma, uma característica do contrato de trabalho, cuja relevância se acentua nos modelos de trabalho mediados por plataformas, onde a autoridade se manifesta de forma mais difusa, embora não menos eficaz.

Dadas as particularidades inerentes ao trabalho prestado através de plataformas digitais, o posicionamento do trabalhador tecnológico na organização do credor da prestação não se traduz necessariamente numa colocação física nos espaços da empresa, nem numa clássica inserção vertical hierárquica. Pelo contrário, essa inserção assume contornos mais difusos, operando-se através da submissão do trabalhador aos procedimentos internos, rotinas operacionais e formalidades estruturantes da organização promotora da atividade, manifestações organizacionais que podem assumir a forma de ordens diretas e instruções explícitas, típicas da relação de subordinação jurídica, mas, com frequência, surgem transfiguradas em normas procedimentais, orientações operacionais ou regras disciplinares de natureza padronizada, muitas vezes incorporadas nos próprios sistemas digitais utilizados.

É através da mediação tecnológica – nomeadamente por via de aplicações móveis, algoritmos e *interfaces* digitais – que são distribuídas tarefas, definidos os parâmetros da sua execução, monitorizado o desempenho e, inclusivamente, sancionadas condutas consideradas desviantes. Esta estrutura de comunicação e comando digitalizada, embora desmaterializada e menos visível, não elimina a existência de um vínculo

---

[492] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais,* 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023, p. 42.
João Leal Amado considera que a "componente organizacional, antes implícita, foi agora explicitada pelo legislador. Mas (…) não parece que tal mude grande coisa em sede de qualificação contratual."
AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, p. 59.
Noutro sentido, António Menezes Cordeiro considera que "a inclusão da ideia de organização, sempre interessante, obnubila que, muitas vezes, não há qualquer organização."
CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho II (…), Ob. Cit.*, p. 33.

organizacional, pelo contrário, reforça a ideia de que o trabalhador se encontra subordinado a uma lógica de funcionamento imposta unilateralmente pela entidade que controla a plataforma, sendo esta responsável por definir as condições operacionais, o modo de interação com os utilizadores e, em muitos casos, os critérios de avaliação e continuidade da prestação. Assim, a subordinação jurídica manifesta-se não pela presença física, mas pela integração sistémica e funcional do trabalhador num modelo organizacional estruturado e controlado pelo operador da plataforma.

Em face do exposto, a prestação da atividade por parte do trabalhador tecnológico no âmbito da estrutura organizativa predisposta pelo beneficiário da atividade resulta indiscutível. Desde a emanação de regras de conduta tendencialmente uniformes, correspondentes a uma padronização ou *standardização* da atividade, aos vários exemplos de manuais e códigos de conduta onde tais normas organizativas se encontram vertidas, passando pelo facto de ser o beneficiário da atividade quem fixa o preço do serviço, o valor a pagar ao prestador de atividade laborativa e quem dispõe de uma estrutura de apoio ao cliente e gestão de reclamações, normas e procedimentos aos quais o trabalhador tecnológico se limita a aderir se pretender trabalhar, resulta evidente que este não é dotado de qualquer organização produtiva, dependendo de organização alheia e heterodeterminada para a prestação da atividade.

O trabalhador tecnológico prestará, assim, a sua atividade no âmbito da organização predisposta pelo operador de plataforma, que terá a sua expressão mais saliente na sujeição do trabalhador tecnológico a deveres organizacionais, nomeadamente deveres de produtividade, de sujeição a regulamento ou a código de conduta da empresa, de colaboração e a deveres disciplinares, mas também na posição de domínio daquele, expressa na conformação dos deveres dos trabalhadores em matéria de alteração da prestação ou de cessação do contrato por motivos de gestão.[493]

Por contraste, noutras situações de prestação de trabalho em plataformas digitais em que inexista subordinação jurídica, não se verifica esse enquadramento da prestação da atividade, na medida em que o prestador de atividade laborativa conserva autonomia significativa na definição das condições em que presta a atividade, nos termos, horários

[493] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática (…), Ob. Cit.,* p. 716. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Delimitação do contrato (…)", *Ob. Cit.*, pp. 576- 577.

e locais por si escolhidos, sem imposição direta ou indireta de parâmetros de desempenho ou critérios de aceitação de tarefas. Nestes casos, a plataforma atua meramente como intermediária ou espaço virtual de encontro entre oferta e procura de serviços, não interferindo na execução material da atividade nem no relacionamento entre prestador e cliente. Deste modo, a ausência de deveres organizacionais estruturados, a inexistência de mecanismos de controlo contínuo e a liberdade de recusa de tarefas, sem consequências operacionais, traduzem uma relação mais próxima da prestação de serviços autónoma do que de uma relação jurídico-laboral. De igual modo, a não existência de códigos de conduta vinculativos, de sistemas de avaliação com impacto na continuidade da atividade ou de instruções detalhadas sobre o modo de prestação da atividade, poderá revelar uma autonomia do trabalhador tecnológico quanto à estrutura organizativa do operador da plataforma. Assim, nos casos em que a plataforma se limita a facilitar o contacto entre partes e a disponibilizar a ferramenta tecnológica plataforma, não se estará, em rigor, perante trabalho subordinado.

Neste particular, "«A componente organizacional do contrato de trabalho revela-se no facto de ele envolver a integração do trabalhador na organização do empregador com a inerente sujeição às respectivas regras. Ora, uma vez que algumas destas regras podem condicionar o trabalhador em termos pessoais pense-se em regras de apresentação e de comportamento na empresa, de cooperação com os colegas, ou de relacionamento com os clientes, o elemento organizacional contribui para acentuar o envolvimento pessoal integral do trabalhador no contrato e, nessa medida, aumenta os perigos que do contrato podem advir para a sua personalidade ou para a sua vida privada»."[494]

Assim, resulta evidente que, para a qualificação do contrato como de trabalho, não basta a prestação de atividade no âmbito da organização predisposta pelo credor da prestação, sendo necessário que tal ocorra com especial intensidade, sendo a mesma na generalidade evidenciada pela submissão deste a deveres organizacionais, de

[494] GUERRA, Amadeu, *A privacidade (…), Ob. Cit.*, p. 27.

conduta e de disciplina, o que não sucede - ou sucede de modo muito menos intenso - com o trabalho que se desenvolve de forma autónoma.

Como vimos em sede de análise jurisprudencial, tais regras de organização e disciplina estabelecidas pelo operador de plataforma comprimem de forma intensa a autonomia que assiste ao trabalhador tecnológico, assumindo verdadeiros contornos de subordinação. Desde logo, o operador de plataforma, consoante as circunstâncias, efetua uma coordenação do serviço, determinando as condições essenciais da sua prestação, fixa o preço e respetivas condições de pagamento, utilizando mesmo a plataforma e sua gestão algorítmica para efetivamente dirigir e organizar a forma como se desenvolve a atividade.[495]

Não é despiciendo, também, relembrar que o trabalhador tecnológico está envolvido pessoalmente no desenvolvimento da prestação laborativa – ainda que se refira que esta possa ser fungível para o operador de plataforma, dado o número de utilizadores profissionais de que dispõe, não é factualmente assim, pois a prestação de atividade encontra-se "pessoalizada" através da utilização da sua conta profissional – na medida em que ele se obriga a desenvolver pessoalmente a atividade através da utilização da sua conta de utilizador profissional, que é intransmissível, conta essa que reflete os parâmetros de execução da atividade, como tempos de execução, número de tarefas, valores auferidos, avaliação de consumidores, entre outros vetores que individualizam o trabalhador perante o operador de plataforma e o envolvem pessoalmente nessa execução, refletida no sistema de prémios e punições vigente.

Do especial posicionamento do trabalhador tecnológico no âmbito da organização predisposta pelo operador de plataforma resulta, assim que, nalguns casos, esta integração surge aliada à *componente da pessoalidade,* como sucede com a emanação da situação dominial do empregador no vínculo de trabalho, quando se identifique um especial envolvimento do trabalhador tecnológico na consecução da atividade, para o que concorre a influência da componente organizacional.

Nas plataformas digitais, embora o vínculo seja frequentemente qualificado como prestação de serviço, na prática observa-se uma valorização individual da prestação,

[495] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A *Glovo*, os *Riders (…)*", *Ob. Cit.,* pp. 146-147.

através de mecanismos como a atribuição de classificações pessoais, sistemas de reputação, histórico de desempenho e correspondência direta entre o perfil do trabalhador e o utilizador final. Esta individualização da prestação revela que o trabalhador tecnológico não é facilmente substituível, sendo o serviço prestado indissociável da sua pessoa, indissociabilidade que é especialmente evidente quando a substituição requer autorização prévia da plataforma, quando esta é formalmente proibida, ou quando a substituição interfere com os sistemas de pontuação, reduzindo o acesso a futuras oportunidades de trabalho.

Esta intransmissibilidade da prestação indicia a sua pessoalidade, pois a plataforma não contrata apenas a execução de uma tarefa, mas a forma como essa tarefa será desempenhada por aquele trabalhador específico, com base no seu histórico, eficiência e fiabilidade, revelando um envolvimento pessoal da figura do trabalhador tecnológico enquanto elemento estruturante da relação. A centralidade da pessoa do trabalhador e a impossibilidade prática de substituição revelam, portanto, que a relação entre trabalhador tecnológico e operador de plataforma ultrapassa o simples fornecimento de um serviço, aproximando-se do paradigma típico da relação laboral, onde a prestação pessoal e direta é um dos pilares estruturantes do vínculo contratual.

É, portanto, através do facto de o trabalhador tecnológico ficar submetido às regras da organização predisposta pelo operador de plataforma com esta especial intensidade, ainda que tais regras possam ou não consubstanciar manifestações do poder diretivo no sentido clássico, que se revela o seu particular envolvimento na organização, isto é a *pessoalidade* e a *componente organizacional* da subordinação verificada no trabalho prestado em plataformas digitais.

A subordinação jurídica do trabalhador tecnológico assume, assim, uma forte componente organizacional - no sentido de organização heterodeterminada da atividade e de emergência de deveres derivados da prestação de atividade no âmbito de organização alheia -, porquanto o seu posicionamento na organização predisposta pelo operador de plataforma não se reconduz a uma mera integração do devedor da esfera organizacional do credor.

Assume aqui especial relevo o meio digital utilizado – a plataforma digital – através do qual o trabalhador tecnológico fica submetido a um conjunto de regras da

organização – ou de procedimentos da empresa corporizados em deveres organizacionais[496]-, que se traduzem no modo como a atividade é desempenhada, no relacionamento com clientes e que, nalguns casos, pode mesmo consubstanciar uma conformação da prestação, isto é, o exercício do poder diretivo, ainda que sob a aparência de determinação algorítmica, e noutros casos, o exercício de um poder disciplinar prescritivo.

Pelo que, neste particular e entre outros fatores, concorrerá para a qualificação do trabalho prestado em contexto de plataformas digitais a aferição casuística do grau de integração do trabalhador tecnológico na organização do operador de plataforma – que aparenta ser intensa -, mas também a existência dos poderes laborais do empregador, isto é, a sua sujeição à autoridade do beneficiário da atividade.

4.2.2 A sujeição à autoridade

I. Por outro lado, o critério da subordinação jurídica do trabalhador evidencia ainda a desigualdade da posição subjetiva das partes no contrato de trabalho corporizada na posição dominial do empregador e na dependência pessoal do trabalhador, de que são exemplos:

a) **No que respeita ao empregador:** salientam-se tradicionalmente o poder de direção - quer determinativo da função, quer conformativo da prestação – e o poder disciplinar nas suas vertentes prescritiva e sancionatória, sendo certo que na sua atual redação, o artigo 11.º do CT suprime a referência ao poder de direção em favor da autoridade do empregador, permitindo interpretar este preceito de forma integrada como abrangendo além dos tradicionais poderes, um poder organizatório, o poder de vigilância e controlo e o poder regulamentar mas, sobretudo, a existências de uma posição dominial do empregador.[497]
b) **No que respeita ao trabalhador:** evidenciam-se o dever de obediência às ordens e instruções do empregador, os deveres acessórios previstos no artigo 128.º do

[496] PEREIRA, Rita Garcia, "A Uber e o contrato de trabalho (…)", *Ob. Cit.*, pp. 29-47.
[497] Previstos, respetivamente, nos artigos 118.º, n.º 1, 97.º e 98.º, 328.º e 351.º do CT.

CT e a sujeição ao poder disciplinar do empregador, nas suas vertentes prescritiva e sancionatória[498], sendo certo que, em razão da atual redação do artigo 11.º do CT, passa a assumir maior saliência, para efeitos qualificativos, a componente organizacional manifestada pela prestação de atividade por parte do trabalhador tecnológico no âmbito da organização predisposta pelo empregador, a qual tem impacto nomeadamente na sua vinculação aos referidos deveres organizacionais, relevando ainda a componente de pessoalidade que determina a infungibilidade da sua prestação.[499]

Como se disse, consideramos que a posição de autoridade do empregador não se resume ao somatório dos poderes laborais que este reúne na sua esfera, antes se conceptualiza hoje como uma posição subjetiva complexa ligada à organização por si determinada e aos seus parâmetros de organização e funcionamento, isto é, o seu acento tónico desloca-se para o elemento organizatório.

Porém, considerando que a posição jurídica complexa do empregador, onde se incluem os poderes laborais, se projeta nos elementos distintivos da autoridade daquele e, bem assim, que a presença destes é suscetível de concorrer para a identificação da subordinação jurídica e, bem assim, para a qualificação do contrato de trabalho, perante a atual redação do artigo 11.º do CT, a posição dominial do empregador, isto é, a posição subjetiva em que se encontra o empregador, dotada de poder, à qual corresponde a subordinação do trabalhador, centra-se no exercício da *autoridade.*

Assim, a alteração introduzida na noção de contrato de trabalho constante do artigo 11.º do CT, que substituiu o binómio "poder de direção / integração na organização" anteriormente constante do artigo 10.º do CT/2003, pelo binómio "autoridade / prestação da atividade no âmbito de organização", representa uma inflexão conceptual relevante na definição legal do contrato de trabalho e nas formas de identificação da subordinação jurídica, sendo mais do que uma mera alteração terminológica, antes

[498] Precisando-se que a subordinação jurídica do trabalhador não se confunde com a subordinação económica nem com a subordinação técnica, que aquela comporta graus, podendo mesmo remeter-se a estados de potencial exercício, encontrando-se limitada funcionalmente ao âmbito do contrato de trabalho.

[499] De que são exemplo o dever de produtividade, o dever de colaboração, a sujeição a horários, ao regulamento da empresa, a códigos de conduta ou a deveres disciplinares. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* p. 42.

reflete uma evolução no modo como se compreende a relação de trabalho num contexto de crescente complexidade organizacional, flexibilidade estrutural e desmaterialização das ordens laborais.

Em síntese, a reformulação operada pelo artigo 11.º do CT reforça a centralidade da organização empresarial como critério qualificativo da relação de trabalho, deslocando o foco da análise da subordinação jurídica de um modelo verticalizado e hierárquico para um modelo organizacional, permitindo abranger a nova tipologia de emprego, nomeadamente na medida em que o poder diretivo é exercido de forma difusa, digitalizada ou programada, e em que o vínculo jurídico-laboral se funda menos na emissão de ordens diretas e mais na submissão estrutural do trabalhador à parametrização da organização e ao controlo por esta efetuado.

II. O artigo 11.º do CT refere, pois, a sujeição à "autoridade" da pessoa ou pessoas para as quais o trabalhador presta a sua atividade, autoridade essa que integra os dois poderes que compõem a posição de domínio do empregador: o poder de direção e o poder disciplinar.[500]

Neste aspeto a alteração legislativa acentua a componente organizacional do poder de autoridade da entidade empregadora, reforçando a existência de deveres emergentes da sua integração na organização, deslocando o foco para a potencialidade

[500] António Monteiro Fernandes distingue latamente a posição subjetiva do empregador em poderes de organização, direção e controlo, autonomizando os poderes determinativo da função, conformativo da prestação, regulamentar e disciplinar. FERNANDES, António Monteiro*, Direito (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 427-441.
António Menezes Cordeiro distingue entre o poder de direção, o poder regulamentar e o poder disciplinar, considerando dentro do primeiro o poder regulamentar. CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho II (…), Ob. Cit.,* p. 451.
Pedro Romano Martinez distingue entre o poder de direção e o poder disciplinar, incluindo naquele o poder regulamentar e a faculdade de fiscalizar a atividade. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 639-655.
Luís Menezes Leitão distingue entre o poder de direção, o poder regulamentar e o poder disciplinar. LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 385-393.
João Leal Amado distingue a "(tradicional) tríade de poderes patronais: poder diretivo, poder regulamentar e poder disciplinar." AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, p. 213.
Maria do Rosário Ramalho distingue entre o poder diretivo e o poder disciplinar prescritivo e sancionatório, incluindo naquele a faculdade de determinação da função, de conformação da atividade laboral e o poder de vigilância ou controlo. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* pp. 675-706.
Bernardo Xavier distingue entre o poder diretivo, regulamentar e disciplinar inserindo-os no poder de organização quanto ao pessoal da empresa. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, P. Furtado; CARVALHO, A. Nunes, VASCONCELOS, Joana, *Manual de Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 98-99, 437-462.

de exercício do poder de direção sobre a organização predisposta pelo credor da prestação e para a efetiva gestão da organização, bem como para o poder disciplinar prescritivo.[501]

A evolução da redação do artigo 11.º do CT, ao consagrar a noção de autoridade do empregador como elemento estruturante da relação laboral, e ao afastar-se da menção expressa ao tradicional poder de direção, comporta importantes implicações para a configuração dogmática da subordinação jurídica e, por conseguinte, da própria noção de contrato de trabalho. Esta alteração deve ser lida em articulação com o artigo 128.º, n.º 1, alínea e), e n.º 2 do CT, que consagram o dever de obediência do trabalhador enquanto corolário da autoridade do empregador. A autoridade, neste contexto, passa a ser compreendida não apenas como um poder de comando direto sobre a execução da prestação laboral, mas como um feixe complexo de competências ou poderes organizacionais que permitem ao empregador moldar, estruturar e dirigir o comportamento dos trabalhadores segundo os objetivos estratégicos da organização. Neste novo quadro, a posição dominial do empregador alarga-se para além do exercício clássico e verticalizado dos poderes diretivo e disciplinar, aproximando-se de uma noção mais ampla e difusa de poder organizacional, no qual o poder disciplinar prescritivo -isto é, a faculdade de estabelecer normas de conduta, códigos de ética, regulamentos internos e sistemas de avaliação e monitorização comportamental - assume um lugar central, ao operar como mecanismo de conformação e de alinhamento do comportamento do trabalhador com os padrões medianos da empresa. Trata-se de um poder menos visível, mas não menos eficaz, através do qual o empregador exerce uma autoridade de base normativa e estrutural, que frequentemente se manifesta por meios tecnológicos ou organizacionais difusos.

A deslocação do centro de gravidade da subordinação para a inserção do trabalhador na lógica organizacional da empresa permite acomodar as mutações contemporâneas do mundo do trabalho, especialmente em contextos marcados por elevada autonomia técnica dos trabalhadores, por estruturas horizontais de gestão ou pela mediação digital da relação laboral. Nestes cenários, o controlo direto da atividade

[501] AMADO, João leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A lei portuguesa (…)", *Ob. Cit.*, p. 52.

cede lugar ao controlo estrutural, normativo e algorítmico, em que a obediência se realiza não tanto pela ordem direta, mas pela sujeição a procedimentos padronizados, metas de desempenho ou mecanismos automáticos de supervisão, o que é frequente no trabalho prestado em plataformas digitais.

A referência à autoridade da entidade empregadora, em substituição da anterior menção ao poder de direção, amplia o âmbito do vínculo de subordinação jurídica. Com efeito, enquanto o poder de direção se reporta especificamente à emissão de ordens concretas sobre o modo de execução da prestação, a noção de autoridade é mais abrangente, englobando não apenas a capacidade de emitir instruções diretas, mas também a faculdade de conformar o comportamento do trabalhador por via de normas organizacionais, regulamentos internos ou práticas reiteradas da estrutura empresarial. Além disso, a autoridade remete igualmente para o exercício do poder disciplinar, o qual, embora distinto do poder de direção, contribui para configurar a posição dominial do empregador sobre o trabalhador. Esta reconceptualização permite uma leitura mais integrada e menos formalista da subordinação, acomodando realidades laborais em que as ordens diretas são esparsas ou mediadas por dispositivos tecnológicos e sistemas automatizados de gestão, permitindo ainda delinear o controlo ou supervisão da prestação laboral como forma de assegurar o cumprimento das ordens emanadas do poder diretivo.

Numa primeira linha, ainda que dotado de uma menor saliência, o *poder de direção* encontra-se regulado no artigo 97.º do CT, e consiste na "faculdade através da qual o empregador procede à determinação da função do trabalhador e emite ordens e instruções com vista à execução da actividade laboral e ao cumprimento de outros deveres acessórios do trabalhador."[502] [503]

[502] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* p. 664.

[503] António Menezes Cordeiro, considera que o poder de direção inclui outros poderes laborais, na medida em que "desdobra-se em várias facetas:
(a) a indicação das funções e a ordenação dentro da empresa;
(b) a distribuição de serviço e a concreta conformação da atividade laboral;
(c) a avaliação de desempenho do trabalhador e a fiscalização da sua atividade;
(d) a decisão de promoções ou da atribuição de prémios;
(e) o poder regulamentar e o poder disciplinar." CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho II (…), Ob. Cit.*, p. 451.

João Leal Amado assimila o poder de direção à "faculdade de determinar a concreta função a exercer pelo trabalhador, o poder de conformar a prestação laboral e ainda poderes de vigilância e controlo sobre a atividade desenvolvida".[504]

Pedro Romano Martinez inclui no poder de direção as faculdades de indicar ao trabalhador "a atividade a desenvolver, o modo como deve ser efetuada, o local onde será realizada, (…) a fiscalização da atividade, as instruções quanto à sua realização ou a determinação do momento em que a tarefa deve ser desenvolvida."[505]

Neste particular, António Monteiro Fernandes distingue, dentro do feixe de poderes da entidade empregadora, um poder determinativo da função, um poder conformativo da prestação, um poder regulamentar e um poder disciplinar, os quais correspondem, *grosso modo* e respetivamente, à atribuição de uma categoria profissional ou feixe funcional, à determinação do modo de execução da prestação laborativa, ao poder de emitir regras de "organização e disciplina do trabalho" e, por fim, "à faculdade, atribuída ao empregador, de definir *regras de comportamento pessoal* para os trabalhadores, verificar o cumprimento dessas regras e – tipicamente – aplicar *sanções* internas aos trabalhadores cuja conduta conflitue com esses padrões de comportamento ou se mostre inadequada à correcta efetivação do contrato."[506] Este autor aflora, assim, uma vertente prescritiva do poder disciplinar, deslocalizando ainda o poder de supervisão e controlo para este.

Dito de outro modo, no poder diretivo enquadram-se as prerrogativas do empregador de determinar e conformar a prestação laborativa, o qual é "justificado pela indeterminação relativa dessa prestação e pela necessidade de adequar, de uma forma constante, os comportamentos concretos em que ela se consubstancia ao interesse do empregador-credor".[507]

Ainda que o poder diretivo assuma menor saliência também no trabalho tecnológico, dada a sua morfologia, a atividade prestada encontra-se fortemente determinada pelo operador de plataforma através de ordens e instruções transmitidas através da plataforma digital, bem como da parametrização do serviço a prestar, ainda

[504] AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, p. 214.
[505] MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 639-640.
[506] FERNANDES, António Monteiro, *Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 429-432.
[507] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Do Fundamento (…), Ob. Cit.*, p. 263.

que não logrem identificar-se manifestações claras do exercício do *jus variandi*, enquanto manifestação deste direito subjetivo em sentido estrito justificado pela natureza relativamente indeterminada da prestação laboral e pela necessidade de coordenação desta com a organização produtiva e com as necessidades do empregador, por intermédio da gestão algorítmica.

Sendo uma faculdade, a existência deste poder basta-se com a mera possibilidade de ordens e instruções, não se confundindo com o respetivo exercício que pode ser delegado noutros trabalhadores, o que é compaginável com a existência de autonomia técnica do trabalhador e com a variável intensidade de tais ordens e instruções[508], conforme prevê o artigo 116.º do CT e pode decompor-se no poder de determinar a função do trabalhador e a respetiva definição por remissão para o conjunto de tarefas que lhe são inerentes[509], e a que se refere o artigo 118.º do CT, subsequentemente manifesta-se na conformação da prestação quanto ao modo, tempo e lugar e, em consequência, no poder de supervisão ou controlo da prestação laborativa no que tange aos deveres principais e acessórios.

Assim, o poder de direção não se esgota na sua vertente determinativa, mas manifesta-se também numa vertente de supervisão ou controlo, a qual tem vindo a assumir maior saliência em face da digitalização do emprego e da gestão algorítmica.

Ainda, considerando, que este poder pode ser objeto de cisão ou de desdobramento, mormente nas situações previstas no artigo 329.º, n.º 4 do CT, em que a sua titularidade pode não coincidir com o sujeito que o exerce, em particular por o mesmo poder ser exercido diretamente pelo empregador ou por outros trabalhadores, a nível hierárquico ou por via da delegação de poderes, e atendendo também a que este poder se manifesta de igual modo na prestação de serviço quando a atividade se desenvolva de forma continuada e se apresente com um conteúdo relativamente indeterminado, consubstanciam os principais argumentos da ausência de singularidade do poder de direção e a sua diminuta saliência enquanto critério qualificador.[510]

[508] Que podem corporizar-se em ordens concretas ou instruções genéricas.
[509] O que sucede não só no momento da celebração do contrato de trabalho mas também durante a sua vigência e de que é exemplo o *jus variandi* previsto no artigo 120.º, n.º 1 do CT.
[510] Desde logo porque no contrato de mandato o mandante tem também o poder de emanar instruções, segundo as quais o mandatário deve agir, nos termos do artigo 1161.º, al. a) do CC, o qual se configura

Do exposto resulta que o exercício do poder diretivo pode não ser claro em contexto de plataformas digitais ou, pelo menos, assume menor saliência. São evidências deste aspeto o facto de tais ordens e instruções serem, por via de regra, transmitidas através da plataforma digital sob a égide do algoritmo utilizado, mormente no que tange ao onde e quando da prestação, pese embora possam existir manifestações mais claras, como a existência de mensagens de correio eletrónico de conteúdo similar, em que a operadora de plataforma estabelece as regras pelas quais se deve parametrizar a atividade desenvolvida, fixa a retribuição a auferir, as faixas horárias de trabalho e de ausência, a tipologia de instrumentos de trabalho a utilizar e os seus requisitos, os quais, pese embora não sejam manifestações clássicas do poder diretivo, comportam ainda ou um exercício deste ou a limitação da autonomia do trabalhador quanto à organização do trabalho, na medida em que o trabalhador apenas pode aderir às regras estabelecidas, não tendo qualquer possibilidade de alteração ou negociação das mesmas, tendo como alternativa a essa aceitação não trabalhar.[511]

Ainda como manifestação deste poder diretivo, a jurisprudência tem dado destaque ao controlo permitido pela plataforma digital e efetuado pelo operador de plataforma, na medida em que este se revela mais visível e intenso do que os mecanismos clássicos, potenciando a conceptualização de uma subordinação algorítmica[512] ou aquilo que Esperanza Sierra Benítez chama de "dependencia tecnológica".[513] Para esta autora, os tribunais têm entendido que o trabalhador se encontra inserido na organização

igualmente como um direito potestativo daquele. CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho II (…), Ob. Cit.*, pp. 172-173.

No mesmo sentido, salienta Maria do Rosário Ramalho, a par das situações de enfraquecimento daquele poder e da sua existência noutros contratos, que existem situações de prescindibilidade do poder diretivo, como é o caso do trabalho temporário, em que aquele é atribuído à empresa utilizadora. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* pp. 66-68.

[511] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, p. 12.

[512] Que corresponderia "aquela em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos", na verdade, as alterações introduzidas pela tecnologia não desvirtuam a natureza subordinada da prestação da atividade, sendo possível qualificar a relação jurídica subjacente com recurso à noção de contrato de trabalho, quer reconduzida ao referido conceito-tipo, quer aos indícios dele emergentes, embora se assinalem graves limitações na presunção legal constante do artigo 12.º do CT.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDA, Lucieli, "Condições transparentes de trabalho (…)", *Ob. Cit.*, pp. 211-223. FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme, "Subordinação Algorítmica: Caminho para o Direito do Trabalho na Encruzilhada Tecnológica?", in *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, vol. 86, n.º 3, jul/set, 2020, pp. 40-56.

[513] SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena, "El tránsito de la dependencia (…)", *Ob. Cit*. p. 10.

predisposta pelo operador de plataforma e submetido ao poder de direção desta "en cuanto las órdenes patronales sean continuas y directamente impartidas a los trabajadores a través de Internet, estando los mismos permanentemente localizados a través de la red o del teléfono móvil y sujetos a las instrucciones de la empresa para realizar su trabajo, y sometidos a las variaciones que la empresa introdujera."[514]

No que tange à aludida dependência tecnológica, refere ainda esta autora que o controlo do espaço virtual efetuado pelo operador de plataforma se revela, inclusivamente, mais intenso que o controlo tradicional,[515] concluindo-se que o referido espaço virtual, gerido através de algoritmos por intermédio dos quais se exerce o poder diretivo do operador de plataforma, sem qualquer possibilidade de alteração por parte dos trabalhadores, tem vindo a ser denominada de gestão algorítmica evidenciando "a transição do controle pessoal e direto sobre os serviços para os meios telemáticos e remotos".[516]

Assim, no quadro do trabalho prestado através de plataformas digitais e em contextos de trabalho mediado por tecnologia, a noção de dependência tecnológica assume crescente relevância na análise da subordinação jurídica. Como referido, o controlo do espaço virtual pelo operador de plataforma, efetuado através de instrumentos digitais, representa uma forma intensificada de autoridade organizacional, que decorre da ausência de margem de autonomia decisória por parte do prestador, mas, sobretudo, da opacidade, constância e ubiquidade do controlo exercido por via tecnológica.

Num outro sentido, Catarina Marques da Silva e Jorge Ribeiro Mendonça apontam que "os operadores de plataformas eletrónicas continuam a exercer poderes de organização do trabalho, de controlo e de direção. Em especial, devemos tomar em consideração que os motoristas de TVDE têm de se sujeitar às normas e diretrizes".[517]

A gestão algorítmica - enquanto sistema de comando assente em *software* automatizado e algoritmos de *machine learning* - constitui uma expressão

[514] SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena, "El tránsito de la dependencia (…)", *Ob. Cit*. p. 11.
[515] SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena, "El tránsito de la dependencia (…)", *Ob. Cit*. p. 12.
[516] BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDA, Lucieli, "Condições transparentes de trabalho (…)", *Ob. Cit.*, p. 219.
[517] SILVA, Catarina Marques da; MENDONÇA, Jorge Ribeiro, "Plataformas Digitais (…)", *Ob. Cit.*, p. 318. No mesmo sentido, COELHO, Bárbara Rosário, "A aplicabilidade do regime (…)", *Ob. Cit.*, p. 116.

paradigmática desta nova forma de autoridade, traduzindo-se na deslocação do controlo pessoal e direto clássico para mecanismos telemáticos, remotos e, muitas vezes, opacos. Neste modelo, são algoritmos - e não necessariamente pessoas - que distribuem tarefas, avaliam desempenhos, atribuem classificações, definem penalizações e regulam o acesso a novas oportunidades laborais. Os critérios que enformam estas decisões, ainda que programados por humanos, tornam-se progressivamente autónomos e sujeitos a atualizações constantes mediante análise de dados (*data-driven governance*), dificultando a contestação ou compreensão por parte dos trabalhadores afetados.

Nesta sequência, e com a introdução da inteligência artificial no meio laboral, este fenómeno adquire maior complexidade, na medida em que esta permite não apenas a automação de decisões, mas também a personalização e predição de comportamentos laborais com base em grandes volumes de dados (*big data*). Neste sentido, a autoridade exercida pelo operador da plataforma deixa de assentar em ordens explícitas e passa a estruturar-se em termos de efeitos sistemáticos de regras e padrões que o trabalhador internaliza sem necessariamente os compreender ou visualizar. A submissão do trabalhador tecnológico a tais mecanismos constitui uma forma de heterodireção mediada por tecnologia, que reforça a componente organizacional da subordinação, ainda que desmaterializada e afastada das formas tradicionais de comando.

Esta mutação tem implicações profundas na delimitação do contrato de trabalho e na identificação da subordinação jurídica, uma vez que a relação de autoridade não se exerce de forma evidente, mas através de *interfaces* digitais e sistemas automatizados que vinculam o trabalhador à organização e condicionam estruturalmente a sua conduta. A desmaterialização e despersonificação do poder diretivo - substituído pela lógica algorítmica e gestão automatizada - não elimina a subordinação, mas altera os seus contornos, exigindo um novo olhar sobre os indícios relevantes e sobre a própria conceptualização de autoridade no contexto da economia digital.

Assim, esta deslocação do controlo e do poder de supervisão, e potencialmente do poder diretivo do espaço físico, isto é, do controlo pessoal e direto, para o espaço virtual, através dos referidos meios telemáticos, em nada desvirtua a dependência do trabalhador, cabendo ainda no conceito de subordinação jurídica, conforme entendido

tradicionalmente e tal como consta do artigo 11.º do CT, mas eventualmente determinando uma reconfiguração dos critérios clássicos de qualificação da relação laboral.

Deste modo, ainda que não seja dotado de saliência, o poder diretivo manifesta-se igualmente no trabalho em plataformas digitais, quer através da gestão algorítmica, que substitui os tradicionais meios de comando, quer através do controlo ou supervisão reforçados da prestação, efetuados através da plataforma.

III. Ainda no âmbito da autoridade do empregador e da sua posição subjetiva "o *poder disciplinar* permite ao empregador estabelecer regras de conduta do trabalhador na organização que não se reportam à atividade laboral (é a faceta prescritiva deste poder) e aplicar sanções, que recaem sobre a pessoa do trabalhador, em caso de incumprimento dos comandos emitidos ao abrigo do poder de direcção ou do poder disciplinar prescritivo (é a faceta sancionatória deste poder)."[518]

Esta dupla faceta do poder disciplinar[519], composta por um conteúdo prescritivo ou ordenador e sancionatório ou punitivo, de uma parte "*permite ao empregador emitir regras de comportamento e disciplina no seio da sua organização, que extravasam o âmbito da prestação de trabalho* e, por essa razão, não integram o poder directivo" e, de outra parte, "*permite ao empregador aplicar sanções disciplinares em razão do incumprimento de algum dos deveres, principais ou acessórios, de origem negocial ou legal, ou resultantes de instrumento de regulamentação colectiva do trabalho ou de regulamento empresarial, que compõem a sua posição debitória complexa no contrato de trabalho*."[520]

Estas amplas facetas do poder disciplinar incluem – na sua faceta prescritiva – normas que não se incluem no poder diretivo do empregador, por não se dirigirem as mesmas ao conteúdo da prestação principal, nomeadamente aquelas que pautam a apresentação do trabalhador, característica que facilmente é identificada no trabalho em plataformas digitais e que veio mesmo a ser acolhida na alínea b), do n.º 1, do artigo

[518] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* p. 664.
[519] Em sentido amplo, pois em sentido restrito reconduz-se apenas ao conteúdo punitivo, sendo certo que este último é aquele que melhor evidencia a posição dominial do empregador.
[520] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* pp. 701-702.

12.º-A do CT. Outras normas incluídas no poder disciplinar prescritivo podem ainda ser identificadas no trabalho em plataformas digitais, como sejam o estabelecimento de regras de acesso e utilização dos equipamentos e sistemas, de relacionamento com os utilizadores, podendo ou não estar vertidos em código de conduta ou em regulamento interno.

Neste contexto, o poder disciplinar prescritivo, enquanto dimensão normativa do poder de autoridade do empregador, manifesta-se de forma particularmente significativa no contexto do trabalho em plataformas digitais, onde a relação interpessoal entre empregador e trabalhador é frequentemente substituída por estruturas organizacionais digitalizadas, pelo que este poder se traduz na imposição de condutas e comportamentos através de regras abstratas e gerais, muitas vezes integradas em sistemas automatizados, regulamentos internos ou códigos de conduta.

A título de exemplo, as normas incluídas no poder disciplinar prescritivo abrangem, desde logo, o estabelecimento de regras de acesso e utilização dos sistemas digitais fornecidos pela plataforma, como sejam a exigência de manter a aplicação ativa durante um número mínimo de horas diárias, a obrigação de aceitar um determinado número de tarefas para manter o acesso à plataforma, ou mesmo a proibição de aceder a determinadas funcionalidades em caso de avaliação negativa, são manifestações típicas desta dimensão normativa do poder de autoridade.

Adicionalmente, podem ser previstas regras de conduta relativas ao relacionamento com os utilizadores finais do serviço como, por exemplo, a forma de cumprimento, a utilização de linguagem apropriada, a apresentação pessoal ou a necessidade de confirmação eletrónica da realização da tarefa. Estas regras são frequentemente comunicadas através de manuais de boas práticas, guias operacionais ou *interfaces* digitais, os quais, embora não revestindo necessariamente a forma de regulamentos internos formais, exercem, na prática, uma função normativa de regulação do comportamento do trabalhador.

Outro exemplo elucidativo encontra-se nos deveres impostos quanto à manutenção e ao estado dos equipamentos utilizados, como veículos ou dispositivos móveis, que embora pertençam ao trabalhador, são condicionados por requisitos definidos pela plataforma, como, por exemplo, a obrigatoriedade de manter o veículo limpo, com

revisão em dia e com uma determinada marca ou modelo, sob pena de penalização ou exclusão da plataforma.

Estes dispositivos normativos, ainda que por vezes não revestidos da forma clássica de regulamentação interna (como o regulamento da empresa previsto no Código do Trabalho), exercem, de facto, uma função prescritiva, configurando um conjunto de deveres cuja violação pode implicar consequências práticas graves, tais como a redução de visibilidade na aplicação, a perda de acesso a tarefas mais lucrativas ou mesmo a exclusão do sistema.

Em suma, no trabalho em plataformas digitais, o poder disciplinar prescritivo surge como uma das expressões mais visíveis da autoridade organizacional, através da imposição de regras generalizadas e da sua aplicação automática, muitas vezes sem intervenção humana direta, ficando o operador da plataforma na posição de assegurar a conformidade da prestação com os objetivos da organização. Este fenómeno exige uma leitura alargada da subordinação jurídica e mais flexível dos poderes laborais, que reconheça a existência de autoridade mesmo quando desmaterializada, automatizada e exercida de forma normativa através de sistemas digitais.

Quanto ao poder disciplinar sancionatório, cuja faceta punitiva se identifica com o direito subjetivo potestativo do empregador de aplicar sanções na eventualidade de atuação do trabalhador em desconformidade com as ordens e instruções por si emitidas no âmbito do poder de direção e das regras de conduta e disciplina integradas no poder disciplinar prescritivo, identificando-se também a presença deste poder na sua vertente sancionatória no trabalho em plataformas digitais. Caracterizando-se pela sua função reativa e punitiva, o poder disciplinar sancionatório assume particular relevância no contexto das plataformas digitais, nas quais, embora o controlo se exerça predominantemente de forma automatizada e impessoal, subsiste uma clara relação de domínio por parte do operador da plataforma.

Neste quadro, a sanção assume frequentemente uma feição desmaterializada, distinta das formas clássicas previstas no Código do Trabalho - como a advertência, a repreensão, a suspensão ou o despedimento disciplinar - mas não menos gravosa. Um exemplo paradigmático desta nova configuração do poder sancionatório é a desativação da conta do trabalhador na plataforma, ato que, na prática, equivale à cessação da

relação laboral ou contratual, mesmo que não seja formalmente qualificado como despedimento.

Com efeito, o legislador nacional reconheceu expressamente esta realidade ao incluir, na alínea e) do n.º 1 do artigo 12.º-A do Código do Trabalho, a possibilidade de exclusão da plataforma, designadamente por via da desativação da conta, como um indício de existência de contrato de trabalho. Este reconhecimento normativo da prática sancionatória exercida unilateralmente pelas plataformas reforça a caracterização da autoridade do empregador tecnológico, ainda que exercida por via digital e sem intervenção direta de um superior hierárquico.

As sanções aplicadas no seio destas estruturas não se limitam, contudo, à exclusão definitiva, podem manifestar-se também sob formas mais subtis, como a redução do número de tarefas disponibilizadas ao trabalhador, a atribuição de tarefas menos rentáveis, a imposição de tempos de espera mais longos ou a limitação de funcionalidades na aplicação, medidas que, embora nem sempre sejam formalizadas como sanções, integram a lógica sancionatória do sistema, funcionando como mecanismo de pressão e controlo comportamental.

Adicionalmente, importa sublinhar que, no contexto do trabalho mediado por plataformas digitais, o exercício do poder sancionatório pode ocorrer de forma automática, através da gestão algorítmica, na medida em que a aplicação de sanções pode ser desencadeada por padrões de comportamento identificados por sistemas de monitorização e análise de dados (por exemplo, cancelamentos frequentes de tarefas, avaliações negativas por parte dos utilizadores ou tempos de resposta elevados), sem que exista um procedimento disciplinar formal ou possibilidade efetiva de contraditório.

Este fenómeno coloca novos desafios ao regime das garantias de defesa do trabalhador, consagradas nos artigos 329.º e seguintes e 351.º e seguintes do Código do Trabalho, uma vez que a lógica opaca e automatizada dos sistemas de decisão algorítmica compromete a transparência, a previsibilidade e a possibilidade de reação face à aplicação de sanções.

Em suma, a presença do poder disciplinar sancionatório no trabalho em plataformas digitais, ainda que desmaterializado e exercido por vias não tradicionais, reforça o entendimento da possibilidade de identificação da subordinação jurídica, justificando a

aplicação do regime laboral e a correspondente tutela dos direitos laborais dos trabalhadores, incluindo o direito a um procedimento disciplinar justo, proporcional e transparente.

O exercício deste poder na sua dupla faceta é, naturalmente, propiciado pelo poder de supervisão e controlo emanado do poder diretivo, que é exercido através da plataforma digital na gestão algorítmica e, bem assim, pelo sistema de reputação *online* ou geolocalização do trabalhador.

Evidencia-se a singularidade do poder disciplinar do empregador por, ao contrário dos restantes assinalados, integrar um poder não estadual cometido à entidade empregadora, com a finalidade de prosseguir os seus próprios interesses, o que determina que seja o mesmo de exercício "livre e discricionário", e tendo por fundamento a modelação da vontade do trabalhador no sentido de garantir a sua disponibilidade, no âmbito do contrato de trabalho.[521]

Também não se confunde com o poder disciplinar cometido às federações desportivas no exercício das funções que lhes são cometidas por força da utilidade pública desportiva de que beneficiam e em razão da qual se encontram investidas de poderes públicos. Neste particular, o poder disciplinar das federações desportivas – da competência do seu conselho de disciplina, por força do artigo 43.º do Decreto-Lei n.º 248-B/2008, de 31 de dezembro - é, na sua génese, um poder público pautado pelo direito administrativo e que, nesse contexto, irradia para a esfera privada por via da atribuição de poderes regulamentares e disciplinares por parte do Estado, conforme flui das disposições conjugadas dos artigos 19.º da Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto, aprovada pela Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro, e dos artigos 10.º e 11.º do

[521] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Do Fundamento (…), Ob. Cit.*, pp. 202-209. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* pp. 69-70. FERNANDES, António Monteiro, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 437-441.
Unificando as teses contratualista e institucionalista, Pedro Romano Martinez considera que o poder disciplinar laboral tem o seu fundamento no contrato de trabalho e visa autotutela da relação laboral. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 654-656.
Já Maria do Rosário Ramalho defende a tese contratualista com a particularidade de analisar a decomposição do vínculo na zona obrigacional e na zona laboral que corresponde a um débito laboral alargado das partes, isto é, à sua posição debitória complexa. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* pp. 750-753.

regime jurídico das federações desportivas (RJFD), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 248-B/2008, de 31 de dezembro.

Como anota António Monteiro Fernandes, a propósito da singularidade do poder disciplinar prescritivo, "é a de que a integração do trabalhador numa organização (*maxime* a da empresa) implica a sujeição dele a regras de conduta correspondentes às «exigências próprias da mesma organização», isto é, destinadas a manter a coesão e a articulação funcional dos elementos produtivos que a constituem."[522]

Adotando a posição de António Monteiro Fernandes neste ponto, que, pese embora reconheça que o poder disciplinar se encontra intimamente ligado com a estrutura das relações de trabalho, a transferência da "disponibilidade da força de trabalho de uma pessoa para outra (…) implica uma modelação da vontade do trabalhador pelos ditames do beneficiário do seu trabalho (…) que (…) envolve, ou pode envolver, a necessidade de condutas, e mesmo abstenções, que *não são apenas o trabalho especificado* mas antes exprimem condições do seu uso (e portanto da efectivação da disponibilidade transmitida pelo contrato)".[523]

Salienta Maria do Rosário Ramalho que, na sua vertente sancionatória, se trata de um poder punitivo do empregador, isto é, o de "aplicar sanções disciplinares ao trabalhador em razão do incumprimento de algum dos deveres, principais ou acessórios, de origem negocial ou legal, ou resultantes de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamentação empresarial, que compõem a sua posição debitória complexa no contrato de trabalho".[524]

Face à tipologia de sanções previstas, revelando algum paralelismo com o poder penal e disciplinar administrativo, Maria do Rosário Ramalho conclui que é comum a tais manifestações de poder "a sua finalidade punitiva e não ressarcitória", a "finalidade de prevenção especial e até geral", devendo a aplicação das sanções em causa ser precedidas de processo próprio.[525]

O procedimento disciplinar tem, assim, primacialmente, uma função de prevenção especial e geral, e só numa segunda linha uma função retributiva.

---

[522] FERNANDES, António Monteiro, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, p. 439.
[523] FERNANDES, António Monteiro, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, p. 440.
[524] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* p. 701.
[525] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Do Fundamento (…), Ob. Cit.*, pp. 190-201.

Na sua vertente punitiva, o poder disciplinar não se resume, assim, ao poder de aplicar sanções sem intermediação judicial ou mesmo a uma função preventiva derivada da suscetibilidade de aplicação de sanções tendo em vista dissuadir o incumprimento, evidenciando ele mesmo uma singularidade: o facto de poder ser atribuído a um terceiro que não a entidade empregadora, como por exemplo a um trabalhador.

Em face do exposto, é evidente que o poder disciplinar não pode reconduzir-se a uma mera manifestação ou garante do poder de direção, como o seu fundamento se encontra na análise conjunta da posição debitória complexa das partes, manifestando-se nas componentes organizacional e de pessoalidade, pelo que, o poder disciplinar, enquanto poder direto de punir o trabalhador, é ímpar no domínio do direito privado, revestindo uma singularidade com aptidão qualificativa.

No que tange à componente da pessoalidade, verifica-se ainda que o prestador de atividade laborativa integra uma pessoa física que, para prestar a sua atividade deve criar uma conta de utilizador profissional junto da operadora de plataforma, facultando documentação pessoal, ou mesmo recebendo formação, sendo essa conta pessoal e intransmissível e refletindo quer as características do seu desempenho profissional quer as avaliações que vão sendo efetuadas, do que decorre a impossibilidade de aquele se fazer substituir na prestação dessa atividade, pois, pese embora, em tese, tal pudesse suceder, em consequência, o trabalhador pode ver a sua conta de utilizador profissional suspensa ou cancelada, ficando-lhe vedado o exercício da atividade se ocorrer a utilização da sua conta por outrem, em violação dos "termos e condições" da "plataforma".[526]

Neste duplo sentido, o poder disciplinar do empregador representa um conteúdo imanente ao contrato de trabalho e à posição dominial do empregador, quer configurando a posição subjetiva deste, quer manifestando o equilíbrio contratual, sendo o elemento fundamental para a delimitação do contrato de trabalho.[527]

A singularidade da aptidão qualificativa deste poder laboral, analisado de uma forma integrada e como feixe complexo, evidencia-se desde logo por o mesmo integrar uma das características essenciais do contrato de trabalho, enquanto mecanismo de

[526] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática (…), Ob. Cit.,* pp. 751-797.
[527] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* p. 703.

autotutela e enquanto direito subjetivo - ou, com maior particularidade, potestativo privado -, e que, com fundamento em interesses de gestão, assiste ao empregador.

IV. No que tange aos poderes do empregador, outras orientações doutrinárias propugnam ainda a existência de outras componentes, como sejam o poder organizativo, o poder regulamentar e o poder de supervisão ou controlo.

Dada a atual relevância da prestação da atividade pelo trabalhador no âmbito da organização predisposta pelo empregador, tem sido defendida a autonomização do poder organizativo –, porém, este é "*um poder de gestão que assiste ao empregador, não enquanto tal mas na qualidade de empresário",* isto é, das respetivas unidades produtivas, com fundamento na livre iniciativa económica prevista no artigo 80.º, al. c) da CRP.[528]

Do mesmo modo que parte da doutrina defende a autonomização de um poder regulamentar do empregador, considerando que este se circunscreve *grosso modo* à "possibilidade de delimitação de regras da prestação de trabalho e de disciplina na empresa através do regulamento da empresa" e que, como tal, se tratam de poderes que se encontram já incluídos, respetivamente, no poder diretivo ou no poder disciplinar prescritivo, não logramos entrever motivo para a sua autonomização.[529]

No nosso entendimento, a conceptualização de um poder regulamentar autónomo corre o risco de redundância e de enfraquecimento analítico da estrutura tradicional dos poderes do empregador, dispersando a compreensão sistemática da autoridade laboral. Além disso, poderia introduzir alguma incerteza normativa quanto ao posicionamento relativo das fontes internas à empresa no âmbito da relação laboral, bem como à possibilidade de impugnação dos regulamentos internos.

Consequentemente, importa reafirmar que a emissão de normas internas, sejam elas organizativas ou comportamentais, deve ser analisada à luz do poder de direção - na sua dimensão de organização da prestação - e do poder disciplinar prescritivo - enquanto faculdade de prescrever regras de conduta -, integrando-se assim na posição

[528] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* p. 668.
[529] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* p. 670.

dominial unificada do empregador, consagrada no binómio autoridade/prestação de atividade no âmbito de organização, constante do artigo 11.º do Código do Trabalho.

Esta opção interpretativa permite reforçar a coerência do sistema jurídico-laboral e evita a multiplicação de categorias dogmáticas de utilidade duvidosa, garantindo que a atuação normativa do empregador permaneça sujeita aos princípios estruturantes da relação laboral, como os da proporcionalidade, da boa-fé e da transparência na definição de deveres e obrigações dos trabalhadores.

Por outro lado, e como já se salientou, o destaque dado ao poder de direção, perante a evolução da tipologia de emprego, conduz a uma visão redutora do contrato de trabalho, dificulta a tarefa de qualificação de novas formas de emprego, sendo ainda insuficiente para distinguir o contrato de trabalho de figuras próximas ou mesmo de atividades laborativas dotadas de continuidade.

Também se afigura que o poder de supervisão ou controlo não surge como um poder verdadeiramente autónomo, mas sim como uma manifestação do poder diretivo – através do qual a entidade empregadora fiscaliza o cumprimento das suas ordens e instruções – e como pressuposto do exercício do poder disciplinar – do qual resulta a motivação da ação disciplinar.

Em face do exposto, propugnamos uma conceção dualista dos poderes do empregador – referindo-nos ao poder de direção e ao poder disciplinar -, e a uma visão integrada dos mesmos, sendo conformados como dois poderes paralelos na posição subjetiva do empregador e autonomamente valorados.

Pelo que concluímos juntamente com Maria do Rosário Ramalho que "*o essencial da posição de domínio do empregador reside na titularidade do poder diretivo e do poder disciplinar, uma vez que as outras prerrogativas indicadas ou não são específicas do empregador (caso do poder organizativo) ou se reconduzem a manifestações destes poderes (casos dos poderes de controlo e de vigilância e do poder regulamentar).*"[530]

A singularidade da posição dominial do empregador é, assim, uma decorrência da conjugação destes poderes – o poder diretivo e o poder disciplinar – e é essa conjugação

[530] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* p. 674.

que permite a sua distinção de outras tipologias contratuais envolvendo prestações laborativas, por se tratarem de verdadeiros poderes laborais, com relevo equivalente. Este facto evidencia-se, ainda, na existência de situações em que o poder de direção esteja cindido da posição subjetiva do empregador, sendo atribuído a um terceiro, como sucede com o trabalho temporário, no que pode designar-se por "desdobramento dos poderes laborais" na medida em que o poder disciplinar permanece na esfera jurídica do empregador.[531]

A questão que aqui se coloca prende-se com o facto de o poder de direção do empregador, enquanto reverso do dever de obediência do trabalhador, ser mais amplo que este e surgir secundado pelo poder disciplinar, nas suas vertentes prescritiva e sancionatória, mas também por aquele ser pouco saliente.[532] Tal sucede não só por se registarem atualmente inúmeras situações de enfraquecimento deste poder, sendo inversamente proporcional à autonomia técnica do trabalhador, ou mesmo por, na prática, aquele não ser exercido pelo empregador, ou também por, em algumas situações, como sucede no trabalho temporário, existir uma cisão nos poderes do empregador, estando o poder de direção atribuído à empresa utilizadora[533], mas sobretudo porque o poder diretivo não é exclusivo do contrato de trabalho, surgindo noutras tipologias de contratos que envolvem a atividade laborativa[534], o que lhe retira singularidade para efeitos de qualificação jurídica.

Assim, a evolução legislativa e jurisprudencial tem conduzido a uma reponderação do poder de direção como elemento qualificativo, por o mesmo não manifestar integralmente o reverso da posição debitória complexa do trabalhador e por ser uma visão redutora da posição dominial do empregador. Como anotámos, também o facto de o poder diretivo se revelar pouco saliente, em particular na nova tipologia de emprego, leva a que a locução *autoridade* propicie uma visão integrada da posição dominial do empregador, manifestada nos poderes diretivo e disciplinar, em que os

[531] Veja-se as disposições conjugadas dos artigos 172.º, als. a) e b) e 185.º, n.º 2.
[532] Em sentido diverso, LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, p. 111.
[533] Conforme resulta do vertido nos artigos 172.ºm, als. a) e b), e 1855.º, n.º 2, do CT.
[534] De que são exemplos o contrato de mandato, o contrato de empreitada e o contrato de agência, respetivamente, ao abrigo dos artigos 1161.º, al. a), 1209.º e 1216.º, n.º1 do CC e artigo 7.º, al. a) do Decreto-lei n.º 178/86, de 3 de julho.

poderes ordenatórios e de supervisão do empregador são assistidos da tutela disciplinar.

Resulta claro que, ao passo que o poder diretivo não tem *per se* aptidão qualificativa do contrato de trabalho, já o poder disciplinar reveste-se de singularidade bastante para o efeito, não só por se tratar de um poder heterónomo que se evidencia nas já referidas situações de cisão dos poderes do empregador e de enfraquecimento do poder diretivo em que, respetivamente, o poder disciplinar se mantém na esfera jurídica do empregador, ainda que cindido do poder diretivo, e se tornarão mais salientes indícios como prestação da atividade no âmbito da organização predisposta pelo empregador, bem como a sua sujeição às respetivas regras, sob pena de tutela disciplinar, poder sem paralelo noutros tipos contratuais, evidenciando assim a singularidade do poder disciplinar na sua função prescritiva e sancionatória.

No contexto das relações de trabalho em plataformas digitais verifica-se que o exercício de tal *poder diretivo* não é facilmente identificável na medida em que o operador de plataforma – seja o operador de plataforma, propriamente dito, ou o intermediário – determina de forma indireta, por via da utilização do algoritmo, a atividade que o trabalhador tecnológico irá prestar, mas não o faz habitualmente através de ordens ou instruções diretas, embora tal possa suceder nalguns casos, mas antes por via algorítmica ou de ditames organizacionais e de conduta ou disciplinares, de natureza distinta daquelas.

No entanto, a circunstância de o operador de plataforma não emitir instruções diretas ou personalizadas não significa a inexistência do poder diretivo. Antes, este assume formas específicas, ajustadas à arquitetura digital do trabalho mediado por plataformas, traduzindo-se, nomeadamente, na configuração algorítmica dos critérios de atribuição de tarefas, da definição dos horários de maior procura (os chamados *slots* de disponibilidade obrigatória), ou da avaliação do desempenho do trabalhador com base em parâmetros opacos, mas sistematicamente aplicados. Esta orientação, ainda que indireta, constitui uma forma de direção operada não por via interpessoal, mas através de mecanismos técnico-organizativos, cuja eficácia normativa se mantém, exigindo do trabalhador um comportamento funcionalmente adequado às exigências da organização digital.

Do mesmo modo, é possível identificar manifestações do poder disciplinar prescritivo na imposição de deveres de conduta específicos que, embora não sancionados diretamente de forma clássica, possuem força normativa no interior da organização digital. Por exemplo, é frequente a imposição de regras de apresentação pessoal (como o uso obrigatório de certo tipo de indumentária ou crachá), de cumprimento de prazos estritos de entrega ou resposta, de comportamento padronizado no contacto com utilizadores ou clientes (incluindo linguagem, cordialidade ou modos de comunicação padronizados), ou ainda a obrigação de atualização frequente da aplicação usada para aceder à plataforma. Tais regras podem constar de códigos de conduta, termos de adesão ou simples notificações digitais, e o seu incumprimento pode afetar diretamente a avaliação algorítmica do trabalhador, interferir no seu acesso a futuras tarefas, ou até justificar a sua exclusão da plataforma.

Estas manifestações revelam que os poderes diretivo e disciplinar prescritivo permanecem estruturantes na relação laboral mesmo quando mediados por ferramentas digitais, exigindo, todavia, uma leitura atualizada dos seus modos de expressão, capaz de captar as novas formas de subordinação jurídica e posicionamento organizacional operadas pelo *design* algorítmico e pelas lógicas de funcionamento das plataformas digitais.

Deste modo, do nexo de poderes da entidade empregadora, resulta que, de entre o poder conformativo da prestação, a ordenação de condutas do trabalhador justificadas pela natureza do negócio e a ordenação das condutas do trabalhador relacionadas com a organização empresarial em que o trabalhador se integra[535], só a ordenação concreta da conduta do trabalhador quanto à prestação contratual principal é suscetível de se enquadrar com maior clareza como exercício do poder diretivo.

Assim, as determinações da operadora de plataforma já avançadas *supra*, que evidenciam claramente a falta de autonomia do prestador de atividade laborativa, nomeadamente a fixação do preço do serviço, da remuneração, de faixas horárias de trabalho e de ausências, das características dos instrumentos de trabalho, poderão não se enquadrar claramente no exercício do poder diretivo, mas já assim não será se

[535] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Do Fundamento (…), Ob. Cit.*, p. 219-220.

atentarmos na gestão algorítmica com acento tónico na componente organizacional da subordinação.

No entanto, a análise da subordinação jurídica no contexto das plataformas digitais exige um novo olhar que atenda à crescente virtualização e descentralização dos poderes laborais. Neste contexto, é precisamente a gestão algorítmica - isto é, a condução automatizada e invisível da prestação através de sistemas informáticos, regras pré-programadas e fluxos de decisão artificialmente mediados - que reconfigura a expressão do poder diretivo. Este deixa de se manifestar apenas na sua dimensão pessoal ou vertical, para se ancorar na componente organizacional da subordinação, operando através de estruturas normativas, procedimentos automatizados e métricas de desempenho cuja origem é a própria arquitetura organizacional da plataforma. A integração do trabalhador na organização digital manifesta-se, assim, não apenas pela sua sujeição a instruções implícitas veiculadas pelo sistema, mas sobretudo pela sujeição estrutural às regras de funcionamento da plataforma, cuja rigidez normativa substitui a clássica imposição de ordens, mas cujo efeito jurídico é análogo: a conformação da atividade do trabalhador à vontade e interesses do operador da plataforma.

Neste particular, infere-se do vertido no atual artigo 12.º-A, n.º 1, al. b) do CT que o legislador considerou que o estabelecimento de regras de conduta ou quanto à apresentação do trabalhador são manifestações típicas do poder diretivo, dirigidas à prestação principal, e como tal, aptas a identificar a existência de ordens ou instruções. Consideramos, por outro lado, que tais regras não se dirigem à determinação ou conformação da prestação principal, integrando, outrossim, o exercício de um poder disciplinar prescritivo, contudo, seguindo a linha de raciocínio do legislador, também neste aspeto, as características do trabalho em plataformas digitais vieram evidenciar a diminuta saliência do poder de direção, o que por sua vez vem concorrer para que o mesmo não seja um elemento de particular relevo para a qualificação desta tipologia de emprego, embora, como se referiu, baste a mera potencialidade de exercício do poder diretivo.[536]

[536] Como poderá ser potencial o estado de subordinação do trabalhador.

Por outro lado, uma vez que não se divisam manifestações claras do exercício do poder diretivo por via de ordens e instruções, no sentido clássico, mesmo que transmitidas através da plataforma digital, assume aqui particular importância o controlo ou supervisão[537] sobre o modo de prestação da atividade propiciado por essa mesma plataforma, o que não obsta a que, como se viu o poder diretivo seja pouco saliente, o que dificulta a utilização deste critério, isoladamente considerado, para qualificar o contrato de trabalho, dado que opera de forma mediada e despersonalizada, através da tecnologia.

Tal supervisão pode assumir formas diversas, desde a monitorização em tempo real do desempenho do trabalhador (por exemplo, através de geolocalização no caso de motoristas ou estafetas), à avaliação contínua com base em métricas algorítmicas (tais como tempos de resposta, número de entregas ou pontuação atribuída pelos utilizadores), até à elaboração de perfis de desempenho que condicionam o acesso a novas tarefas ou afetam a reputação do trabalhador dentro da plataforma. Nestes casos, ainda que a ordem direta esteja ausente, o controlo da prestação ocorre de forma constante e sistemática, implicando uma adequação contínua do comportamento do trabalhador às expectativas da entidade que gere a plataforma.

Este controlo técnico-informacional, exercido por meios digitais, é indissociável da lógica organizacional da plataforma e da sua capacidade de determinar os termos em que a atividade deve ser desempenhada. Assim, embora o poder diretivo, na sua aceção clássica, surja atenuado ou pouco saliente neste modelo laboral, ele manifesta-se de forma substantiva através da imposição de parâmetros de conduta e produtividade, cuja observância é assegurada por um sistema de vigilância algorítmica.

Tal diminuta saliência do poder diretivo, aliada à sua falta de singularidade e enfraquecimento das suas manifestações no âmbito do trabalho prestado em plataformas digitais, tornam-no residual para a qualificação desta nova tipologia de emprego no quadro dos artigos 11.º e 12.º-A do CT e a operar apenas nos dois casos particulares enunciados: no estabelecimento de regras de conduta ou de apresentação do trabalhador[538] e no controlo vincado que exerce por intermédio da plataforma

[537] CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende, "O Direito do Trabalho (…)", *Ob. Cit.*, p. 362.
[538] Ainda que com a supramencionada reserva.

digital[539], o que leva a concluir que "o trabalhador de hoje pode ser tão ou mais eficazmente controlado à distância, por meios informáticos, telemáticos ou digitais, do que na tradicional vigilância à vista pelo capataz da fábrica".[540]

Como salienta Amadeu Guerra, "As novas tecnologias - ao permitirem o armazenamento e interactividade dos vários suportes podem ser utilizadas para potenciar uma maior delimitação dos perfis psicológicos dos trabalhadores nas diversas fases de relacionamento com a entidade patronal. Na fase pré-contratual e da admissão na empresa - em que se pretende coligir uma multiplicidade de dados de identificação, profissionais e familiares - bem como na fase da prestação de trabalho, é recolhida múltipla e variada informação que pode ser utilizada no controlo e apreciação do desempenho dos trabalhadores: em matéria de produtividade, na verificação do grau de eficiência ou na apreciação da sua competência e, até, como instrumento de aferição do cumprimento das ordens e instruções dadas pela entidade empregadora."[541]

Porém, como se disse, é a faceta de supervisão ou controlo que assume particular relevo no quadro do trabalho prestado em plataformas digitais. De facto, resulta quer das características desta atividade quer dos casos analisados, que o operador de plataforma tem um controlo total sobre a prestação da atividade e até mesmo sobre o próprio trabalhador, quer através da geolocalização deste, do sistema de avaliação ou mesmo do funcionamento da própria plataforma, assegurando, em muitos dos casos, um controlo em tempo real.

Por este motivo se tem salientado que o recurso às tecnologias de informação e comunicação propicia uma *subordinação reforçada*[542] e até uma vigilância constante, na medida em que estas podem ser utilizadas como instrumento de controlo da prestação laborativa enquanto parte integrante da mencionada gestão algorítmica ou mesmo, como se reforça, do próprio trabalhador.

---

[539] REBELO, Glória, *O Trabalho (…), Ob. Cit.,* p. 40.

[540] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* p. 50.

[541] GUERRA, Amadeu, *A privacidade (…), Ob. Cit.*, p. 12.

[542] MOREIRA, Teresa Coelho, "O direito à desconexão (…)", *Ob. Cit.*, p. 9. No mesmo sentido, REBELO, Glória, *O Trabalho (…), Ob. Cit.,* p.39.
Em sentido diverso, Pedro Romano Martinez entende que serão aplicáveis ao trabalho tecnológico as regras do trabalho no domicílio e que, nessa sequência, a subordinação será atenuada. Segue esta tese OMAR GARCÍA, Héctor, "La subordinación laboral (…)", *Ob. Cit.*, pp. 24-26.

É possível assim uma visão integrada dos poderes laborais enquanto esfera de *autoridade* da operadora de plataforma, pelo que se nos afigura que os elementos da subordinação são mais fortes no trabalho em plataformas digitais quanto aos casos analisados do que os elementos de autonomia do trabalhador tecnológico.

Em consequência, para efeitos de qualificação jurídica do trabalho prestado através de plataformas digitais, o poder diretivo, assume pouca aptidão qualificativa, quer por as suas manifestações se terem tornado mais dúcteis, quer por assumir maior relevância não um quadro de ordens e instruções diretas, mas de "orientações", de gestão algorítmica ou de normas organizativas não relacionadas diretamente com a prestação principal, nomeadamente corporizadas em manuais, códigos de conduta ou outros documentos, ainda que assuma papel de relevo a supervisão e o controlo.[543]

Como já anteriormente se referiu, a subordinação jurídica - elemento central na delimitação do contrato de trabalho - traduz-se numa situação de dependência jurídica e pessoal do trabalhador em relação ao empregador. Esta relação de dependência manifesta-se, antes de mais, na sujeição do trabalhador à autoridade do empregador, compreendida como um feixe de poderes de conformação da prestação laboral, incluindo o poder diretivo e disciplinar. Contudo, não se esgota nessa sujeição formal à autoridade, devendo igualmente ser lida à luz da inserção da prestação laboral no âmbito da organização previamente estruturada pelo empregador.

Neste sentido, a subordinação jurídica adquire uma dimensão organizacional que excede a simples existência de ordens e instruções, pois implica que a atividade do trabalhador esteja integrada de forma coordenada numa unidade económica sob comando alheio, sendo determinada por normas, rotinas, instrumentos técnicos e objetivos operacionais definidos por outrem. Esta conformação da prestação no interior de uma organização que lhe é estranha reforça a ideia de que a subordinação jurídica não se reduz a uma situação de hierarquia formal, mas envolve um enquadramento mais amplo no sistema de funcionamento e produção delineado pelo empregador.

Importa ainda destacar que esta subordinação não se confunde com a mera dependência económica ou remuneratória, a qual, apesar de frequentemente

[543] Em sentido diverso, PEREIRA, Rita Garcia, "A Uber e o contrato de trabalho (…)", *Ob. Cit.*, p. 44, nota 35.

coocorrente com a relação laboral, pode igualmente verificar-se em contextos de trabalho autónomo economicamente dependente. A dependência remuneratória - isto é, o facto de o trabalhador retirar os seus meios de subsistência do rendimento obtido com a prestação de atividade a outrem - não constitui, por si só, critério suficiente para a qualificação jurídica da relação como contrato de trabalho. Pelo contrário, é a subordinação jurídica, corporizada na sujeição à autoridade e no especial posicionamento do trabalhador tecnológico na organização do empregador, que constitui o elemento diferenciador e estruturante do vínculo laboral subordinado, conforme reconhecido na atual redação do artigo 11.º do Código do Trabalho.

Assim, a aproximação à subordinação jurídica, bem como à respetiva noção, carece de maior desenvolvimento, não só porque a mesma se refere a posições jurídicas complexas, que não se esgotam nos deveres principais das partes, mas também porque se torna difícil a distinção de outras atividades laborativas que com o contrato não partilham características indiciadoras de alguma identidade conceptual.

Tal dificuldade de qualificação não permite concluir que o poder diretivo não exista, como se viu, dentro de certas circunstâncias particulares, nem que a noção de contrato de trabalho o não permita incluir, pois consideramos juntamente com Adrián Todolí-Signes que o conceito é flexível o bastante para abarcar estas novas realidades que lhe são contemporâneas, por via da interpretação.[544]

No mesmo sentido, considerando a doutrina do *human in comand* a propósito da gestão algorítmica, é possível divisar a existência de ordens e instruções transmitidas através da plataforma digital, nomeadamente quanto ao quando e onde da prestação de atividade, bem como uma supervisão e controlo do cumprimento de tais ordens e instruções.

É, assim, possível concluir que a operadora de plataforma tem um domínio total sobre o modo como o serviço é prestado, a que não obsta alguma aparente autonomia do trabalhador tecnológico, mormente na fase genética do contrato.

De facto, a elasticidade do conceito de contrato de trabalho tem vindo a permitir a sua adaptação às significativas evoluções sociais, económicas e tecnológicas que se

[544] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, p. 15.

registaram, elasticidade que poderá permitir a sua adequação à qualificação do trabalho tecnológico.

No âmbito da posição dominial do empregador, e ainda em matéria da componente da autoridade prevista no artigo 11.º do CT, assume maior saliência o exercício do *poder disciplinar*, considerado como o elemento verdadeiramente singular das relações de trabalho subordinado.[545]

Sendo este poder atribuído ao empregador por via do artigo 98.º do CT, as suas particularidades distinguem-no dos poderes de autodisciplina existentes noutros negócios jurídicos, na medida em que este serve de garante da eficácia do poder diretivo do empregador, isto é, das normas que este próprio emana no seio da organização e, em consequência, é este que revela aptidão para delimitar a posição jurídica do empregador no contrato de trabalho.

Deste modo, o poder disciplinar titulado pelo operador de plataforma tem um duplo conteúdo *prescritivo* ou *ordenador* e *sancionatório* ou *punitivo.* Assim, o poder disciplinar prescritivo manifesta-se na prerrogativa de o empregador definir regras de comportamento e disciplina na organização que não se dirigem à prestação de trabalho desenvolvido, isto é, que não se incluem no âmbito do poder de direção. Por outro lado, o poder disciplinar sancionatório compreende o direito potestativo de aplicar sanções disciplinares ao trabalhador com fundamento no incumprimento dos deveres laborais que sobre aquele impedem.[546]

Em matéria de trabalho em plataformas digitais releva, primeiramente, o referido *poder disciplinar prescritivo*, isto é, a determinação de "regras de comportamento e disciplina na organização do empregador, que não sejam atinentes à atividade de trabalho".[547]

---

[545] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Do Fundamento (…), Ob. Cit.*, pp. 254, 279-296.

[546] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais,* 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023, pp. 701-702. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Do Fundamento (…), Ob. Cit.*, pp. 262-264 e 380.
Em sentido diverso, António Monteiro Fernandes e Pedro Romano Martinez autonomizam o poder regulamentar no sentido da prerrogativa de estabelecer as normas ou regulamentos da organização dando-lhes publicidade.

[547] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Do Fundamento (…), Ob. Cit.*, pp. 252-53.

Pese embora a plataforma digital aparente ser "mera intermediária entre os clientes e os prestadores"[548], dela emanam as "regras de comportamento e disciplina" vigentes na organização do operador de plataforma a que o trabalhador tecnológico fica vinculado, e que incluem nomeadamente a fixação de regras de conduta para com os utilizadores e de apresentação do próprio trabalhador, que podem integrar o regulamento interno da empresa ou eventual código de conduta, sendo certo que as denominações de tais regras tem surgido sob as roupagens de condições de inscrição na plataforma e de prestação do serviço, a que o trabalhador tecnológico fica sujeito, sem qualquer possibilidade de negociação, sob pena de não ser admitido à prestação da atividade.

Verifica-se factualmente que o operador de plataforma determina regras de comportamento e disciplina ao trabalhador tecnológico, pois "la plataforma es la que dicta las normas organizativas de obligado cumplimiento que considera necesarias, mientras que el trabajador solo puede aceptarlas o no trabajar. No nos encontramos ante el paradigma de la "coordinación de actividades" entre empresarios, sino ante una serie de normas impuestas por la empresa propietaria de la plataforma virtual que el trabajador que quiera sumarse ha de cumplir."[549]

Diferentemente do que sucede na prestação de serviço, na qual o prestador organiza livremente a forma como executa a atividade e os meios a utilizar, no contexto do trabalho em plataformas digitais constata-se, em várias situações, a sujeição do trabalhador tecnológico a um conjunto de regras impostas unilateralmente pelo operador da plataforma, frequentemente integradas em códigos de conduta, regulamentos internos ou instruções operacionais, os quais têm natureza organizativa e visam disciplinar aspetos da conduta do trabalhador no seio da organização relativa à utilização da plataforma digital, ou mesmo regulando aspetos como o modo de interação com os utilizadores, a aceitação ou rejeição de tarefas, os tempos de resposta, o uso dos canais digitais ou os padrões mínimos de desempenho. Esta densidade normativa, acompanhada por mecanismos de supervisão e sanção, traduz uma inserção

[548] PEREIRA, Rita Garcia, "A Uber e o contrato de trabalho (…)", *Ob. Cit.*, p. 29. OMAR GARCÍA, Héctor, "La subordinación laboral (…)", *Ob. Cit.*, p. 16. CARELLI, Rodrigo de Lacerda, "O trabalho em plataformas (…)", *Ob. Cit.*, pp. 70-71.
[549] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, p. 13.

do trabalhador na órbita organizacional do operador da plataforma e afasta a ideia de uma atuação autónoma típica da prestação de serviço, onde não existe lugar à imposição sistemática e vinculativa de normas de conduta ou de produtividade por parte do credor da prestação.

Conclui-se, assim, que no trabalho em plataformas digitais se identifica uma sujeição do trabalhador tecnológico ao cumprimento de regras da organização predisposta pelo operador de plataforma e por ele ditadas, evidenciando fortemente a manifestação do referido poder disciplinar prescritivo, porquanto as mesmas não se relacionam com a prestação principal, tendo cariz organizativo ou materialmente regulamentar.

De outra parte, o *poder disciplinar sancionatório*, enquanto poder da entidade empregadora de aplicar sanções disciplinares ao trabalhador, não surgem – ou serão escassas -, no caso do trabalho em plataformas digitais, situações de exercício formal deste poder, conforme se encontra previsto no artigo 98.º e 328.º e ss. do CT, por esta tipologia de emprego se desenvolver habitualmente com um enquadramento formal de trabalho autónomo.

Porém, é possível divisar um *exercício material de um poder sancionatório*, resultante do controlo da prestação efetuado por via da plataforma, consubstanciada quer na limitação de acesso a faixas horárias melhor remuneradas, quer na suspensão ou desativação da conta profissional do trabalhador, enquanto mecanismo sancionatório quer de incumprimento de determinações algorítmicas, quer de violação de deveres de produtividade ou de normas de conduta constantes de manuais ou códigos de conduta.[550]

De facto, no contexto das plataformas digitais, o exercício material do poder disciplinar revela-se particularmente expressivo, ainda que se manifeste fora dos contornos clássicos de uma atuação pessoal e direta do empregador. Este poder é exercido sobretudo em decorrência dos mecanismos automatizados de controlo e avaliação do desempenho dos trabalhadores, operados pela própria arquitetura digital da plataforma. Através do recurso a algoritmos, que monitorizam de forma contínua e

[550] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El futuro del trabajo (…)", *Ob. Cit.,* p. 6.

exaustiva o comportamento e os resultados dos trabalhadores tecnológicos, o operador de plataforma consegue aplicar sanções de natureza diversa sem necessidade de um procedimento formal prévio, de entre as quais se elencam a limitação ou bloqueio do acesso a turnos mais lucrativos, a atribuição de menos tarefas ou, em última instância, a suspensão ou desativação definitiva da conta profissional do trabalhador. Estas medidas sancionatórias, aplicadas com base em critérios automatizados como avaliações negativas dos utilizadores, incumprimentos de prazos, ou recusas de tarefas, concretizam um exercício efetivo - ainda que desmaterializado - do poder disciplinar, confirmando a presença de um vínculo de subordinação jurídica.

Também, produto da gestão algorítmica, da geolocalização e das avaliações efetuadas pelo cliente, mas por reporte aos parâmetros ou objetivos definidos pelo operador de plataforma, evidencia-se um efetivo poder de supervisão ou controlo típico do exercício do poder diretivo sobre o trabalhador tecnológico, ainda que por intermédio da plataforma, sendo com base neste controlo que lhe são atribuídas a disponibilização de certas faixas horária para trabalhar, que este pode ser suspenso temporariamente do acesso à plataforma ou mesmo desativada a conta do trabalhador, o que se traduz na cessação do vínculo.[551]

De facto, o operador de plataforma a par de estabelecer algoritmicamente as tarefas a desempenhar, o modo de execução das mesmas e regras organizativas não

[551] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, p. 11.
Decisões do Employment Tribunal of London, de 28 de outubro de 2016, processo n.º2202550/2015, do Employment Appeal Tribunal, de 10 de novembro de 2017, processo n.º UKEAT/0056/17/DA, do Court of Appeal, de 19 dezembro de 2018, processo n.º A2/2017/3467, do Juzgado de lo Social n.º 1 de Gijón, de 20 de fevereiro de 2019, processo n.º 724 /2018, do Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social, de 25 de julho de 2019, Recurso n.º 1143/2019, do Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid, de 11 de fevereiro de 2019, processo n.º 1214/2018, do Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), de 18 de dezembro de 2019, Recurso de Suplicación 714/2019 -F, do Juzgado Letrado del Trabajo de Montevideo de 6.º Turno, de 11 de novembro de 2019, processo n.º 2-3894/2019, confirmada pelo Tribunal de Apelaciones de Primer Turno, de 3 de junho de 2020, processo n.º 0002-003894/2019, Deliberação do Cour d'appel de Paris, de 10 de janeiro de 2019, processo n.º 17/04674, confirmada pelo Cour de Cassation, de 4 de março de 2020, processo n.º 374, do Cour de Cassation, de 28 de novembro de 2018, processo n.º 17-20.079, do State of New York Unemployment Insurance Appeal Board, de 12 de julho de 2018, processo n.º 596722, da 33.ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, de 13 de fevereiro de 2017, processo n.º 0011359-34.2016.5.03.0112, da 42.ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, de 12 de junho de 2017, processo n.º 0010801-18.2017.5.03.0180, do Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), de 17 de janeiro de 2020, processo n.º 1323/2019, do Juzgado de lo Social n.º 2 de Zaragoza, de 27 de abril de 2020, processo n.º 521/2018 e do State of New York Court of Appeals, de 26 de março de 2020, processo n.º 13.

relacionadas com a prestação principal, controla o seu cumprimento e estabelece sanções para o seu incumprimento, o que leva a concluir pela presença não só do poder diretivo como do poder disciplinar prescritivo e sancionatório no âmbito do trabalho em plataformas digitais.

Como decorrência deste poder de supervisão e controlo por parte do operador de plataforma[552], pode resultar, em caso de incumprimento dos parâmetros por este definidos, não só a limitação do acesso a certas tarefas ou faixas horárias como, no limite, pode conduzir ao afastamento temporário ou definitivo do trabalhador tecnológico da utilização da plataforma necessária ao desenvolvimento da atividade[553], o que consubstancia um verdadeiro exercício material do poder de aplicar medidas coativas aos trabalhadores.

Como se referiu, este exercício do poder disciplinar sancionatório não é habitualmente exercido de modo formal, ou seja, através de procedimento próprio, mas não deixa de consubstanciar um exercício material do mesmo, em nada diferindo de um exercício formal que não na inexistência de um processo disciplinar escrito. Também aqui se salienta que a falta de procedimento formal redunda numa impossibilidade de o trabalhador tecnológico contraditar os factos que determinam tal punição, com a inerente violação do direito de defesa do trabalhador.

Dada a aludida singularidade do poder disciplinar no feixe de poderes que constituem a posição dominial do empregador, resulta que este revela especial aptidão *per se* para a qualificação do contrato de trabalho, por não ter paralelo noutras relações jurídicas de natureza privada, o que sucede "por três razões: pelo carácter imprescindível do poder disciplinar no vínculo laboral, a que se contrapõe uma certa prescindibilidade do poder directivo; pela aptidão qualificativa autónoma do poder disciplinar em relação a alguns contratos de trabalho; e pela verificação da existência de poderes directivos noutros contratos envolvendo a prestação de uma actividade, em contraste com a singularidade do poder disciplinar laboral na ordem jurídica privada."[554]

[552] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Do Fundamento (…), Ob. Cit.*, p. 163.
[553] PEREIRA, Rita Garcia, "A Uber e o contrato de trabalho (…)", *Ob. Cit.*, p. 42.
[554] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática (…), Ob. Cit.,* p. 760.

Consequentemente, a identificação do exercício de um poder disciplinar por parte do operador de plataforma digital - ainda que de forma automatizada ou informal - constitui um forte indício da existência de um contrato de trabalho, mesmo que outros elementos clássicos, como a existência de ordens diretas ou a fixação unilateral de horários, estejam ausentes ou diluídos pela mediação tecnológica.

Neste sentido, uma análise jurídico-laboral atenta à realidade das novas formas de organização do trabalho, deverá valorizar particularmente a manifestação do poder disciplinar, mesmo quando este não assuma uma forma procedimental típica, reconhecendo-lhe uma função essencial de qualificação jurídica da relação.

V. Como se viu, no caso particular do contexto das relações de trabalho em plataformas digitais, não só ocorre o assinalado enfraquecimento material do poder diretivo, visível através do papel residual das ordens e instruções dadas diretamente, mas não já das produzidas por via da gestão algorítmica, bem como das suas manifestações[555], ainda que se identifique um claro *poder de supervisão e controlo da prestação laboral*[556] por parte do operador de plataforma.

Ainda, consideramos que existe uma forte componente de sujeição a regras organizacionais, evidenciando um poder disciplinar prescritivo, que são objeto de

[555] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Do Fundamento (…), Ob. Cit.*, pp. 264-278.

[556] Tendo a Comissão Nacional de Proteção de Dados emitido orientações relativas ao controlo à distância em regime de teletrabalho (subordinado), considerando que "soluções tecnológicas para controlo à distância do desempenho do trabalhador não são admitidas. São disso exemplo os softwares que, para além do rastreamento do tempo de trabalho e de inatividade, registam as páginas de internet visitadas, a localização do terminal em tempo real, as utilizações dos dispositivos periféricos (ratos e teclados), fazem captura de imagem do ambiente de trabalho, observam e registam quando se inicia o acesso a uma aplicação, controlam o documento em que se está a trabalhar e registam o respetivo tempo gasto em cada tarefa (*v.g., TimeDoctor, Hubstaff, Timing, ManicTime, TimeCamp, Toggl, Harvest).* Ferramentas deste tipo recolhem manifestamente em excesso dados pessoais dos trabalhadores, promovendo o controlo do trabalho num grau muito mais detalhado do que aquele que pode ser legitimamente realizado no contexto da sua prestação nas instalações da entidade empregadora. (…) Do mesmo modo não é admissível impor ao trabalhador que mantenha a câmara de vídeo permanentemente ligada, nem, em princípio, será de admitir a possibilidade de gravação de teleconferências entre o empregador (ou dirigentes) e os trabalhadores. Apesar da inadmissibilidade da utilização de tais ferramentas, reafirma-se que o empregador mantém o poder de controlar a atividade do trabalhador, o que poderá fazer, designadamente, fixando objetivos, criando obrigações de reporte com a periodicidade que entenda, marcando reuniões em teleconferência."
Vide, Comissão Nacional de Proteção de Dados, *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho*, pp. 2-3.
No mesmo sentido MARTINS, João Zenha, "A pandemia (…)", *Ob. Cit.*, pp. 406-411.

controlo e supervisão pelo operador de plataforma e de que pode resultar a sua exclusão da organização.[557]

De outra parte, é possível divisar um exercício material de um poder sancionatório, singular ao contrato de trabalho, aliado a uma componente de pessoalidade que permite a sua identificação, quer na sua faceta prescritiva, quer na sua faceta sancionatória, evidenciada nomeadamente nas normas de apresentação e conduta para com os utilizadores impostas aos trabalhadores, em deveres de produtividade e no acesso a faixas horárias ou a restrições de utilização da plataforma.

Em face do quadro proposto, a aparente autonomia do trabalho prestado através de plataformas digitais fica posta em causa, na medida em que se divisa a existência dos poderes laborais do empregador, ainda que sob roupagens tecnológicas.

Do mesmo modo, perante os critérios de subordinação jurídica acima enunciados, e verificando-se a potencialidade da sua verificação ou mesmo o seu exercício material, resulta claro que o trabalhador tecnológico presta a sua atividade no âmbito de organização heterodeterminada, com uma especial intensidade, organização essa predisposta pelo operador de plataforma, o qual dita as regras pelas quais se há de pautar a prestação pessoal da atividade.

Por outro lado, tal parametrização da atividade por via algorítmica e a supervisão e controlo da atividade redundam no exercício efetivo da autoridade por parte do operador de plataforma, manifestando-se residualmente no exercício do poder diretivo na faceta de comando e com maior amplitude e especial saliência na faceta de supervisão e controlo, bem como no exercício do poder disciplinar prescritivo e sancionatório.

Conclui-se, ainda, que a jurisprudência analisada considerou esta tipologia de emprego como trabalho subordinado indo buscar o seu fundamento à relação de autoridade[558] existente entre o operador de plataforma e o trabalhador tecnológico, dando particular destaque à questão da existência de ordens por via algorítmica e de controlo ou supervisão, tendo ainda identificado situações de exercício material do poder disciplinar.

---

[557] PEREIRA, Rita Garcia, "A Uber e o contrato de trabalho (…)", *Ob. Cit.*, p. 44, nota 35.
[558] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, pp. 12-13.

Relembramos que as plataformas digitais de execução local, por norma, envolvem o interveniente operador de plataforma – seja o operador de plataforma, propriamente dito, ou o intermediário – sendo na organização por este predisposta que o trabalhador tecnológico irá prestar a sua atividade, organização essa da qual emanarão as respetivas regras de organização e, tendo em vista assegurar o cumprimento dos requisitos da atividade em causa, se irá relacionar diretamente com o trabalhador tecnológico, supervisionando a atividade deste face aos parâmetros por si definidos e, bem assim, celebrando o contrato que enquadrará a relação laborativa estabelecida e aquele que exerce as prerrogativas sancionatórias.[559]

Naturalmente, a lei que regula a atividade de operador de TVDE, no caso a Lei n.º 45/2018, de 4 de maio, apenas vem determinar a obrigatoriedade de celebração de contrato, não se pronunciando sobre a natureza deste, mandando aplicar a presunção de laboralidade prevista no artigo 12.º do CT. Entendemos, porém, que neste ponto o legislador foi mais longe do que deveria ter ido, na medida em que sempre seriam aplicáveis as regras relativas à qualificação do contrato celebrado, quer as decorrentes da sua noção contante do artigo 11.º do CT, quer os indícios resultantes do artigo 12.º do mesmo diploma, resultando a letra da lei em vigor na falta de clareza das previsões legais e da articulação desses corpos normativos, bem como dificultando e limitando a tarefa de subsunção.

Ora, como veremos adiante, a referida presunção de laboralidade, constante do artigo 12.º do CT, pode revelar-se desadequada à qualificação das relações laborativas em contexto de plataformas digitais, na medida em que os indícios aí vertidos se encontram delineados para uma relação de trabalho típica, o que, pese embora não obste a que o trabalhador tecnológico faça prova dos elementos integradores da noção de contrato de trabalho vertida no artigo 11.º do CT, conseguindo pela via ora proposta evidenciar a sua subordinação jurídica ao operador de plataforma, fica numa posição desigual e onerado com a prova, já de si difícil.[560]

---

[559] Cfr. art.º 10.º, n.º 2, al. e), da Lei n.º 45/2018, de 4 de maio.
CARVALHO, Joana Campos, "Enquadramento jurídico (…)", *Ob. Cit.*, pp. 221-238.
CARVALHO, Jorge Morais de, "O contrato de transporte (…)", *Ob. Cit.*, pp. 1191-1224.
[560] Cfr. art.º 10.º, n.º 10, da Lei n.º 45/2018, de 4 de maio.

Assim, se por um lado a natureza do trabalho em plataformas digitais de execução local nos parece poder enquadrar verdadeiro trabalho subordinado, face aos elementos aduzidos, a remissão efetuada pela Lei n.º 45/2018, de 4 de maio, poderá estar destituída de verdadeiro sentido útil, como parece ser de interpretar a aprovação do artigo 12.º-A do CT.

Assim, cumpre interpelar os indícios de subordinação jurídica de que se pode socorrer o intérprete e aplicador do direito, de molde a poder concluir pela sua operatividade ou inoperatividade para a qualificação do trabalho prestado em plataformas digitais de execução local.

4.3 Os indícios clássicos de subordinação jurídica e a sua (in)operatividade

I. Neste trajeto de aproximação à subordinação jurídica por via do seu conceito resulta desde logo que a mera subsunção é uma tarefa que se revela, na prática, muitas vezes, difícil.

Deste modo, sendo certo que divisamos já uma linha orientadora quer da jurisprudência, quer da doutrina e mesmo do legislador, reconhece-se que é a subordinação jurídica o elemento que maiores dificuldades coloca ao intérprete e ao aplicador do direito.[561]

Neste contexto, a doutrina foi avançando a conceptualização de vários indícios ou sintomas do referido tipo contratual de forma permitir identificar a presença da subordinação jurídica, não sendo a doutrina pacífica quanto ao enquadramento deste procedimento no método tipológico ou no, assim especificamente designado por alguns autores, método indiciário.

Também a jurisprudência contribuiu com elementos ou sinais que poderiam ser utilizados pelo intérprete para identificar a existência de subordinação jurídica, como sucedeu nomeadamente com o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 25.09.1996, proferido no processo n.º 4424, o de 10.07.2008 e o de 21.01.2009.

[561] SILVA, Ricardo Lourenço, "Se caminha como um pato (…)", *Ob. Cit.*, p. 129.

Neste particular, são identificados como indícios a vinculação a horário de trabalho, a execução da prestação em local definido pelo empregador, a existência de controlo externo do modo de prestação do trabalho, a obediência a ordens, a sujeição à disciplina da empresa, a modalidade da retribuição, em regra em função do tempo de trabalho, o direito a férias remuneradas e o pagamento de subsídios de férias e de Natal, a propriedade dos instrumentos de trabalho ou o seu fornecimento pelo beneficiário da atividade, o recurso a colaboradores por parte do prestador da atividade, o regime de faltas, a submissão ao poder disciplinar, a repartição do risco e a integração na organização produtiva, os quais foram designados por indícios negociais internos por alguns autores.

A estes indícios se vêm somar outros, designados como negociais externos por parte da doutrina, e que incluem sinais ou sintomas como a exclusividade da prestação a um beneficiário, o tipo de imposto pago pelo prestador da atividade, a inscrição no regime fiscal e de segurança social dos trabalhadores subordinados e a filiação sindical do prestador de atividade.

No mesmo sentido, Pedro Romano Martinez elenca como indícios negociais internos a realização da atividade na empresa[562], a existência de um horário de trabalho fixo, a utilização de bens ou utensílios fornecidos pelo destinatário da atividade, a remuneração por tempo de trabalho, critério que não considera decisivo, a impossibilidade de o trabalhador recorrer a colaboradores, a assunção do risco da atividade pelo empregador, o cumprimento de obrigações específicas do contrato de trabalho e a inserção na organização produtiva. Como indícios externos, elenca a exclusividade na prestação da atividade, embora saliente a existência de pluriemprego, a inscrição como trabalhador dependente junto da Autoridade Tributária e Segurança Social e a sindicalização do prestador de atividade.[563] E António Monteiro Fernandes fala nos indícios formais ou externos, onde inclui os regimes fiscal e de segurança social, a denominação atribuída pelas partes ao contrato e o seu clausulado.[564]

[562] Embora particularize que "Há, todavia, contratos em que a determinação do local depende da atividade a desenvolver, não deixando, por isso, de se estar perante um contrato de prestação de serviços." MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito (…), Ob. Cit.*, p. 312.
[563] MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 312-314.
[564] FERNANDES, António Monteiro, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, p. 150.

Num sentido similar, Mariana Leite da Silva distingue, ainda que usando uma terminologia distinta, entre indícios respeitantes à própria relação jurídica e indícios formais ou externos.

Elenca, de entre os indícios respeitantes à própria relação jurídica "a execução da prestação num local definido pelo empregador; a vinculação a um horário de trabalho; a titularidade, por parte do empregador, dos meios de produção ou instrumentos de trabalho; o cálculo da remuneração em função do tempo; a não assunção do risco da não produção dos resultados; a sujeição do trabalhador a ordens diretas do empregador; o facto de o empregador, e não o trabalhador, ter outros colaboradores ao seu serviço; a integração do trabalhador numa organização de trabalho alheia; etc."[565]

Por outro lado, indica como elementos formais ou externos "a exclusividade da prestação de trabalho; o regime fiscal e de segurança social a que o trabalhador se encontra adstrito (inscrição como trabalhador dependente); o facto de o prestador se encontrar sindicalizado; a denominação atribuída pelas partes ao contrato; etc."[566]

Não deixa, porém, de salientar, à semelhança de outros autores, que cabe efetuar uma ponderação casuística e articulada de tais indícios.

Já Luís Menezes Leitão também distingue entre indícios internos e externos e salienta que, pese embora nenhum dos indícios de subordinação jurídica possa ser considerado decisivo, caberá uma ponderação global dos mesmos.

Deste modo, elenca como indícios internos de contrato de trabalho a existência de um local de trabalho escolhido pelo beneficiário da atividade - o que se ligará quer ao controlo da assiduidade ou atividade prestada, quer ao exercício do poder de direção -, o estabelecimento de um horário de trabalho, o fornecimento dos instrumentos de trabalho e a assunção do risco por parte do empregador – que indiciará que a obrigação a que se vinculou o trabalhador é de meios, isto é, à prestação da atividade e não de um resultado -, a estipulação de remuneração e a sua fixação em termos horários, bem como o pagamento de subsídio de férias ou de Natal – já que o trabalho autónomo poderá ser prestado a título gratuito – a inadmissibilidade de recurso a substitutos ou

[565] SILVA, Mariana Leite da, "O estatuto jurídico-laboral (…)", *Ob. Cit.*, p. 168.
[566] SILVA, Mariana Leite da, "O estatuto jurídico-laboral (…)", *Ob. Cit.*, p. 168.

auxiliares – o que liga ao facto de esta tipologia de contrato ser, por natureza, *intuitu personae* -, o estabelecimento de períodos de repouso e a integração na organização produtiva.[567]

Este autor refere-se ainda aos indícios externos, de entre os quais enumera a prestação de atividade apenas a uma entidade, por considerar que no contrato de trabalho o trabalhador presta a sua atividade apenas a um empregador, indicando ainda o enquadramento tributário e de segurança social como trabalhador dependente e a filiação sindical do trabalhador.[568]

Porém, e numa perspetiva problematizante, refere ainda que estes indícios poderão não estar presentes mesmo em situação de trabalho dependente, o que é o caso do trabalhador isento de horário de trabalho, em que não há uma determinação horária por parte do empregador, bem como a inexistência de uma determinação do local de trabalho por força da natureza das funções exercidas pelo trabalhador. Por outro lado, poderá estar-se na presença de verdadeiro trabalho autónomo, mesmo quando o beneficiário da atividade forneça alguns instrumentos de trabalho e seja fixada remuneração, como sucede com o contrato de empreitada, ou aquela seja fixada em regime de avença, logo, dependente das horas prestadas, quando o prestador de atividade laborativa tenha a faculdade de interromper o serviço ou esteja integrado numa organização.[569]

Num outro sentido, Luís Menezes Leitão salienta o facto de ser "um indício da existência de contrato de trabalho o facto de o prestador ser pessoa singular, dado o facto de as pessoas colectivas não poderem ser trabalhadores (art. 11º). Assim, a contratação de uma pessoa colectiva para realização da prestação indiciará não se estar perante um contrato de trabalho."[570]

Sendo certo que não será linearmente assim, sobretudo em razão da possibilidade de desconsideração ou levantamento da personalidade jurídica coletiva, a qual, por não

---

[567] Nem todos os autores são concordes no caráter *intuitu personae* do contrato de trabalho, como bem sintetiza João Leal Amado. AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, p. 65.
Defendendo a existência desta característica, LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 133-134 AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, p. 66.
[568] LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 133-135.
[569] LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 135-137.
[570] LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, 2021, p. 133.

ser um valor absoluto, não poderá subsistir na eventualidade de verificação de práticas contrárias à ordem jurídica. Deste modo, caso se verifique que a personalidade coletiva é utilizada para fins estranhos para os quais tal ficção jurídica foi criada, nomeadamente para fins contrários à lei, aos princípios gerais de direito, poderá ocorrer a sua desconsideração.

Ainda quanto aos indícios clássicos, António Menezes Cordeiro anota o número de beneficiários da atividade, a prestação de atividade por oposição ao resultado da atividade, a propriedade dos meios de produção e a subordinação económica.[571]

De outra parte, e sustentado na alteração à definição legal constante do artigo 11.º do CT, António Monteiro Fernandes refere que de entre os indícios de subordinação jurídica é agora dada «ênfase particular aos que respeitam ao chamado "momento organizatório" da subordinação: a vinculação a *horário* de trabalho, a execução da prestação em *local* definido pelo empregador, a existência de controlo externo do *modo* de prestação, a obediência a *ordens,* a sujeição à disciplina da empresa – tudo elementos retirados da situação típica de *integração* numa organização técnico-laboral predisposta e gerida por outrem. Acrescem elementos relativos à modalidade de *retribuição* (em função do tempo, em regra), à propriedade dos *instrumentos de trabalho* e, em geral, à disponibilidade dos *meios complementares* da prestação. São ainda referidos indícios de carácter *formal* e externo, como a observância dos regimes fiscal e de segurança social próprios do trabalho por conta de outrem, ou ainda a denominação atribuída pelas partes ao contrato e o teor do respectivo clausulado.»[572]

Maria do Rosário Ramalho refere-se à titularidade dos meios de produção ou dos instrumentos de trabalho, ao local de trabalho, ao tempo de trabalho, ao modo de cálculo da remuneração, à assunção do risco de não produção do resultado, ao facto de o trabalhador ter outros trabalhadores ao seu serviço, à dependência económica do trabalhador, ao regime fiscal e de segurança social, à sujeição do trabalhador a ordens diretas ou a simples instruções genéricas e ao controlo direto da prestação pelo credor, e à inserção do trabalhador na organização predisposta pelo credor e a sua sujeição às regras dessa organização, posição que consideramos ir ao encontro da atual redação do

[571] CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho II (…), Ob. Cit.*, pp. 157-161.
[572] FERNANDES, António Monteiro*, Direito (…)*, *Ob. Cit.*, p. 150.

artigo 11.º do CT, bem como a uma visão integrada da posição subjetiva das partes no contrato de trabalho.[573]

Esta enumeração e divisão propugnada pela jurisprudência e perfilhada por parte da doutrina que lhe foi contemporânea gerou algumas críticas, nomeadamente quanto ao critério de divisão em indícios negociais internos e externos ou mesmo os seus critérios de aplicação, mas também porque tais indícios podem ser individualmente considerados ou, antes, se impõe um juízo de globalidade.

De facto, no trabalho em plataformas digitais não só a relação laborativa se desenvolve amplamente através da prestação de serviço como, em alguns casos, é imposta ao trabalhador a criação de uma pessoa coletiva para desta forma, ficticiamente, procurar afastar a qualificação como contrato de trabalho.

Cumpre, assim, analisar em mais detalhe, os indícios de subordinação jurídica que poderão socorrer o intérprete e o julgador a dilucidar esta questão.

II. De entre a panóplia de indícios de subordinação jurídica proposta pelos esforços conjugados da doutrina e da jurisprudência com o propósito de concretizarem os sinais ou sintomas de existência de contrato de trabalho, têm assumido particular relevo, enquanto indícios clássicos, os que a seguir se enunciam:[574]

a) **A titularidade dos meios de produção ou dos instrumentos de trabalho:** Nesta sede, indiciará a presença de subordinação jurídica e, por conseguinte, de contrato de trabalho, quando o credor da atividade laborativa seja o titular dos meios de produção ou dos instrumentos de trabalho e, de outra parte, indiciará a autonomia do prestador da atividade e, em consequência, de contrato de prestação de serviço, se tais meios de produção ou instrumentos de trabalho lhe pertencerem.
b) **A predisposição de instalações pelo beneficiário da atividade:** Quando se trata do fornecimento de instalações para a realização da atividade, e que podem de algum modo ser justapostas à noção de local de trabalho, indiciará a presença de subordinação jurídica quando seja o credor da atividade laborativa a

[573] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* pp. 43-47.
[574] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* pp. 43-47.

disponibilizar ou a predispor o local onde a atividade será desenvolvida. Por outro lado, se as instalações onde a atividade se desenvolve forem pertença do prestador da atividade, já irá indiciar a existência de autonomia.

Este indício liga-se com a maior ou menor exequibilidade de controlo da prestação laborativa pelo credor.

c) **O tempo de trabalho:** Em matéria de tempo de trabalho, releva sobretudo como indício de subordinação jurídica o facto de o prestador da atividade laborativa se encontrar vinculado ao cumprimento de um determinado horário de trabalho ou se comprometer a uma disponibilidade determinada perante o credor da prestação. Por outro lado, caso o tempo de trabalho ou de disponibilidade seja determinado pelo próprio prestador tal indiciará a sua autonomia.

d) **O modo de cálculo da remuneração:** Neste particular, indiciará a presença de subordinação jurídica o facto de o prestador da atividade laborativa ser remunerado em função do tempo de trabalho ou da sua disponibilidade, ao passo que indiciará a sua autonomia se o mesmo for remunerado em função do resultado (ou à peça/tarefa).

e) **O risco de não produção do resultado:** Indiciará a presença de subordinação jurídica o facto de o credor da prestação laborativa suportar os riscos da frustração do resultado, o que equivale a dizer que sobre o prestador dessa atividade impende uma obrigação de meios, e indiciará a autonomia deste e, por conseguinte, uma obrigação de resultado, quando o próprio suporte o risco de não produção dos resultados.

f) **A existência ou não de outros trabalhadores ao serviço:** Neste indício, quando o credor da prestação laborativa não tenha outros trabalhadores ao seu serviço tal indiciará a presença de subordinação jurídica e, por outro lado, quando o prestador da atividade laborativa tenha outros trabalhadores ao seu serviço ou possa fazer-se substituir no desempenho da atividade tal indiciará a sua autonomia.

g) **A dependência económica do trabalhador:** Ligada ao facto de o prestador da atividade laborativa desenvolver a sua atividade em exclusivo para um

empregador, o mesmo poderá enquadrar uma situação de dependência económica do trabalhador, a qual indiciará a presença de subordinação jurídica, enquanto a prestação de trabalho para diversos credores ou beneficiários, não ficando o prestador da atividade laborativa dependente dos rendimentos auferidos junto de um credor, indiciará a sua autonomia.

h) **O enquadramento do prestador da atividade junto da segurança social e autoridade tributária:** A inscrição do prestador da atividade laborativa no regime de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, bem como o seu enquadramento no respetivo regime fiscal dos trabalhadores, indiciará a presença de subordinação jurídica ao passo que indiciará a sua autonomia se tais inscrição e enquadramento forem feitas no regime dos trabalhadores independentes.

i) **A existência de ordens e do controlo da prestação:** Ligada à existência do poder diretivo, indiciará a presença da subordinação jurídica a sujeição do prestador da atividade laborativa a ordens diretas ou a instruções concretas acompanhadas do controlo direto da prestação, e indiciará a sua autonomia a mera sujeição a instruções genéricas ou ao controlo do resultado da atividade.

j) **A inserção do trabalhador em organização heterodeterminada com a consequente sujeição às respetivas regras:** indicia a existência de subordinação jurídica a prestação de atividade laborativa no âmbito da organização predisposta pelo credor ou beneficiário da atividade, acompanhada da sujeição do prestador de atividade laborativa às regras dessa organização.

Como veremos, no trabalho em plataformas digitais muitos destes indícios poderão ser de difícil deteção, quer considerados individualmente quer num juízo de globalidade, mesmo como presunção *hominis* de laboralidade, ou seja, uma "ilação de senso comum, eventualmente perfilhada pelo julgador", pese embora se possa identificar a presença de alguns destes indícios, como a integração na organização, a existência de ordens por via algorítmica e o controlo da prestação, bem como a inexistência de outros

trabalhadores ao serviço e a impossibilidade de se fazerem substituir na prestação da atividade, o caminho não parece ser claro.[575]

Por outro lado, não subsistiram ao teste do tempo, a nível doutrinário, outros indícios que teriam merecido alguma atenção, como sucede com a filiação dos prestadores de atividade laborativa.

Como se entrevê, a aplicação do método indiciário para a qualificação do contrato de trabalho padece de insuficiências várias derivadas, desde logo, da necessidade de efetuar um juízo de globalidade face ao modo como se desenvolve a relação laborativa e que pode conduzir a conclusões divergentes da realidade. Por outro lado, mesmo o tipo negocial contrato de trabalho é tão variegado quanto às suas atividades e contornos que se torna difícil a aplicação dos chamados indícios clássicos.

Também, cumpre reter que, na tarefa de qualificação jurídica, a evolução da relação jurídica subjacente pode dificultar a aplicabilidade dos indícios de subordinação jurídica, delineados para uma realidade de tipo clássico.

Ainda que se pudesse identificar claramente a inserção na organização e a existência de controlo da prestação, e como assinala António Monteiro Fernandes, "cada um destes elementos, tomado de *per si*, reveste-se de patente relatividade. Alguns deles, mesmo, não merecem 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. Estes elementos são indicativos da intenção das partes, mas não excluem que essa intenção seja simulatória."[576]

Neste aspeto, já é mais difusa a presença de indícios como a sujeição a um horário rígido previamente definido ou a imposição de um local fixo para a prestação da atividade, os quais tradicionalmente permitiam identificar com maior facilidade a existência de subordinação jurídica. Com efeito, no contexto do trabalho em plataformas digitais, a flexibilidade aparente quanto ao tempo e ao espaço de trabalho não inviabiliza, contudo, a existência de mecanismos subtis e tecnologicamente

[575] CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho II (…), Ob. Cit.*, pp. 154-157.
[576] FERNANDES, António Monteiro*, Direito (…)*, *Ob. Cit.*, p. 150.

mediados de controlo e de inserção na organização predisposta pelo operador da plataforma, o que desafia os critérios clássicos de qualificação jurídica do contrato de trabalho e exige uma análise mais contextualizada e substantiva da relação contratual em causa, lançando mão de indícios como a predisposição de instalações, a existência de ordens e instruções, o risco de não produção do resultado e a filiação do trabalhador tecnológico, ainda que sob o prisma da gestão algorítmica.

Por outro lado, verifica-se que os meios de produção ou instrumentos de trabalho são, em regra, propriedade do trabalhador tecnológico, o operador de plataforma não predispõe instalações, o tempo de trabalho é definido pelo próprio trabalhador tecnológico, a remuneração é calculada à tarefa, o risco de não produção do resultado corre por conta do trabalhador tecnológico e inexistem outros trabalhadores ao seu serviço, embora se registem alguns casos de filiação sindical. Também pode inexistir a dependência económica do trabalhador de plataformas e este encontra-se geralmente enquadrado como trabalhador autónomo junto da segurança social e da autoridade tributária, o que justifica que, numa primeira abordagem, fosse de considerar que o mesmo seria um trabalhador independente.

Considerando que a presença da subordinação jurídica se irá traduzir, na prática, pela verificação de determinados aspetos da relação laborativa que irão evidenciar a existência de autoridade do beneficiário da atividade e uma inserção na organização do prestador da atividade - que parecem estar presentes nos casos analisados -, resulta que os indícios em referência, isoladamente considerados, podem não ser aptos a revelar as características da subordinação jurídica, sendo sempre necessário efetuar um juízo de globalidade e de ponderação do seu peso relativo. Mas mesmo tal juízo de globalidade, que adiante veremos com mais detalhe, pode não ser conclusivo.

Embora se assinale já uma abundante jurisprudência a nível internacional sobre o trabalho em plataformas digitais, divisando-se uma orientação recente no sentido de qualificar esta tipologia de emprego como trabalho subordinado, com particular enfoque na verificação de indícios como a existência de instruções, de controlo da atividade desenvolvida, na existência de instrumentos de trabalho facultados pelo operador de plataforma e, em alguns casos, no exercício do poder disciplinar, como

vimos, pode ser difícil de equacionar este enquadramento a nível nacional na ótica da apreciação global dos indícios de subordinação jurídica.

Assim, considerando que a doutrina e a jurisprudência não são concordes quanto ao modo de apreciação isolada destes indícios e que estes não são decisivos considerados separadamente, mas apenas numa apreciação global, verifica-se que os mesmos se reconduzem a uma relação jurídica de tipo clássico, pelo que a sua aplicabilidade pode ficar prejudicada no contexto do trabalho prestado em plataformas digitais, não sendo possível, com mero recurso aos mesmos, a qualificação jurídica deste novo tipo de relação laborativa e sendo mais difícil ainda a sua prova.[577]

Perante as várias abordagens à atual estruturação da subordinação jurídica levada a cabo pela jurisprudência analisada, procuraremos analisar as suas consequências em matéria de delimitação de fronteiras entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço.

III. Em face do exposto, e considerando que, naturalmente, não se exige que estejam presentes todos os indícios de subordinação jurídica elencados num dado caso concreto, mas apenas um número daqueles que sejam considerados bastantes para induzir com alguma certeza a presença de subordinação jurídica, tendo em atenção as particularidades da modalidade de trabalho em análise, e "*porque a subordinação do trabalhador no contrato de trabalho tem hoje novas manifestações mas é igualmente intensa, os indícios tradicionais de subordinação jurídica devem ser apreciados e valorizados em consonância com esta evolução*."[578]

Haverá, contudo, que salientar que os indícios de subordinação jurídica até aqui analisados são manifestações clássicas desta e que, por conseguinte, parecem não ser adequados a uma tarefa qualificativa para uma realidade laborativa de tipo novo, como sucede com o trabalho em plataformas digitais, precisamente porque o feixe de direitos e deveres contratuais das partes se reorganiza de forma diferente.[579]

---

[577] LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 135-137.

[578] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais,* 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023, p. 50.

[579] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El futuro del trabajo (…)", *Ob. Cit.,* p. 4. ALONSO, Diego Álvarez, "Assessing the employment status (…)", *Ob. Cit.,* pp. 265-270.

Embora nos tenhamos defrontado com esta difícil tarefa de subsunção, verificamos que parte da jurisprudência analisada endereçou diretamente a questão da qualificação jurídica do trabalho em plataformas digitais, não tendo necessidade de recorrer à chamada terceira via, quer através da extensão tuitiva do ordenamento jurídico laboral por via da equiparação por motivos de dependência económica do trabalhador ou parasubordinação, nem mediante a conceptualização de uma figura nova.[580]

Assim, perante as opções tuitivas, o ordenamento jurídico vigente, em tais casos, na presença da eventual obsolescência normativa, demonstrou ser suficientemente maleável para dar resposta à questão da qualificação jurídica do trabalho prestado em plataformas digitais.

Das assinaladas vias resulta que a questão central a debater é, na verdade, se estamos na presença ou não de trabalho subordinado e só mediante uma resposta

---

[580] ROCHA SANCHÉZ, Fernando, "El trabajo autónomo (…)", *Ob. Cit.*, pp. 301-326. ALOISI, Antonio; De Stefano, Valerio, *Your boss (…), Ob. Cit.*, pp. 124-129.
Em sentido diverso, Juan Raso-Delgue propõe a adoção de novas categorias que procurem corresponder às novas realidades. *Vide* RASO-DELGUE, Juan, "La empresa virtual (…)", *Ob. Cit.*, pp. 73-107.
No mesmo sentido, PERULLI, Adalberto, *The Notion of (…), Ob. Cit.*, 2017.
Adrián Toldolí-Signes defende a extensão tuitiva do ordenamento jurídico laboral por via da autonomização da categoria de *crowdworker* derivada da similitude de riscos com o trabalhador subordinado. *Vide* TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "The end of the subordinate worker (…)", *Ob. Cit.*, pp. 259-268.
Neste particular, Guy Davidov distingue entre *employee* e *worker*, sendo este último uma categoria intermédia em que existe uma menor dependência da figura do empregador, enquanto *semi-independente*. Realça assim que a pertinência desta categoria intermédia poderá ser a da extensão tuitiva das normas laborais a trabalhadores não abrangidos mas carecedores de proteção, com fundamentos distintos da dependência económica, assente na aferição do seu grau de independência e na necessidade de impor limites horários máximos à prestação de atividade e assegurar valores mínimos de retribuição. *Vide* DAVIDOV, Guy, "Who is a worker?", *Ob. Cit.*, pp. 60-62.
No mesmo sentido, este autor refere a figura do "dependent contractor" em matéria de terceira via ou categoria intermédia, salientando a limitação da proteção conferida por esta via e esclarecendo que a experiência canadiana se refere apenas à proteção conferida ao nível da contratação coletiva.
DAVIDOV, Guy, "Reform in Small Steps: The Case of the Dependent Contractor", in *The Daunting Enterprise of the Law: Essays in Honour of Harry W. Arthurs, Simon Archer*, Daniel Drache & Peer Zumbansen eds., 2017, pp. 244-256.
Também na jurisprudência se encontram ecos desta tese, como sucedeu na decisão proferida pelo United States District Court Northern District of California, de 11 de março de 2015, processo n.º 13-cv-04065-VC, onde se determinou que "perhaps Lyft drivers should be considered a new category of worker altogether, requiring a different set of protections."
Numa conceptualização intermédia, Valerio de Stefano considera que embora seja possível a criação de uma terceira via esta, na verdade, evita a questão da qualificação jurídica vindo complexificar uma questão já de difícil resolução e podendo potenciar disparidades tanto maiores quanto estiverem associadas ao recurso a índices de subordinação jurídica ou "testes". STEFANO, Valerio de, *The rise of (…), Ob. Cit.,* p. 19.
PAZOS PÉREZ, Alexandre, "El impacto (…)", *Ob. Cit.*, pp. 36-48.

negativa a essa primeira questão, se existirá dependência económica de molde a justificar a extensão tuitiva.[581]

Pese embora a assinalada tendência para a flexibilização[582], face à alteração da tipologia de emprego, quer no que tange ao modelo de empresa, de trabalho e mesmo à nova conformação da posição subjetiva das partes, a jurisprudência socorreu-se, ao contrário do previsível, das particulares características distintivas desta tipologia de emprego e pelo seu cotejo com a noção de contrato de trabalho, como procuramos também fazer, numa primeira abordagem.

Em face do exposto, e ponderando as características da tipologia de emprego sob análise, não podemos deixar de constatar, desde logo, alguma desadequação dos referidos indícios de subordinação jurídica, se não antes, por ser possível divisar não só alguns traços de inserção do trabalhador tecnológico na organização predisposta pelo credor da prestação com inerente submissão às respetivas regras, como uma efetiva sujeição à autoridade daquele.

Também, a propalada "gamificação" do trabalho prestado por intermédio das plataformas digitais corresponde a um modelo de gestão da atividade por via algorítmica, dificilmente comprovável do exercício dos poderes laborais da entidade empregadora conforme tradicionalmente entendidos. [583]

De facto, constatamos facilmente que os traços de liberdade ou de autonomia do prestador de atividade laborativa no contexto das plataformas digitais são difusos, e sendo certo que, nesta tarefa de cotejo dos factos com os indícios de subordinação jurídica, não se exige que estejam presentes todos os indícios, aqueles que revelam a sua presença não oferecem resultados evidentes e inequívocos.

Parece-nos, pois, evidente que os trabalhadores tecnológicos não são verdadeiramente autónomos no sentido de auto-organizarem a sua atividade, como seria previsível, existindo uma relação de dependência com um novo centro e que é

[581] DIRRINGER, Josépha, "Quel droit social (…)", *Ob. Cit.*, pp. 3-4,

[582] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática (…), Ob. Cit.,* pp. 581-604. MARTINS, Pedro Furtado, "A crise do contrato de trabalho", in *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.º 4, outubro – dezembro, 1997, pp. 335-368. Ou mesmo de "fuga ao Direito do Trabalho", conforme refere SILVA, Mariana Leite da, "O estatuto jurídico-laboral (…)", *Ob. Cit.*, p. 165.

[583] CARDOSO, Ana Cláudia Moreira, ARTUR, Karen, OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, "O trabalho nas plataformas digitais (…)" *Ob. Cit.*, pp. 219-220.

precisamente a questão do controlo ou da supervisão, a existência de regras organizacionais a que o trabalhador se encontra sujeito e a possibilidade de aplicação de sanções e não tanto o onde e o quando da prestação laborativa.[584] Em sentido diverso, António Monteiro Fernandes considera que o caminho sempre passará pela "superação dos tradicionais critérios da direcção e controlo da actividade".[585]

Como salienta Maria do Rosário Ramalho, "de acordo com a lógica do método tipológico de qualificação, *os indícios referenciados apontam para as características tendenciais do negócio jurídico a qualificar, pelo que não são fáceis de operacionalizar perante a evolução do próprio tipo negocial a que se reportam*."[586]

Aponta duas ordens de razões para esta dificuldade da tarefa de qualificação com referência aos indícios tradicionais de laboralidade: o surgimento de novos tipos contratuais, conforme já visitado, e a evolução do tipo contratual "por força das novas formas de organização do trabalho no seio das empresas, por força das novas formas de relacionamento das empresas entre si e por força das novas tecnologias e da digitalização da Economia (assim, a organização menos verticalizada das empresas, a que inere uma maior autonomia dos trabalhadores, a mobilidade geográfica e a adaptabilidade de horários, o trabalho em grupo ou repartido, ou o trabalho no âmbito dos grupos de empresas, e, obviamente, todas as formas de trabalho à distância e *online*, viabilizadas pela digitalização e pela *internet*, que alteram os conceitos tradicionais em matéria de tempo de trabalho, local de trabalho e modo de exercício dos poderes laborais)." [587]

Assim, e na nova tipologia de emprego, fazendo este cotejo dos indícios de subordinação jurídica com as características deste tipo contratual, anotamos o seguinte:

Em matéria de *titularidade dos meios de produção ou dos instrumentos de trabalho*, verifica-se que a generalidade dos instrumentos que são utilizados pelo prestador da atividade laborativa – nomeadamente, o computador, o telemóvel ou o veículo – são da

[584] GROZDANOVSKI, Ljupcho, "The Emergence of (…)", *Ob. Cit.*, p. 108.
[585] FERNANDES, António Monteiro, "Crowdwork, trabalho suportado em plataformas – algumas questões jurídicas", in *Futuro do Direito do Trabalho: A constante refundação – Diálogos entre Portugal e Espanha*, Estudos APODIT 10, Coord. Maria do Rosário Palma Ramalho e Joana Nunes Vicente, s/l, AAFDL Editora, 2023, p. 16.
[586] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* p. 49.
[587] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* p. 49.

sua titularidade, numa lógica de transferência de custos, o que levaria a concluir pela sua autonomia.

Embora no caso de algumas plataformas o operador de plataforma possa fornecer instrumentos – como mochilas de transporte, fardas ou terminais informáticos -, estes são efetivamente adquiridos ou titulados pelo trabalhador tecnológico para o desenvolvimento da atividade, pelo que não existe um efetivo fornecimento de instrumentos de trabalho por parte do operador de plataforma sendo estes, na generalidade, titulados pelo próprio trabalhador. Esta circunstância, frequentemente apresentada como sinal de autonomia, inscreve-se numa lógica de transferência dos custos operacionais e dos riscos da atividade para o trabalhador, desonerando a plataforma de responsabilidades financeiras e logísticas normalmente associadas à figura do empregador.

Todavia, a simples titularidade dos instrumentos de trabalho não pode ser assumida como critério conclusivo para a qualificação da relação como autónoma. A análise jurídica deve, ao invés, incidir sobre o modo como esses instrumentos são integrados na estrutura organizacional e operacional da operadora de plataforma. Na realidade, apesar de pertencerem ao trabalhador, esses instrumentos são frequentemente sujeitos a regras muito rígidas quanto à sua conformação e utilização: por exemplo, a obrigatoriedade de manter atualizada a aplicação da plataforma, a imposição de condições específicas sobre o estado de conservação e apresentação do veículo, o uso de uniformes ou adereços fornecidos pela plataforma (como sacos térmicos ou autocolantes identificativos), ou ainda a exigência de disponibilidade para aceitar serviços num determinado raio geográfico ou temporal definido algorítmica e unilateralmente.

Mais ainda, o exercício de controlo sobre a utilização destes instrumentos - através de geolocalização, métricas de produtividade, pontuação dos utilizadores, monitorização do tempo de resposta ou da taxa de aceitação de tarefas - revela a existência de uma verdadeira subordinação organizacional, que não se coaduna com a autonomia contratual típica da prestação de serviço. Nestes contextos, o trabalhador, embora formalmente detentor dos meios de trabalho, vê-se inserido numa estrutura de comando e controlo que lhe é alheia e à qual está subordinado.

Conclui-se, assim, que a titularidade dos instrumentos de trabalho nos moldes descritos não reflete a realidade substancial da relação laboral nas plataformas digitais. O verdadeiro critério diferenciador deverá residir na autonomia real do trabalhador quanto à organização da sua atividade e à liberdade de escolha quanto aos termos da sua prestação e, bem assim, quanto às características e modo de utilização dos instrumentos de trabalho, elementos frequentemente ausentes nestes modelos laborais.

A jurisprudência analisada, porém, não tomou este indício de forma literal, considerando que tais instrumentos de trabalho eram facultados pela empresa, ou mesmo que a plataforma digital fornecida pela mesma consubstanciava um instrumento de trabalho, sendo o verdadeiro meio de produção.[588]

Por outro lado, não podemos perder de vista que é o operador de plataforma quem determina as características a que devem obedecer os instrumentos de trabalho utilizados pelo trabalhador tecnológico, o qual pouca liberdade tem na escolha dos mesmos e dos seus requisitos, à semelhança do que já sucedia com o teletrabalho subordinado.

Este aspeto poderia ser acautelado na lei caso viesse a prever-se também, como se referiu, o critério da "observância de regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho determinadas pelo beneficiário da atividade"[589], como já se previa no regime do teletrabalho subordinado, previamente à alteração operada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho, com efeitos a 1 de janeiro de 2022 e em que passam os instrumentos de trabalho a ser referidos pela locução "equipamentos e sistemas".

Também, quando ponderada quer a relevância quer o valor económico destes instrumentos titulados pelo prestador de atividade laborativa por confronto com a essencialidade e o valor económico da plataforma digital utilizada, concluímos que esta

[588] Decisões do Juzgado de lo Social n.º 11 de Barcelona, de 29 de maio de 2018, processo n.º 652/2016, do Juzgado Letrado del Trabajo de Montevideo de 6.º Turno, de 11 de novembro de 2019, processo n.º 2-3894/2019, confirmada pelo Tribunal de Apelaciones de Primer Turno, de 3 de junho de 2020, processo n.º 0002-003894/2019, decisões do Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), de 27 de novembro de 2019, Recurso de Suplicación n.º 588/2019, Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), de 21 de fevereiro de 2020, Recurs de Suplicació n.º 5613/2019 e Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), de 3 de fevereiro de 2020.

[589] Cfr. artigo 168.º do CT.

não pode ser desconsiderada no juízo de ponderação deste indício, sendo aquele com valor económico mais expressivo. Neste particular, consideramos que a expressão meios de produção é dotada de uma maior abrangência e, a locução em si mesma, nos remete não só para os instrumentos utilizados na atividade, mas para os meios que efetivamente permitem a criação de riqueza para a organização.

Como refere Adrián Todoli-Signes, embora entendido de forma lata, o verdadeiro meio de produção é a plataforma digital sem a qual os trabalhadores tecnológicos não conseguem desenvolver eficazmente a atividade tanto que o valor relativo dos equipamentos de trabalho titulados pelo trabalhador é muito reduzido por comparação com o valor económico da plataforma digital.[590] Tal constatação permitiria considerar a plataforma digital como o verdadeiro meio de produção ou, dito de outro modo, como o verdadeiro instrumento de trabalho essencialíssimo ao desenvolvimento da atividade, o que nos permitiria, ainda que de forma algo ténue, identificar um dos indícios clássicos de subordinação jurídica. Mas aquele autor vai mais longe, considerando mesmo que comparativamente com o valor da plataforma digital, os riscos ou custos assumidos pelo trabalhador são de pouca monta, o que nos levaria a concluir que o verdadeiro meio de produção é a plataforma digital titulada pelo operador de plataforma e que, por conseguinte, também seria este o titular da organização produtiva.[591]

No mesmo sentido, a jurisprudência dominante tem considerado que os trabalhadores tecnológicos no quadro das plataformas digitais de execução local não controlam a organização em que se inserem, não podem desenvolver oportunidades de negócio, pelo que os meios que os mesmos aportam para a relação não são relevantes ou significativos, comparativamente com o valor e relevância da plataforma.[592]

Por esta via, e não sendo em rigor um instrumento de trabalho, mas um sistema que é um meio de produção, poderemos considerar a plataforma digital o meio essencial para a consecução da atividade que, sendo da titularidade do beneficiário da atividade, é o meio que assume maior expressão, quer económica, quer de

[590] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, p. 15.
[591] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, p. 13.
[592] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "Judgment designating (…)", *Ob. Cit.*, p. 488.

potencialidade de criação de valor para a organização, e que a fornece ainda ao trabalhador tecnológico enquanto utilizador profissional.[593]

Assim, o verdadeiro meio de produção é, de facto, a plataforma digital, sendo a mesma essencial ao desenvolvimento da atividade, isto é, para que a organização produza e assim tem vindo a ser considerado pela jurisprudência, em particular, em Espanha.[594]

Veja-se, neste sentido, nomeadamente, o *Juzgado de lo Social* n.º 5 de Valencia, de 10 de junho de 2019, processo n.º 371/2018, que opôs a *Tesorería General de la Seguridad Social* à *Deliveroo* (*Roodfoods Spain SL*).

Em matéria de *local de trabalho,* verifica-se que o trabalhador tecnológico não realiza a atividade contratada em instalações determinadas pelo operador de plataforma, o que poderá indiciar a realização de trabalho autónomo. Porém, na medida em que esta tipologia de prestadores de atividade laborativa revelam maior proximidade com a figura dos trabalhadores móveis[595], não tendo, por conseguinte, um local de trabalho físico fixo distinto do veículo utilizado, haverá este de conceptualizar-se na ótica da flexibilidade de que esse local se reveste.[596]

Assim, pese embora a atividade seja prestada em instalações ou local que, por norma, não pertencem ao credor da prestação, há uma *predisposição do local de trabalho,* no sentido de que o operador de plataforma transmite ao trabalhador através da plataforma o local onde o mesmo se deverá apresentar para realizar a atividade contratada[597], à semelhança do que já sucede com os trabalhadores móveis.

Por outro lado, é também verdade que o local de trabalho dos trabalhadores tecnológicos é totalmente controlado pelo operador de plataforma, não obstando a este

[593] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, p. 14.
Deliberação de Ontario Labour Relations Board, de 25 de fevereiro de 2020, processo n.º 1346-19-R.
[594] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* p. 26.
[595] Definidos como "o trabalhador, incluindo o formando e o aprendiz, que faz parte do pessoal viajante ao serviço de empregador que exerça a actividade de transportes rodoviários abrangida pelo regulamento ou pelo AETR" no artigo 2.º, al. d) do Decreto-Lei n.o 237/2007, de 19 de junho.
[596] Neste sentido, o artigo 2.º, al. a), do Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho, define como local de trabalho "uma instalação da empresa, bem como outro local, nomeadamente o veículo utilizado, onde seja exercida qualquer tarefa ligada à realização do transporte".
[597] Decisões do Juzgado de lo Social n.º 6 de Valencia, de 1 de junho de 2018, processo n.º 633/2017, do Juzgado de lo Social n.º 5 de Valencia, de 10 June 2019, processo n.º 371/2018, e do Juzgado de lo Social n.º 31 Barcelona, de 11 de junho de 2019, processo n.º 662/2017.

efetivo "controlo direto sobre a execução da prestação" através da plataforma digital e/ou da geolocalização dos trabalhadores, o facto de aquele se encontrar fisicamente distante deste.

Como se anotou, considerando que este indício se prende com a possibilidade de controlo pelo operador de plataforma e se verifica que este controlo é total por via remota, ocorrendo nalguns casos em tempo real, afigura-se que o mesmo não revela adequadamente a realidade subjacente que pretende indiciar no contexto do trabalho em plataformas digitais.

Embora as "modalidades contractuales como el trabajo a distancia se basan en una vigilancia del resultado y no del modus operandi de la prestación, sin que ello impida su calificación como relación laboral", no trabalho em plataformas digitais a vigilância ocorre quanto ao modo de execução da prestação.[598]

Não deixa também de ser possível concluir que existe uma predisposição de instalações por parte do beneficiário da atividade, na medida em que os locais onde o trabalhador tecnológico se desloca são na verdade predispostos pelo operador de plataforma que, ao efetuar o serviço de intermediação, por via da gestão algorítmica, coloca em contacto o motorista ou estafeta com a procura do serviço e o local onde o mesmo deve ser realizado.

Do mesmo modo, em matéria de *tempo de trabalho*, enquanto elemento temporal delimitador da disponibilidade, verifica-se que no trabalho prestado por intermédio de plataformas digitais, em regra, o tempo de trabalho é determinado pelo próprio prestador de atividade laborativa, que não se compromete antecipadamente com a sua disponibilidade, podendo ou não trabalhar, e não estando vinculado a qualquer horário, o que indiciaria uma relação de trabalho autónomo. Dito de outro modo, é o trabalhador tecnológico quem escolhe, na prática, quando se liga à plataforma para iniciar a atividade, inexistindo a determinação expressa de um horário por parte do operador de plataforma.

Porém, a jurisprudência dominante tem considerado que tal não constitui obstáculo à qualificação da relação como de trabalho subordinado, porquanto em alguns casos é

[598] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, p. 14.

a operadora de plataforma que fixa e autoriza semanalmente as faixas horárias disponíveis, considerando-se o estabelecimento de um número mínimo de horas semanais ou de faixas horárias a cumprir ou períodos de ausência, dependentes de prévia informação por parte do trabalhador tecnológico e de autorização do operador de plataforma, o que consubstancia, no mínimo, uma co-programação da jornada de trabalho, passível ainda se ser incluída na gestão algorítmica.

Do mesmo modo, o incentivo à disponibilidade provocado pela plataforma leva a que, na prática, o trabalhador cumpra o equivalente a uma jornada de trabalho nos períodos ou faixas horárias com maiores incentivos, não havendo verdadeira liberdade de determinação do horário.[599]

Num outro sentido, a jurisprudência mais recente distingue o momento a partir do qual o trabalhador tecnológico se liga à plataforma, considerando que a partir desse momento se encontra vinculado à realização de tarefas nos termos determinados pelo operador de plataforma, pelo que "de acuerdo con los Tribunales españoles, para la calificación como asalariado es más relevante otras cuestiones como: a quién pertenecen los clientes para los que se realizan los encargos o si el trabajador tiene una verdadera estructura empresarial propia."[600]

Como se refere na sentença do *Tribunal Superior de Justicia* de Madrid (*Sala de lo Social*), de 17 de janeiro de 2020 "una vez elegida por el repartidor una franja horaria, éste sí adquiere un deber de realizar su actividad en ese tiempo pues, si no se encuentra disponible o rechaza repartos, es penalizado (le entran menos pedidos)".[601]

Assim, a aparente liberdade de escolha da faixa horária mediante o agendamento efetuado pelo trabalhador tecnológico não corresponde a uma verdadeira

[599]Sentenças do Juzgado de lo Social n.º 11 de Barcelona, de 29 de maio de 2018, processo n.º 652/2016, do Juzgado de lo Social n.º 6 de Valencia, de 1 de junho de 2018, processo n.º 633/2017, do Juzgado de lo Social n.º 5 de Valencia, de 10 de junho de 2019, processo n.º 371/2018, do Juzgado de lo Social n.º 31 Barcelona, de 11 de junho de 2019, processo n.º 662/2017, do Juzgado de lo Social n.º 1 Madrid, de 3 de abril de 2019, processo n.º 944/18, do Juzgado de lo Social n.º 1 Madrid, de 4 de abril de 2019, processo n.º 946-18, do Juzgado de lo Social n.º 1 Madrid, de 4 de abril de 2019, processo n.º 947-18, do Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid, de 11 de fevereiro de 2019, processo n.º 1214/2018, Deliberação do Court of Appeal, de 10 de fevereiro de 2017, processo n.º A2/2015/0196 e do Supreme Court of the United Kingdom, de 13 de junho de 2018, processo n.º [2018] UKSC 29.

[600] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* p. 26.

[601] Sentença do Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), de 17 de janeiro de 2020, processo n.º 1323/2019 e do Juzgado de lo Social n.º 2 de Zaragoza, de 27 de abril de 2020, processo n.º 521/2018.

autodeterminação do tempo de trabalho, mas a uma programação ou definição da jornada de trabalho, cuja prévia informação por parte do trabalhador tecnológico fica dependente de autorização do operador de plataforma. Releva assim a dicotomia entre a liberdade que assiste ao trabalhador tecnológico na fase genética do contrato e os constrangimentos à sua autonomia durante a fase de execução do mesmo.

Sendo certo que é fixado um limite máximo de horas diárias de ligação do trabalhador tecnológico à plataforma, o que poderia redundar numa efetiva determinação de tempos de repouso – pelo menos até à fixação desse limite por via legal -, este indício pretende tradicionalmente revelar a manifestação do poder de direção que, como se evidenciou, não só não é suficientemente saliente nesta nova tipologia de emprego, como leva a concluir que este indício não é claro para operar a qualificação do trabalho em plataformas digitais.

Torna-se ainda mais paradigmática a situação no contexto do transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica, onde a obrigação legal de fixação do tempo máximo de ligação à plataforma é imposta à operadora da mesma, quando o vínculo contratual do trabalhador é, em regra, celebrado com uma empresa intermediária.[602] Este desencontro entre a titularidade formal do vínculo e o exercício material de poderes típicos do empregador acentua a desarticulação do modelo jurídico atual e evidencia o fenómeno da dissimulação contratual, onde o verdadeiro centro de poder e de controlo - a plataforma - se distancia formalmente da figura de empregador, ainda que materialmente exerça as suas funções.

Consequentemente, este modelo demonstra que a fragmentação formal dos vínculos contratuais não impede que, do ponto de vista material, se verifiquem elementos típicos do contrato de trabalho, nomeadamente a inserção na organização com a inerente sujeição às suas regras, o controlo sobre o tempo de trabalho e a sujeição a uma autoridade, ainda que exercida de modo algorítmico.

À semelhança do que sucede com a determinação do tempo de trabalho, o *modo de cálculo da remuneração* do trabalhador tecnológico não é feito em função do tempo,

[602] MESTRE, Bruno, MESTRE, Bruno, "As metamorfoses da subordinação (…)", *Ob. Cit.*, pp. 213-214.

mas à tarefa (por exemplo, por viagem, por quilómetro percorrido ou entrega) ou em função do resultado, recorrendo, mais concretamente, a uma forma de cálculo mista com diversas variáveis, o que indiciaria a sua autonomia.

Neste particular, e pese embora apenas pontualmente exista, no caso da plataforma *Glovo* existe também remuneração por tempo de espera, embora por via de regra a remuneração é acordada "por unidad de obra"[603] ou integrando uma componente fixa e uma componente variável – indexada aos quilómetros percorridos, à faixa horária em que a atividade é desenvolvida[604], ou ao número de entregas/viagens concluídas e ao seu valor - , pelo que não é possível efetuar uma ligação proporcional entre o tempo despedido com a atividade e a remuneração percebida pelo trabalhador tecnológico, o que indiciará uma relação de trabalho autónomo. Tal não impede a verificação de alguma estabilidade quanto ao modo de cálculo e periodicidade do pagamento da remuneração apurada, porém, não é o bastante para efetuar a necessária ligação entre a remuneração e o tempo de disponibilidade do trabalhador.

Por outro lado, também neste aspeto não assiste qualquer liberdade ao trabalhador tecnológico, sendo o operador de plataforma quem fixa os critérios de apuramento da retribuição e quem controla o seu pagamento, sem que o trabalhador tecnológico possa efetivamente negociar os seus termos, o que revela uma desigualdade intrínseca no relacionamento entre as partes, não sendo, porém, o bastante para fazer operar este indício de subordinação jurídica.[605]

Por outro lado, parece claro que a *assunção do risco*, isto é, o *risco de frustração do resultado,* corre invariavelmente por conta do prestador de atividade laborativa, o que indiciaria a sua autonomia, entendendo-se que se vincula a uma obrigação de resultados, porém verifica-se indistintamente que é o operador de plataforma quem recebe diretamente os proventos do serviço, inclusive eventuais gorjetas, calcula o valor devido ao trabalhador consoante o relatório de atividades que fica a constar da plataforma digital e, com essa base, efetua os pagamentos que sejam devidos.

---

[603] Sentença do Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), de 17 de janeiro de 2020, processo n.º 1323/2019 e do Juzgado de lo Social n.º 2 de Zaragoza, de 27 de abril de 2020, processo n.º 521/2018.

[604]Sentença do Juzgado de lo Social n.º 11 de Barcelona, de 29 de maio de 2018, processo n.º 652/2016.

[605] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "Judgment designating (…)", *Ob. Cit.*, pp. 488-489. FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* p. 26.

Deste modo, e como salienta Adrián Todoli-Sines, "No sería muy coherente calificar como empresario independiente a aquél que solamente ofrece su trabajo y no tiene posibilidades - ni siquiera potenciales - de obtener los beneficios inherentes a un emprendedor."[606] Haveria assim, para aquele autor, que ponderar não apenas a assunção do risco de não produção do resultado, mas também outros fatores como a alienidade da perceção dos benefícios da atividade (dos frutos) e a falta de oportunidades empresariais, de forma a evidenciar a desigual posição das partes, apontando como critério de destaque a alienidade da marca.[607]

Este parece efetivamente ser um dos obstáculos mais evidentes à autonomia dos trabalhadores tecnológicos, isto é, a ausência de organização própria e a inserção em organização alheia, no âmbito da qual a atividade será prestada, na medida em que não se encontra em condições de perceber os benefícios da atividade – ou ter as oportunidades empresariais – que teria caso fosse efetivamente o titular da organização produtiva.[608]

No que respeita à falta de oportunidades empresariais, este autor evidencia ainda que "un autónomo para considerarlo empresario debe prestar servicios en una actividad donde pueda existir un desarrollo profesional, obteniendo sus propios clientes, a través de una buena prestación del servicio, que le permitan desarrollarse como empresa", o que se torna evidente não suceder no trabalho em plataformas digitais em que os prestadores de atividade laborativa se encontram limitados a prestar a atividade por intermédio da plataforma, não podendo contactar ou angariar clientes, vinculando-se ao modo de prestar atividade determinada pelo operador de plataforma, sem que tenham qualquer possibilidade de se desenvolver como empresários.[609]

Esta situação prende-se precisamente com a questão da alienidade desenvolvida em Espanha. Como resulta da jurisprudência citada, um dos elementos para a qualificação jurídica do trabalho em plataformas digitais tem sido precisamente a alienidade dos frutos e dos riscos, não podendo em rigor ser considerado como trabalhador autónomo aquele que não assume os riscos do empreendimento ou não

[606] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, p. 14.
[607] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El futuro del trabajo (…)", *Ob. Cit.,* pp. 7-8.
[608] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* pp. 26-28.
[609] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, p. 13.

pode dele retirar os frutos típicos que resultam da possibilidade de, em abstrato, gerar negócio.

A estas duas facetas da alienidade, Adrián Todolí-Signes acrescenta uma terceira – a alienidade da informação - pois "Quién controla la información (datos de los clientes, precios, calidad del servicio prestado) muy probablemente sea el empresario. Esto no es más que una adaptación de la clásica ajenidad patrimonial y es que en el mundo digital la mayoría de negocios no necesitan fábricas o maquinaria para funcionar sino información y datos. Por lo que el propietario de los datos será el empresario igual que lo ha sido siempre el propietario de la fábrica."[610]

De facto, na atual tipologia de emprego, verifica-se que os trabalhadores em plataformas digitais não têm acesso a informação determinante para um normal desenvolvimento empresarial, informação essa da titularidade do operador de plataforma, daí que se tenha entendido ser a plataforma o verdadeiro meio de produção, o que afastaria a qualificação como trabalho independente.[611]

Este autor salienta ainda uma outra faceta da alienidade, que é a alienidade da marca, a qual foi também salientada pela jurisprudência, porquanto parece evidente que quer os motoristas, quer os estafetas, trabalham sob marca alheia, sendo esta que gera a confiança necessária ao funcionamento do negócio.[612]

Sucede que este enquadramento não tem expressão direta no indício relativo à assunção do risco da atividade, pelo que não poderia o mesmo considerar-se verificado.[613]

Por outro lado, a *existência de outros trabalhadores ao serviço do trabalhador,* o que não sendo frequente por parte dos trabalhadores tecnológicos pode suceder, pelo que mais uma vez os indícios clássicos de subordinação jurídica se mostram esquivos face à subsunção das características-tipo verificadas no trabalho em plataformas digitais.

---

[610] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El futuro del trabajo (…)", *Ob. Cit.,* p. 5.
[611] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* p. 28.
[612] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "Judgment designating (…)", *Ob. Cit.*, p. 489.
No mesmo sentido, FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* p. 28.
[613] Haverá ainda que ter em mente que do desenvolvimento de uma atividade sob marca alheia não resulta a existência de subordinação jurídica de um trabalhador, dada a multiplicidade de formas pelas quais essa atividade se poderá manifestar.

Numa outra perspetiva, a jurisprudência analisada pronunciou-se de forma reiterada sobre a impossibilidade de o trabalhador tecnológico se fazer substituir livremente na execução da atividade contratada, o que constitui um forte indício da existência de uma relação de trabalho subordinado. Esta impossibilidade decorre da própria lógica de funcionamento das plataformas digitais, nas quais a prestação da atividade está vinculada a um utilizador registado, previamente sujeito a um processo de verificação e validação que inclui, por vezes, a análise de documentação pessoal, antecedentes criminais, certificações específicas, formação ou até entrevistas. O acesso à plataforma – e, por conseguinte, à prestação da atividade - está, assim, intrinsecamente ligado a um registo individualizado e intransmissível, cuja titularidade se mantém sob supervisão da entidade operadora da plataforma.

Neste quadro, ainda que, em alguns casos, se preveja a possibilidade de substituição do trabalhador, tal substituição não é livre nem automática. Pelo contrário, exige autorização expressa por parte da operadora da plataforma, a qual impõe que o substituto seja também um utilizador previamente registado e autorizado a exercer funções no sistema. Isto significa que não só não existe uma verdadeira liberdade de substituição - como seria próprio de um contrato de prestação de serviço - como a plataforma mantém o controlo absoluto sobre quem pode ou não aceder à atividade económica através da sua infraestrutura digital. A cedência da conta de utilizador a terceiros, ainda que para fins de substituição pontual, é frequentemente vedada de forma expressa nos termos e condições da plataforma, podendo constituir fundamento para desativação imediata da conta, o que reforça o carácter pessoal e intransmissível da prestação.

Esta característica tem implicações relevantes na qualificação jurídica do vínculo estabelecido pois, ao contrário do que sucede na prestação de serviço, em que o prestador goza normalmente de autonomia para organizar os meios de execução da tarefa, incluindo a possibilidade de subcontratação ou de substituição pontual, no contexto das plataformas digitais essa liberdade está restringida ou mesmo vedada. Esta restrição à substituibilidade do prestador evidencia a presença de um vínculo pessoal entre o trabalhador tecnológico e a entidade que gere a plataforma, sendo que essa

pessoalidade está em sintonia com a presença de subordinação jurídica característica do contrato de trabalho, tal como previsto no artigo 11.º do Código do Trabalho.

Importa ainda sublinhar que a exigência de prévia autorização para a substituição - bem como a impossibilidade de partilha de conta - permite à plataforma manter um controlo direto sobre o perfil dos trabalhadores, nomeadamente em matéria de avaliação de desempenho, assiduidade, pontualidade, comportamento perante os utilizadores e cumprimento de normas internas, consubstanciando uma gestão personalizada do prestador, que reforça a centralidade da componente pessoal da prestação e é mais uma expressão da autoridade organizacional e disciplinar da plataforma.

Esta questão foi aflorada em decisões proferidas a propósito de várias plataformas[614], sendo retirado do facto de o trabalhador não se poder fazer substituir na prestação da atividade o elemento da *pessoalidade*, isto é, o envolvimento pessoal do trabalhador na mesma.[615]

Decorre da jurisprudência analisada uma efetiva "inseparabilidade da pessoa do prestador"[616] face à atividade desenvolvida, o que nos indiciará a pessoalidade no desenvolvimento da mesma, porém, este indício não se refere expressamente à faculdade de o trabalhador se fazer substituir na prestação debitória, pelo que não se revela adequado à qualificação do trabalho em plataformas digitais. De facto, resulta da jurisprudência analisada, em particular no caso espanhol, que a previsão da possibilidade de substituição do trabalhador tecnológico não obsta a que o mesmo se encontre pessoalmente obrigado à realização da prestação contratada tanto que, na prática, a conta de utilizador profissional com que o trabalhador se liga à plataforma não

[614] Decisões do Rechtbank Amsterdam, de 15 de janeiro de 2019, processos n.os 7044576 CV EXPL 18-14763 e 7044576 CV EXPL 18-14762, do Juzgado de lo Social n.º 19 Madrid, de 22 de julho de 2019, processo n.º 510/2018, do California Labor Comissioner, de 3 de junho de 2015, processo n.º CGC-15-546378, da 33.ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, de 13 de fevereiro de 2017, processo n.º 0011359-34.2016.5.03.0112, do Employment Tribunal of London, de 5 de janeiro de 2017, processo n.º 2202512/2016, do Court of Appeal, de 10 de fevereiro de 2017, processo n.º A2/2015/0196 e do Supreme Court of the United Kingdom, de 13 de junho de 2018, processo n.º [2018] UKSC 29.

[615] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática (…), Ob. Cit.,* pp. 751-797. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais da Pessoa", in *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, 2003, p. 158, refere expressamente o "envolvimento integral da personalidade do trabalhador no vínculo laboral".

[616] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática (…), Ob. Cit., p*. 764.

é transmissível e, como tal, a sua eventual substituição sempre será realizada no interesse do operador de plataforma.[617]

No que se refere à *dependência económica do trabalhador,* verifica-se que o trabalhador tecnológico pode prestar a sua atividade a várias pessoas coletivas distintas, não tendo um dever de exclusividade.

Sendo certo que esta não se confunde com a subordinação jurídica, embora em muitos dos casos se possa verificar a subordinação económica do trabalhador tecnológico, o facto de não existir exclusividade por parte deste determina que o mesmo possa prestar a mesma atividade indistintamente a vários "parceiros" ou operadores de plataformas, o que também indiciaria a sua autonomia. [618]

Causa, porém, alguma estranheza o facto de, em muitos desses casos, se tratar de pessoa coletiva distinta, mas o trabalhador tecnológico poder permanecer a trabalhar para a mesma plataforma com a mesma marca ou, ainda na situação oposta, poder prestar a sua atividade para plataformas distintas com a mesma tipologia de serviço, mas em que a pessoa coletiva que beneficia da sua atividade é a mesma.

Num outro sentido, António Monteiro Fernandes considera que a dependência económica poderá advir do "facto de a atividade exercida (…) *se inserir num processo produtivo dominado por outrem* (verificando-se pois dependência sob o ponto de vista da *estrutura* do mesmo processo)".[619] Se tomada neste sentido, a dependência económica em sentido lato poderá militar a favor da relação de trabalho subordinado, principalmente em se considerando o atual critério do artigo 10.º, n.º 2, *in fine*, do CT que considera economicamente dependente o trabalhador autónomo que perceba de uma entidade mais de 50% do valor total da atividade.[620]

O que sucede é, na verdade, uma organização dos serviços a prestar por intermédio do algoritmo, o estabelecimento de regras organizacionais a que o trabalhador deve submeter-se, existe um controlo contínuo do cumprimento de tais regras e a

[617] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "Judgment designating (…)", *Ob. Cit.*, p. 488.
No mesmo sentido, FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* p. 26.
[618]AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* pp. 123-126.
[619] FERNANDES, António Monteiro, *Direito (…), Ob. Cit.*, p. 139.
[620] DAVIDOV, Guy, "The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach", 2017, p. 10.

aplicabilidade de sanções que poderão no limite, consubstanciar a exclusão da plataforma.[621]

Ora, neste aspeto, pese embora se verifique alguma codeterminação do modo de prestação da atividade, é evidente que o trabalhador tecnológico se encontra inserido numa organização predisposta pelo operador de plataforma e sujeito às regras dessa mesma organização, pelo que se encontra inserido numa organização heterodeterminada[622], como base da *subordinação ou dependência organizacional,* logo, independentemente da existência de ordens diretas.[623]

Não nos restam dúvidas que efetivamente o processo produtivo no âmbito das plataformas digitais se encontra na titularidade do operador de plataforma e que os comandos que dela emanam não se circunscrevem a ordens diretas ao abrigo do poder diretivo, sendo a relação enformada por regras organizativas não diretamente relacionadas com a prestação de trabalho. Estas tornam-se evidentes no quadro da gestão algorítmica, da avaliação efetuada aos trabalhadores tecnológicos, no controlo que é efetuado à prestação laborativa e no poder disciplinar exercido.[624]

No nosso entendimento, a via da subordinação económica poderá estar presente nalguns casos, mas noutros poderá não ser a mais adequada para responder às necessidades particulares desta tipologia de emprego, como poderá mesmo não existir, tendo em atenção que os trabalhadores tecnológicos não se encontram vinculados a um dever de exclusividade, podendo prestar a sua atividade a diferentes operadores de

---

[621] CARDOSO, Ana Cláudia Moreira, ARTUR, Karen, OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, "O trabalho nas plataformas digitais (…)" *Ob. Cit.*, pp. 220-221.

[622] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "The 'Gig Economy' (…)", *Ob. Cit.,* p. 199.

"En el primer caso, porque el trabajo de los conductores supone una parte esencial de la actividad de la empresa. Por lo demás, los trabajadores carecen de organización empresarial y, desde el comienzo, se insertan en la estructura y organización de Uber. Su centro de trabajo es el vehículo y, aun cuando existe libertad de horario, lo cierto es que los conductores están sometidos a un sistema de productividad fijado por incentivos (la empresa ofrece entre 10 y 15 euros adicionales por cada viaje que se realice en determinadas franjas horarias o en determinadas áreas de una ciudad, por ejemplo). (…) Pero, en la práctica, la empresa transmite sus órdenes, delimita el servicio, conecta y desconecta a los conductores de su servidor, fija los precios, establece estándares y normas de obligado cumplimiento para garantizar la calidad del servicio, etc." LÓPEZ CUMBRE, Lourdes, "Uber y sus conductores: autónomos o trabajadores?", in *Análisis GA&P*, 2016, p. 2.

[623] FERNANDES, António Monteiro, "Crowdwork (…)", *Ob. Cit.*, p. 17. ZIPPERER, André Gonçalves, *A Intermediação de Trabalho (…), Ob. Cit.,* pp. 108-109.

[624] FERNANDES, António Monteiro, "Crowdwork (…)", *Ob. Cit.*, p. 16.

plataforma de forma indistinta, mesmo que se tratem de empresas ou plataformas concorrentes.

Cumpre ainda salientar que a via da subordinação económica sempre seria uma opção tuitiva limitada e partiria do pressuposto de que a relação jurídica subjacente se qualificaria como trabalho autónomo, o que, como vimos, não é evidente.

Por outro lado, a criação de uma figura intermédia - como sucedeu nos casos anotados da Alemanha e de Itália - tem suscitado críticas relevantes no plano doutrinal e prático. A introdução destas categorias híbridas, situadas entre o trabalho subordinado e o trabalho autónomo, visa, em tese, dar resposta à crescente complexidade das novas formas de prestação de trabalho, especialmente aquelas mediadas por plataformas digitais. Contudo, esta solução tem gerado uma acrescida dificuldade na destrinça das fronteiras entre as figuras contratuais clássicas, em vez de as clarificar.

Na Alemanha, a figura do "trabalhador semelhante a empregado" (*arbeitnehmerähnliche person*), e em Itália, o conceito de "colaborador continuativo e predominantemente pessoal" (*collaboratore coordinato e continuativo* ou co.co.co.), criam zonas cinzentas onde a autonomia formal do prestador de atividade não impede a existência de uma dependência económica e/ou organizativa relevante, o que, em certos contextos, se aproxima significativamente da subordinação jurídica típica do contrato de trabalho. Esta aproximação, no entanto, não se traduz numa plena equiparação ao estatuto de trabalhador subordinado, pelo que os direitos atribuídos são consideravelmente limitados, designadamente quanto à proteção em matéria de despedimento, direito a férias, limites máximos de horário de trabalho ou acesso à negociação coletiva.

Um dos problemas centrais desta abordagem é o facto de assentar num critério de dependência económica, que nem sempre está presente, ou cuja verificação pode ser contingente e difícil de provar. No caso do trabalho em plataformas digitais, por exemplo, há trabalhadores que acumulam rendimentos de várias fontes ou operam em várias plataformas simultaneamente, o que torna incerta a caracterização da sua dependência económica face a um único operador. Assim, uma figura jurídica fundada neste pressuposto corre o risco de não abranger quem mais carece de proteção, ao

mesmo tempo que deixa desprotegido o trabalhador que, embora tecnicamente autónomo, se encontra totalmente sujeito à autoridade, à organização e às regras impostas pela operadora de plataforma.

Além disso, a introdução destas figuras híbridas pode ter um efeito perverso de legitimação de situações de subordinação dissimulada, permitindo aos operadores de plataforma escapar ao ónus de reconhecer vínculos laborais e às obrigações legais associadas, sob o argumento de que os trabalhadores não se enquadram na definição tradicional de subordinados, mas também não são autónomos puros. Esta ambiguidade gera insegurança jurídica, dificulta a fiscalização e promove a segmentação do mercado de trabalho, com categorias de trabalhadores com direitos desiguais.

Em sede de *regime fiscal e contributivo aplicado,* também, na generalidade dos casos, o prestador de atividade é enquadrado quer junto da segurança social, quer da autoridade tributária, como trabalhador independente, emitindo o respetivo recibo ou fatura-recibo, em modelo oficial (art.º 115.º do CIRS) e desconta para o regime contributivo dos trabalhadores independentes, o que indiciaria a sua autonomia.

Este indício assume, assim, pouca aptidão qualificativa, desde logo porque as relações de trabalho subordinado se podem desenvolver em moldes formal e aparentemente autónomos, correspondendo aos chamados *falsos recibos verdes,* o que, correspondendo a uma simulação relativamente à natureza do contrato celebrado, não obsta à verificação da sua subordinação jurídica, caso tal resulte da ponderação dos demais indícios.[625]

No mesmo sentido, caso ocorra a *filiação sindical,* tal irá indiciar a subordinação do trabalhador tecnológico, pelo que, pese embora a mesma não seja frequente, no momento em que nos debruçamos sobre este tema começa já a registar-se a nível nacional a sindicalização de alguns motoristas de TVDE.

De facto, a possibilidade de o trabalhador aderir a uma estrutura sindical pressupõe, em regra, a existência de um vínculo laboral subordinado, uma vez que a atividade sindical encontra um dos seus principais campos de atuação precisamente na proteção dos direitos dos trabalhadores enquadrados numa relação de trabalho dependente.

[625] AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes, "A Uber e os seus motoristas (…)", *Ob. Cit.*, p. 344.

Ainda que a filiação sindical, por si só, não seja um critério definitivo para a qualificação do vínculo como contrato de trabalho, ela representa um forte sinal de que o trabalhador se reconhece - e é reconhecido - como parte integrante de um coletivo profissional com interesses laborais comuns, sujeitos a uma posição dominial por parte de um empregador, característica das relações de trabalho subordinado.

No caso das plataformas digitais, em que o discurso da autonomia e da flexibilidade tem sido amplamente utilizado para justificar a ausência de vínculo laboral, a crescente tendência para a sindicalização de trabalhadores tecnológicos (como os motoristas de TVDE, os estafetas de entrega ou os trabalhadores de plataformas digitais de prestação de serviços) revela uma perceção, por parte destes, de que não estão verdadeiramente a operar como trabalhadores independentes, mas sim como trabalhadores subordinados encapotados.

É de notar que em Portugal já se começa a registar a sindicalização de alguns motoristas de TVDE, o que denota o início de um processo de consciencialização coletiva das condições reais de trabalho nestas plataformas. [626] Tal fenómeno assume particular importância, pois indica não só uma perceção subjetiva de subordinação, como também uma reação concreta a práticas laborais que, ainda que formalmente estruturadas como relações autónomas, impõem deveres e limites que se aproximam dos que caracterizam o trabalho subordinado, como sejam o controlo da prestação, a fixação de preços, a existência de deveres de conduta e de sanções.

A filiação sindical, nesse contexto, pode, pois, ser entendida como manifestação da existência de uma realidade material de trabalho dependente, contribuindo para reforçar a qualificação jurídica do vínculo como contrato de trabalho. Adicionalmente, representa um desafio à narrativa dominante de flexibilidade e autonomia, abrindo caminho à reivindicação de direitos laborais, à negociação coletiva e ao combate à precariedade, particularmente significativa num setor onde as margens de proteção legal têm sido muito estreitas.

Em conclusão, a sindicalização dos trabalhadores tecnológicos, embora ainda incipiente, representa um elemento com valor indiciário relevante da existência de

[626] Notícia publicada em *https://www.noticiasaominuto.com/economia/1716793/representantes-de-motoristas-tvde-discutem-melhores-condicoes-de-trabalho*.

subordinação e constitui um importante passo no sentido da reconfiguração das relações laborais na economia digital, obrigando os operadores de plataforma e o legislador a confrontar-se com a necessidade de reconhecer e regular adequadamente estas novas formas de trabalho.

IV. Não temos dúvidas que, face às caraterísticas do trabalho prestado através de plataformas digitais de execução local, é possível existir uma *inserção do trabalhador na organização* e a sua inerente *submissão* às regras dessa organização, bem como *à autoridade* do operador de plataforma, que irá indiciar a existência de uma relação de trabalho subordinado, mas os indícios clássicos de subordinação jurídica não parecem contribuir para dilucidar esta questão.

Desde logo, a integração na organização com submissão às regras dessa organização poderá evidenciar a *componente organizacional* da subordinação jurídica e a inerente submissão do trabalhador tecnológico a instruções diretas ou à sua potencialidade e a regras organizativas da própria prestação, ainda que as mesmas não consubstanciem ordens ou instruções típicas, mas uma gestão efetuada por via algorítmica, no que António Monteiro Fernandes denomina de *elemento organizatório* da subordinação.

Como já tivemos oportunidade de enunciar, o trabalhador tecnológico, ao efetuar a inscrição na plataforma digital como utilizador profissional, fica inserido na organização do operador de plataforma, ficando sujeito quer às instruções emanadas por este por via da gestão algorítmica e às regras da organização por este predisposta, quer aos procedimentos definidos e à parametrização do serviço efetuada pelo operador de plataforma. A coadjuvação destes fatores reveste-se não só de características próprias de verdadeiras ordens e instruções concretas, necessárias e suficientes para que o operador de plataforma mantenha o controlo sobre o processo produtivo.[627]

[627] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, pp. 12-13.
Decisão do United States District Court Northern District of California, de 11 de março de 2015, processo n.º C-13-3826 EMC e do United States District Court Northern District of California, de 11 de março de 2015, processo n.º 13-cv-04065-VC.

Em particular as normas organizacionais evidente na parametrização organizacional por via de códigos de conduta ou manuais, ou ainda a deveres de produtividade, redunda no exercício material de um verdadeiro poder disciplinar prescritivo pelo operador de plataforma, que adquire, assim, a prerrogativa de, em caso de desconformidade, "desligar" o trabalhador da plataforma.[628]

Este poder disciplinar prescritivo, dada a sua intensidade, por ser objeto de um dever de cumprimento por parte do trabalhador tecnológico, pode fazer-se acompanhar de sanções em caso de incumprimento, manifestando o exercício do poder disciplinar sancionatório.

Já se torna mais difícil de conceptualizar a *sujeição do prestador da atividade laborativa a ordens diretas do operador de plataforma digital*, pois estas surgem por via algorítmica, embora em várias circunstâncias possam verificar-se *instruções concretas*[629] e, em geral, estas sejam acompanhadas do controlo direto da prestação, quer por intermédio da plataforma utilizada, da geolocalização e da avaliação efetuada pelo utilizador, sendo a prestação da atividade totalmente programada pelo operador de plataforma por via desta, através da gestão algorítmica.[630]

Como salienta o *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña*, em acórdão de 21 de fevereiro de 2020, "quién trabaja por cuenta ajena no trabaja según sus propias y libres decisiones sino que lo hace siguiendo las instrucciones de aquel para el que trabaja que es el empresario."[631]

---

[628] CHERRY, Miriam A., "Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work", in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, p. 22.

[629] Sentenças do Juzgado de lo Social n.º 6 de Valencia, de 1 de junho de 2018, processo n.º 633/2017, do Juzgado de lo Social n.º 5 de Valencia, de 10 June 2019, processo n.º 371/2018, do Juzgado de lo Social n.º 31 Barcelona, de 11 de junho de 2019, processo n.º 662/2017, do Juzgado de lo Social n.º 11 de Barcelona, de 29 de maio de 2018, processo n.º 652/2016, Deliberação do Cour de Cassation, de 28 de novembro de 2018, processo n.º 17-20.079, Deliberações do Cour d'appel de Paris, de 10 de janeiro de 2019, processo n.º 17/04674, confirmada pelo Cour de Cassation, de 4 de março de 2020, processo n.º 374, do Court of Appeal, de 10 de fevereiro de 2017, processo n.º A2/2015/0196, do Supreme Court of the United Kingdom, de 13 de junho de 2018, processo n.º [2018] UKSC 29, da Fair Work Commission, de 16 de novembro de 2018, processo n.º U2018/2625 e decisão do California Labor Comissioner, de 3 de junho de 2015, processo n.º CGC-15-546378.

[630] LÓPEZ CUMBRE, Lourdes, "Uber y sus conductores (…)", *Ob. Cit.,* p. 2.
ALONSO, Diego Álvarez, "Assessing the employment status (…)", *Ob. Cit.,* pp. 265-270.

[631] Deliberação do Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), de 21 de fevereiro de 2020, Recurs de Suplicació n.º 5613/2019.

Esta total ausência de autonomia do trabalhador tecnológico torna-se evidente ao analisarmos desde logo o seu processo de admissão, devendo este inscrever-se na plataforma, inserir os seus dados e cumprir com as regras organizacionais para poder prestar a atividade.[632]

Ainda que as decisões analisadas tenham identificado a existência de instruções emitidas pelo operador de plataforma através da plataforma digital utilizada, dotadas de um valor de concretização reforçado, e alguma jurisprudência tenha mesmo considerado que se tratavam de ordens dirigidas ao trabalhador tecnológico[633], as ordens e instruções são conceptualizadas a nível nacional como uma manifestação do poder diretivo, que, como se viu, é dotado de uma menor saliência, pelo que muito dificilmente consubstanciará um indício claro de subordinação jurídica dadas as características desta tipologia de emprego.

Por outro lado, o *controlo ou vigilância* efetuada pelo operador de plataforma propiciada pela tecnologia utilizada na consecução da atividade torna desnecessária a presença física do trabalhador em estabelecimento determinado ou controlado pelo credor da prestação - isto é, a predisposição do local de trabalho -, bem como evidenciam o diminuto valor relativo da inexistência de uma delimitação do tempo de trabalho ou da emissão de outras ordens diretas relativas à conformação da atividade, porquanto se mantém como prerrogativa do credor da prestação laborativa a emissão de ordens e instruções concretas relativas à prestação da atividade associadas ao controlo da mesma, através da plataforma, bem como ao controlo do resultado de tal prestação.[634]

Como salienta Luís Menezes Leitão, "Há muitos casos em que o trabalhador pode ser colocado numa situação de distância geográfica em relação à empresa, situação hoje

[632] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* p. 26. TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "Judgment designating (…)", *Ob. Cit.*, p. 487.

[633] Sentença do Juzgado Letrado del Trabajo de Montevideo de 6.º Turno, de 11 de novembro de 2019, processo n.º 2-3894/2019, confirmada pelo Tribunal de Apelaciones de Primer Turno, de 3 de junho de 2020, processo n.º 0002-003894/2019 e deliberações do Cour de Cassation, de 28 de novembro de 2018, processo n.º 17-20.079 e do State of New York Unemployment Insurance Appeal Board, de 12 de julho de 2018, processo n.º 596722.

[634] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "Judgment designating (…)", *Ob. Cit.*, p. 488.

altamente potenciada pelas tecnologias de comunicação à distância, como o telemóvel e as comunicações electrónicas."[635]

Chegamos, finalmente, à questão que liga a visibilidade das regras organizacionais estabelecidas pelo operador de plataforma com a obrigatoriedade do seu cumprimento por parte dos trabalhadores e que é precisamente a questão de que o controlo exercido é dirigido à própria atividade em si mesma e não a um mero controlo do resultado.[636]

De facto, o operador de plataforma "realiza un seguimiento de la actividad de los repartidores, conociendo la hora de inicio y terminación de su prestación de servicio, su localización mediante GPS, y los tiempos de reparto", podendo, com base na avaliação de tais critérios "dar de baja al repartidor en la aplicación telemática y finalizar su colaboración con él."[637]

Assim, o operador de plataforma exerce um controlo constante e sistemático sobre a atividade dos trabalhadores digitais, através de mecanismos tecnológicos sofisticados, como a geolocalização via GPS, a monitorização do tempo de ligação à aplicação, os tempos médios de entrega e a taxa de aceitação ou recusa de tarefas. Esta vigilância digital permanente traduz-se numa supervisão contínua e impessoal que se distingue do

---

[635] LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, p. 137.

[636]Sentenças do Juzgado de lo Social n.º 1 Madrid, de 3 de abril de 2019, processo n.º 944/18, do Juzgado de lo Social n.º 1 Madrid, de 4 de abril de 2019, processo n.º 946-18, do Juzgado de lo Social n.º 1 Madrid, de 4 de abril de 2019, processo n.º 947-18, do Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid, de 11 de fevereiro de 2019, processo n.º 1214/2018, do Juzgado de lo Social n.º 11 de Barcelona, de 29 de maio de 2018, processo n.º 652/2016, do Juzgado de lo Social .º 1 de Gijón, de 20 de fevereiro de 2019, processo n.º 724 /2018, do Juzgado de lo Social n.º 6 de Valencia, de 1 de junho de 2018, processo n.º 633/2017, do Rechtbank Amsterdam, de 15 de janeiro de 2019, processo n.º 7044576 CV EXPL 18-14763 e processo n.º 7044576 CV EXPL 18-14762, Deliberações do Cour d'appel de Paris, de 10 de janeiro de 2019, processo n.º 17/04674, confirmada pelo Cour de Cassation, de 4 de março de 2020, processo n.º 374, do Cour de Cassation, de 28 de novembro de 2018, processo n.º 17-20.079, do Court of Appeal, de 10 de fevereiro de 2017, processo n.º A2/2015/0196, decisão do California Labor Comissioner, de 3 de junho de 2015, processo n.º CGC-15-546378, deliberação do State of New York Unemployment Insurance Appeal Board, de 12 de julho de 2018, processo n.º 596722, sentenças do United States District Court Northern District of California, de 11 de março de 2015, processo n.º C-13-3826 EMC, do United States District Court Northern District of California, de 11 de março de 2015, processo n.º 13-cv-04065-VC, do Juzgado Letrado del Trabajo de Montevideo de 6.º Turno, de 11 de novembro de 2019, processo n.º 2-3894/2019, confirmada pelo Tribunal de Apelaciones de Primer Turno, de 3 de junho de 2020, processo n.º 0002-003894/2019, deliberações da 33.ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, de 13 de fevereiro de 2017, processo n.º 0011359-34.2016.5.03.0112, do Ontario Labour Relations Board, de 25 de fevereiro de 2020, processo n.º 1346-19-R e da Fair Work Commission, de 16 de novembro de 2018, processo n.º U2018/2625.

[637] Sentenças do Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), de 17 de janeiro de 2020, processo n.º 1323/2019 e do Juzgado de lo Social n.º 2 de Zaragoza, de 27 de abril de 2020, processo n.º 521/2018.

controlo clássico, baseado em ordens diretas e supervisão humana, mas não deixa de constituir uma forma de exercício material do poder diretivo. Mais do que simplesmente acompanhar o desempenho dos trabalhadores, este controlo tem consequências práticas e sancionatórias, podendo levar à limitação ou exclusão do acesso à plataforma. Com efeito, os algoritmos utilizados pelas plataformas digitais não apenas registam dados sobre a prestação do serviço, como também os interpretam, pontuam e transformam em decisões que afetam diretamente a posição contratual do trabalhador, designadamente através da atribuição de tarefas mais ou menos vantajosas, do acesso (ou falta dele) a faixas horárias mais rentáveis ou mesmo da desativação definitiva da conta profissional, o que equivale, na prática, a um despedimento.

Tal fenómeno revela ainda a existência de um poder sancionatório materialmente exercido, ainda que à margem de qualquer formalismo ou garantia procedimental, baseada na avaliação unilateral de indicadores como tempos de entrega, localização ou comportamento registado digitalmente, o que constitui um exercício inequívoco de um poder disciplinar sancionatório, mesmo que dissimulado sob a aparência de automatismo algorítmico.

Esta prática levanta sérias questões jurídicas, desde logo no que respeita à violação do direito de defesa e ao princípio do contraditório, na medida em que o trabalhador não é previamente informado dos critérios que conduzem à sanção, nem tem, regra geral, possibilidade de apresentar a sua versão dos factos ou contestar as decisões tomadas, pois, em muitos casos, a desativação da conta é automática, opaca e irreversível.

Além disso, esta forma de controlo algorítmico reforça a tese da subordinação jurídica, pois o trabalhador encontra-se sujeito não apenas a um sistema de monitorização intensa, mas também à ameaça permanente de sanção, com base em normas não negociadas e muitas vezes desconhecidas, definidas unilateralmente pelo operador da plataforma. A ausência de margem de manobra ou de verdadeira autonomia decisória evidencia que estamos perante uma estrutura de comando e do dever de obediência - ainda que mediada tecnologicamente - típica das relações de trabalho subordinado.

Conclui-se, assim, que o controlo exercido pelas plataformas digitais sobre os trabalhadores tecnológicos, através de instrumentos digitais e algoritmos, representa uma manifestação inequívoca da autoridade do empregador, que se materializa na imposição de regras de conduta, no acompanhamento constante da prestação e na aplicação de sanções - práticas que, mesmo que dissimuladas de neutralidade tecnológica, não deixam de evidenciar a existência de uma verdadeira relação laboral, com os respetivos deveres e garantias.

Neste particular, salienta Teresa Coelho Moreira que, nesta tipologia de emprego, "a coordenação espácio-temporal dá lugar à coordenação telemática e informática", surgindo novas formas de controlo parte do empregador, de modo "des-verticalizado, objectivo, incorporado na máquina e sistema com o qual interage, tornando-se um controlo à distância, em tempo real, com uma enorme capacidade de armazenamento, capaz de memorizar, cruzar e reelaborar detalhadamente muitos dos comportamentos dos trabalhadores. Considera-se, assim, que as características das novas tecnologias aplicadas à relação laboral estão a permitir a substituição de um controlo periférico, descontínuo e parcial, realizado pela hierarquia humana, por um controlo centralizado e objectivo, incorporado na máquina".[638]

A vigilância digital propiciada por esta nova forma de controlo - quer através da plataforma digital, quer através da eventual geolocalização do trabalhador ou mesmo da avaliação efetuada pelos utilizadores da plataforma - "converte-se num substituto perfeito dos tradicionais meios de controlo, directos e pessoais", na medida em que este controlo opera de forma contínua e automatizada, integrando mecanismos como a monitorização da atividade do trabalhador através da plataforma, a geolocalização em tempo real e, de forma particularmente relevante, a avaliação realizada pelos utilizadores finais do serviço (clientes ou passageiros).[639]

Cada uma destas ferramentas - aparentemente neutras ou tecnológicas - reveste-se de uma natureza profundamente disciplinadora. A geolocalização permite ao operador de plataforma acompanhar em tempo real a movimentação e a produtividade do trabalhador, nomeadamente os tempos de resposta, de deslocação e de

[638] MOREIRA, Teresa Coelho, "Novas tecnologias (…)", *Ob. Cit.*, p. 30.
[639] MOREIRA, Teresa Coelho, "Novas tecnologias (…)", *Ob. Cit.*, p. 31.

permanência em determinados locais, sendo possível aferir o seu ritmo de trabalho, pausas, desvios ou atrasos. Por sua vez, os sistemas de avaliação por parte dos utilizadores constituem uma forma indireta de controlo da conduta do trabalhador, transformando o cliente num fiscalizador do cumprimento de normas de comportamento, apresentação, simpatia ou até desempenho técnico.

Este modelo de vigilância digital não só é constante, como é profundamente intrusivo e invisível, escapando frequentemente à perceção imediata do trabalhador. A sua eficácia como instrumento de disciplina decorre do facto de, estando o trabalhador permanentemente ciente de que está a ser monitorizado, tender a autoconformar-se às exigências da plataforma, mesmo que estas não sejam expressas de forma explícita. É, pois, uma forma de poder diretivo e disciplinar insidiosos, que internaliza nas ações do trabalhador a lógica de produtividade, conformidade e desempenho que a plataforma impõe.

Ao substituir os meios tradicionais de supervisão (por exemplo, o superior hierárquico presente no local de trabalho), esta vigilância digital acentua o distanciamento pessoal da autoridade, mas não elimina o seu exercício, pelo contrário, torna-o omnipresente, automatizado e mais difícil de contestar. O algoritmo, enquanto instância de controlo, não é passível de negociação nem de interpelação direta por parte do trabalhador, retirando-lhe a possibilidade de diálogo ou justificação perante as avaliações recebidas ou os dados recolhidos.

A consequência prática deste modelo de controlo é dupla: por um lado, reforça a posição de subordinação do trabalhador face à organização predisposta pelo operador de plataforma e, por outro, consolida a existência de um poder disciplinar, não apenas prescritivo (pela imposição de normas de conduta), mas também sancionatório, na medida em que as consequências das avaliações ou dos dados recolhidos podem traduzir-se na limitação de tarefas atribuídas, na perda de rendimento, na exclusão de faixas horárias vantajosas ou mesmo na desativação da conta profissional.

Conclui-se, assim, que a vigilância digital não só substitui os meios de controlo pessoal e direto como os supera em intensidade e alcance, corporizando uma nova

forma de exercício material da autoridade do empregador e possibilitando o que tem sido denominado de subordinação reforçada.[640]

Assim, esta tipologia de controlo eletrónico efetuada pelo operador de plataforma, embora a coberto da garantia da qualidade e da parametrização do serviço, torna-se automática, constante, evidenciando mesmo riscos de intrusão e limitação da privacidade dos trabalhadores.[641]

Pelo que, por contraponto às formas tradicionais de controlo, os meios de vigilância à distância, nomeadamente a geolocalização e a avaliação efetuada pelos utilizadores da plataforma asseguram ao operador de plataforma a titularidade da informação necessária para o funcionamento da organização ligando o estabelecimento das regras organizacionais à garantia do seu cumprimento.[642]

V. Em face do exposto, parte da doutrina considera que os indícios clássicos de subordinação jurídica, enquanto manifestação externa da relação jurídica existente entre duas partes, poderão não estar adaptados à realidade que hoje se propõem qualificar.[643] De facto, a grande maioria destes indícios representa manifestações clássicas da subordinação jurídica e, como tal, não são adaptáveis à nova tipologia de emprego.

Neste enquadramento, sendo possível afirmar que a atividade desenvolvida através de plataformas digitais se insere no âmbito do contrato de trabalho comum, na medida em que os elementos clássicos da subordinação jurídica - embora manifestados por meios novos - continuam a verificar-se, por outro lado, as especificidades do modelo algorítmico de organização e controlo da prestação laboral levantam a hipótese de que estamos perante uma nova forma contratual, que exige um enquadramento jurídico autónomo.

---

[640] MOREIRA, Teresa Coelho, "O direito à desconexão (…)", *Ob. Cit.*, p. 9.
No mesmo sentido, REBELO, Glória, *O Trabalho (…), Ob. Cit.,* p.39. BELTRAN, Ignasi, "Economía de las plataformas (…)", *Ob. Cit.*, p. 42.
[641] ROGERS, Brishen, "The social costs (…)", *Ob. Cit.*, p. 98.
[642] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, p. 10.
[643] DAVIDOV, Guy, "The Status of Uber Drivers (…)", *Ob. Cit.*, p. 2. TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El futuro del trabajo (…)", *Ob. Cit.,* p. 4.

Na primeira perspetiva, considerar o trabalho em plataformas como uma mera modalidade do contrato de trabalho comum implica reconhecer que, apesar da falta de saliência de ordens diretas, do controlo por via algorítmica, da imposição de regras de conduta, da ausência de autonomia na fixação da remuneração, na escolha de horários ou na definição de instrumentos de trabalho, estas consubstanciam manifestações materiais do poder de direção, do poder disciplinar prescritivo e, em especial, do poder disciplinar sancionatório. Neste quadro, o trabalho em plataformas digitais não exigiria a criação de um novo tipo de contrato, bastando a aplicação, com recurso à técnica interpretativa, das normas existentes sobre o contrato de trabalho, com eventuais ajustamentos pontuais que respondam às particularidades da relação, por exemplo, quanto ao modo de transmissão de ordens e instruções ou quanto ao controlo e ao direito de defesa.

Contudo, uma segunda corrente defende que estas relações configuram um contrato de trabalho especial, devendo ser dotado de regras próprias que reflitam o modelo organizacional das plataformas. Esta posição parte do reconhecimento de que a realidade algorítmica transforma substancialmente os elementos clássicos da relação laboral - substituindo a supervisão humana por mecanismos automatizados, o diálogo por decisões unilaterais de *software*, e a hierarquia visível por estruturas opacas e descentralizadas - o que justificaria a criação de um regime jurídico distinto, que acomode tais singularidades sem desvirtuar a proteção devida ao trabalhador.

A criação de um contrato de trabalho especial teria, no entanto, implicações relevantes. Por um lado, correria o risco de consagrar um regime jurídico de segunda linha, com direitos laborais mitigados sob o pretexto da adaptação às novas formas de trabalho. Por outro, poderia fragilizar a aplicação da presunção de laboralidade constante do artigo 12.º do Código do Trabalho, permitindo que a autonomia técnica do novo regime fosse utilizada como argumento para afastar a qualificação da relação como subordinada, eventualmente em favor de uma suposta "terceira via".

Do ponto de vista dogmático, importa ainda considerar que a figura do contrato de trabalho especial pressupõe um desvio justificado, sistemático e coerente face ao regime-tipo do contrato de trabalho. Ora, no caso das plataformas digitais, grande parte das singularidades da relação de trabalho - como a ausência de local físico, a mediação

algorítmica, a comunicação indireta - não são elementos suficientes para pôr em causa a natureza subordinada comum da relação, mas apenas para exigir uma reinterpretação dos mecanismos clássicos do poder de autoridade e controlo e, bem assim, da regulação de certos aspetos da prestação da atividade.

Conclui-se, assim, que a qualificação do trabalho prestado em plataformas digitais como contrato de trabalho especial deve ser encarada com cautela. Em todo o caso, será essencial manter como referência central a subordinação jurídica, ainda que tecnologicamente mediada, como critério estruturante da relação laboral, resistindo a soluções legislativas que, sob o pretexto de inovação, enfraqueçam as garantias essenciais que decorrem da dignidade do trabalho subordinado.

Daqui conclui a doutrina que se impõe reequacionar os elementos utilizados na qualificação da relação jurídica subjacente, e parte dela pretende que se comece pelos sujeitos que carecem de proteção.[644]

Como vimos no ponto 2.1.3, não se trata efetivamente de novos sujeitos carecedores de proteção, nem do envolvimento de novos conceitos a propósito daqueles, pois tendo em conta a posição subjetiva complexa das partes, é possível identificar quem poderá ficar investido nos poderes da entidade empregadora – o operador de plataforma ou intermediário – e quem fica na posição de trabalhador – o motorista ou estafeta.

Porém, resulta evidente de uma análise sumária, quer do direito comparado, quer da jurisprudência analisada, no que tange à aplicação dos indícios clássicos de subordinação jurídica ao trabalho prestado em plataformas digitais de execução local, que a operadora de plataforma dita ordens e instruções, quer relativas à obrigatoriedade de aceitar um número mínimo de viagens ou entregas, quer quanto aos preços praticados, quanto à rota, quer quanto às características dos instrumentos de trabalho, quer ditames não diretamente relacionadas com a prestação de trabalho.

Estes indícios são, assim, decisivos no afastamento da qualificação como trabalhadores autónomos, mormente para efeitos de aplicação do regime dos contratos equiparados e do respetivo âmbito tuitivo, dadas as limitações do mesmo, indiciando

[644] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El futuro del trabajo (…)", *Ob. Cit.,* p. 4.

claramente tratar-se de uma relação de trabalho subordinado, ainda que com contornos específicos.

Daí que, prevendo a inoperatividade dos indícios de subordinação jurídica constantes do artigo 12.º do CT o legislador tenha sentido necessidade – à semelhança do sucedido em Espanha e mesmo antes da redação final da Diretiva (UE) 2024/2831 – de aprovar uma presunção legal específica para o trabalho em plataformas digitais procurando, através da conceptualização de um conjunto de indícios adequados à nova tipologia de emprego, contribuir para repor o papel tuitivo do ordenamento jurídico laboral.[645]

Por outro lado, não se afasta a possibilidade de serem desenvolvidos novos indícios de subordinação jurídica para a tipologia de plataformas sob análise, que possam melhor indiciar a dependência do trabalhador tecnológico face às apontadas características, de forma mais consentânea com as novas manifestações dos poderes laborais, embora nem todos os autores sejam concordes, de entre as particularidades da nova tipologia de emprego, quais as características que serão aptas a servir de novos indícios de subordinação jurídica. Tal sucede porque a doutrina e o legislador concluíram que certos elementos que antes representavam indícios de autonomia são, na verdade, irrelevantes na nova tipologia de emprego, na medida em que são substituídos por novas características que mantêm a posição de sujeição do trabalhador tecnológico, mas num paradigma distinto.[646]

Deste modo, resulta também que o trabalhador tecnológico fica inserido na organização predisposta pelo operador de plataforma, argumento que se liga à falta de oportunidades empresariais ou, dito de outro modo, à inexistência de possibilidades de desenvolvimento do negócio ou de angariação de novos clientes e à gestão algorítmica das tarefas.

Neste particular entendemos ser possível configurar a plataforma digital como o verdadeiro meio de produção da titularidade do operador de plataforma, mas também verdadeiro instrumento de trabalho enquanto sistema, sem a qual a atividade não

[645] Ainda que, em Espanha, tal presunção de laboralidade se dirija apenas às plataformas digitais de entrega. ALONSO, Diego Álvarez, "Assessing the employment status (…)", *Ob. Cit.,* pp. 265-270.
[646] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* p. 33.

poderia ser prestada ou, pelo menos, não seria do modo como é efetivamente desenvolvida, a qual propicia também o controlo e a supervisão do trabalhador tecnológico.[647]

Estes indícios, pese embora evidenciem a conceptualização clássica de que o trabalhador autónomo é detentor de uma organização própria e dos respetivos meios de produção, desenvolvendo a sua atividade diretamente para o mercado, invertem a análise sobre a subordinação jurídica, não exatamente detetando a sua presença de forma positiva, mas delimitando-a *a contrario* por via da inexistência dos elementos de autonomia.

Poderia, assim, o legislador ter optado por, ao invés de adotar uma presunção legal específica para o trabalho em plataformas digitais, prosseguir uma presunção de ausência de autonomia? Não foi essa a opção.[648]

Perante o exposto, quer a doutrina, quer o legislador – como se evidencia pela já mencionada Diretiva 2019/1152 e pela redação adotada no artigo 12.º-A do CT -, tem manifestado uma orientação no sentido de que o trabalho tecnológico prestado por intermédio das plataformas digitais de execução local é dotado de particularidades que, ainda que possam não justificar a sua regulação enquanto contrato de trabalho especial, carecem de alguma reconstrução face aos indícios tradicionais e à maleabilidade da noção de subordinação jurídica.[649]

Mas, noutra perspetiva, tal ausência de autonomia do trabalhador tecnológico poderá ainda ser demonstrada de forma positiva, quer por via da identificação das novas formas de gestão empresarial, como a gestão algorítmica ou de novos modos de controlo, de que são exemplo os sistemas de pontuação ou reputação *online*, que vem sendo identificada como uma forma de controlo reforçada, na medida em que a prestação dos trabalhadores pode ser constantemente vigiada de modo paralelo à

[647] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* pp. 34-35.
[648] ALOISI, Antonio; De Stefano, Valerio, *Your boss (…). Ob. Cit.*, pp. 164-174.
[649] MORENO GENÉ, Josep, "El impacto de las nuevas tecnologías en la difuminación de los contornos de empresario y trabajador: el trabajo en plataformas digitales como ejemplo paradigmático", in Moreno Gené, J, y Romero Burillo, A.M. (Coords.), *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 177-286.

existência de um conjunto de diretrizes consideradas necessárias ao desenvolvimento da atividade mas não diretamente com ela relacionadas.[650]

Sendo certo também, que alguns dos indícios indicados poderão ser mais salientes em matéria de identificação da posição de dependência do trabalhador, a fim de evidenciar a autoridade do empregador ou a inserção daquele na organização deste com inerente submissão às respetivas regras, a deteção da subordinação jurídica pode ainda ser feita com recurso às presunções legais, diretamente emergentes da relação jurídica subjacente e que procuram agilizar a tarefa de qualificação jurídica.[651]

4.4 A presunção legal do artigo 12.º do CT

I. Do exposto resulta que a qualificação do contrato de trabalho enfrenta dificuldades que se agudizam com a evolução tecnológica, surgindo como método operatório privilegiado a previsão de presunções, as quais servem o propósito de facilitar a identificação da subordinação jurídica e, em consequência, da aplicação do ordenamento jurídico laboral.

É neste sentido que, não retirando lugar aos já citados indícios de subordinação jurídica, a OIT, através da Recomendação n.º 198, relativa à relação de trabalho e adotada em 2006, propõe no seu ponto 11, al. b), consagrar uma presunção legal de que existe uma relação de trabalho subordinado quando se verificarem um ou mais indícios, propondo alguns no seu ponto 13, como adiante se verá.[652]

---

[650] TODOLI SIGNES, Adrián, "Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales", in *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C., HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 229-236.

[651] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* p. 25.

[652] Onde elenca, a título exemplificativo, a existência de instruções e controlo de outrem, a integração na organização da empresa, o desenvolvimento da atividade exclusiva ou principalmente em benefício de outra pessoa, a pessoalidade da execução da atividade, a existência de um horário determinado ou lugar indicado pelo beneficiário da atividade, a existência de continuidade e duração certa da atividade ou que implique a disponibilidade do prestador de atividade, a disponibilização de ferramentas de trabalho pelo beneficiário da atividade, a periodicidade da remuneração, que o valor assim auferido seja a única ou principal fonte de rendimentos do prestador de atividade e que esta inclua verbas relativas a alimentação, residência, transporte, deslocações para prestação de atividade ou outros, serem reconhecidos o direito a descanso semanal ou férias anuais, ou a inexistência de riscos financeiros para o prestador da atividade. AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* pp. 111-113.

Assim, e com assento nos artigos 350.º e 351.º do CC, o legislador enuncia a existência de presunções legais[653] e presunções judiciais[654], sendo que as presunções legais podem ser ilidíveis[655], quando operam ao nível da inversão do ónus da prova, podendo ser afastadas mediante prova em contrário, ou inilidíveis, quando não admitam prova em contrário, resultando na aplicação do regime por elas determinado.[656]

O estabelecimento de presunções legais visa, tal como resulta do artigo 350.º do CC, permitir ao intérprete retirar de um facto conhecido um facto desconhecido, facilitando assim a identificação da existência de contrato de trabalho, o que se reveste de maior relevância em situações em que a qualificação jurídica seja suscetível de enquadrar tipos contratuais distintos ou possa suscitar dúvidas.[657] A sua influência na distribuição do ónus da prova teria também por mérito aligeirar a prova a cargo do prestador da atividade, bastando-lhe a prova dos elementos constantes da presunção, a qual seria ilidível mediante prova por parte do beneficiário da atividade de factos que determinem a inexistência de subordinação jurídica, isto é, de factos que evidenciem tratar-se de trabalho independente ou autónomo.[658]

Esta estipulação integra um mecanismo de combate ao recurso ao contrato de prestação de serviço em situações de subordinação jurídica, secundado pela criação da ação judicial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto.[659]

---

[653] "As presunções legais ou *iuris* são as ilações que, no plano dos factos, a lei retira de certo evento já demonstrado; por exemplo: o registo predial definitivo leva a presumir que o direito existe e pertence ao titular inscrito, nos precisos termos em que o registo o defina (7.º do CRP)."
CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho II (…), Ob. Cit.*, p. 155.

[654] "As presunções judiciais ou *hominis* ou, ainda, *facti* são as derivações que, com base num facto já apurado, o julgador faça, considerando outros factos como demonstrados."
CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho II (…), Ob. Cit.*, p. 155.

[655] Encontram-se previstas no artigo 350.º, n.º 2, 1.ª parte, do CC, sendo também denominadas como presunções relativas ou *iuris tantum.*

[656] Encontram-se previstas no artigo 350.º, n.º 2, *in fine*, do CC e são também denominadas como presunções absolutas ou *iuris et de iure*.

[657] AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* p. 97.

[658] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Delimitação do contrato (…)", *Ob. Cit.*, p. 569. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* pp. 52-53. FERNANDES, António Monteiro, "A Presunção (…)", *Ob. Cit.*, p. 40. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito (…), Ob. Cit.*, pp. 315-321.

[659] Numa outra linha, o estabelecimento da presunção legal pode ainda auxiliar na distinção entre contrato de trabalho e figuras próximas, de que não trataremos neste nosso trabalho.

Assim, a presunção legal de contrato de trabalho serve o propósito de auxiliar à qualificação do contrato de trabalho, socorrendo-se do vertido no artigo 350.º do CC para produzir efeitos ao nível da inversão do ónus da prova e obviar a que o trabalhador, por força do previsto no artigo 342.º, n.º 1, do CC, fique onerado com a prova dos factos qualificativos da prestação laborativa que é, não raras vezes, difícil.[660]

Tendo em conta as vantagens do estabelecimento de presunções legais não é, assim, de estranhar que as mesmas tenham sido instituídas em diversos ordenamentos jurídicos, sendo certo que "diversas instâncias internacionais têm recomendado a adoção, pelos Estados, de legislação nacional específica. Por um lado, legislação que crie indícios que permitam identificar a existência de contratos de trabalho e que aposte na existência de presunções de laboralidade (*the law in the books*); por outro lado, legislação que garanta mecanismos de fiscalização eficazes, levados a efeito por agências de fiscalização atuantes e que garantam a efetiva aplicação da lei (*the law in action*)", tal como resulta da Recomendação da Organização Internacional do Trabalho, n.º 198 e que, no caso português, se encontrava até aqui vertida na presunção contida no artigo 12.º do CT.[661]

É também o caso de Espanha, prevendo o *Estatuto de los Trabajadores*, no seu artigo 8.º, n.º 1, que "Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél."[662]

Em ambos os ordenamentos jurídicos, porém, verificou-se que a aplicabilidade da presunção legal clássica ao trabalho em plataformas digitais se revelava difícil e pouco consistente, dadas as características desta tipologia de emprego, podendo ter sido este o motor para endereçar as enunciadas fragilidades de aplicação, levando, em ambos os casos, à adoção de uma presunção legal específica, como sucedeu também em Portugal

[660] FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio Tenreiro, Lições de Direito do Trabalho – A relação individual de trabalho, 11.ª edição, reimpressão, Coimbra, Almedina, 2022, pp. 36-40.
[661] DRAY, Guilherme, "A negociação coletiva (…)", *Ob. Cit.*, p. 36.
[662] Que se pode traduzir por "presumir-se-á existente entre todo aquele que presta um serviço por conta e dentro do âmbito de organização e direção de outro e o que o recebe em troca de uma retribuição àquele."

com a adoção do artigo 12.º-A do CT, solução que vai ao encontro do propugnado a nível europeu.[663]

II. Previamente à aprovação do Código do Trabalho de 2003, a identificação de uma situação jurídica como relação de trabalho estava dependente da prova do trabalhador quanto aos elementos que integravam a tipologia legal de contrato de trabalho, isto é, a prestação de trabalho subordinado mediante retribuição. Para situações mais opacas, eram já utilizados alguns indícios de subordinação jurídica, que vieram a ser integrados no chamado método indiciário, e que visava identificar a presença de características de subordinação jurídica por parte do trabalhador de forma a concluir ou não pela existência de contrato de trabalho.[664]

Previamente ao estabelecimento de uma presunção legal de laboralidade, no domínio da LCT[665], ao trabalhador que pretendesse ver-lhe reconhecida tal relação incumbia o respetivo ónus da prova, conforme resultava da regra geral estabelecida pelo artigo 342.º do CC, o que tinha por consequência que caberia ao trabalhador "demonstrar a existência dos elementos constitutivos do contrato de trabalho: retribuição, prestação de trabalho e factos que habilitassem o tribunal a concluir pela presença de subordinação jurídica. E, nos casos de dúvida, era então muito frequente o recurso jurisprudencial ao chamado método indiciário".[666]

Ora, dito de outro modo, na vigência da LCT, o trabalhador tinha como alternativa provar cabalmente a existência de contrato de trabalho ou, subsidiariamente, os seus indícios, conforme já acima visitado, enquanto "meros tópicos indiciadores da existência de subordinação jurídica, cuja verificação tinha de ser demonstrada por quem estava onerado com o ónus da prova do contrato - o trabalhador."[667]

Conforme se evidenciou, a formulação clássica propugnava já que o elemento verdadeiramente diferenciador do contrato de trabalho era precisamente a presença da

---

[663] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A Uber, o motorista e o cliente (…)", *Ob. Cit.*, p. 399. AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* pp. 98-101.

[664] AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, pp. 73-74.

[665] FERNANDES, António Monteiro, "A Presunção (…)", *Ob. Cit.*, pp. 33-34. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Delimitação do contrato (…)", *Ob. Cit.*, p. 562.

[666] AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, p. 73.

[667] AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, p. 74.

subordinação jurídica. Porém, as anotadas dificuldades de qualificação conduziram à necessidade de estabelecimento de uma presunção legal de forma a regular a repartição do ónus da prova.

Assim, esta presunção legal de contrato de trabalho não existia no nosso ordenamento jurídico, incumbindo a prova ao trabalhador, por força do previsto no artigo 342.º, n.º 1 do CT, embora Luís Menezes Leitão considere que os indícios clássicos de subordinação jurídica "constituíam uma presunção judicial (art. 351º CC), permitindo ao julgador a partir deles retirar a demonstração da existência de subordinação jurídica (art. 349º CC)."[668]

Entre nós veio também a ser estabelecida uma presunção legal de existência de contrato de trabalho, inicialmente consagrada no artigo 12.º do CT de 2003, em cuja redação originária se estabelecia que "Presume-se que as partes celebraram um contrato de trabalho sempre que, cumulativamente:

a) O prestador de trabalho esteja inserido na estrutura organizativa do beneficiário da atividade e realize a sua prestação sob as orientações deste;

b) O trabalho seja realizado na empresa beneficiária da atividade ou em local por esta controlado, respeitando um horário previamente definido;

c) O prestador de trabalho seja retribuído em função do tempo despendido na execução da atividade ou se encontre numa situação de dependência económica face ao beneficiário da atividade;

d) Os instrumentos de trabalho sejam essencialmente fornecidos pelo beneficiário da atividade;

e) A prestação de trabalho tenha sido executada por um período, ininterrupto, superior a 90 dias."

Neste particular, a operatividade da referida presunção dependia, nesta redação originária, da verificação cumulativa de todos os seus indícios, indícios estes delineados tendo por referencial um vínculo de trabalho típico, que pouco poderia beneficiar de uma presunção dado suscitar poucas questões por via de uma análise tipológica, sendo evidentemente desadequado ao trabalho em plataformas digitais.

[668] LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, p. 138.

Como refere João Leal Amado, "a verdade é que a inusitada extensão da base da presunção (exigência de verificação cumulativa dos diversos factos indiciários) convertia aquele artigo numa norma inútil (por não ajudar a resolver os casos duvidosos) e até, porventura, perniciosa (porque, numa certa leitura da mesma, poderia conduzir o tribunal à conclusão precipitada de que não existiria um contrato de trabalho)."[669]

Já Luís Menezes Leitão considera que "Justificava-se, por isso, que se questionasse se a prova destes elementos não se apresentava tão complexa como a prova do próprio contrato de trabalho, sendo que, mesmo verificando-se cumulativamente todos estes indícios não estava vedado ao empregador demonstrar que, apesar disso, não se estaria perante um contrato de trabalho, dada a ausência de subordinação jurídica."[670]

António Menezes Cordeiro refere que "a presunção era pesada" pois "na falta de algum ou alguns desses requisitos, o trabalhador poderia provar, por outras vias, a existência de contrato de trabalho. Por seu turno e mesmo na presença dos cinco, o empregador ainda poderia ilidir a presunção de laboralidade."[671]

Por outro lado, o facto de se exigir a verificação cumulativa dos cinco elementos da referida presunção levou a que se frustrasse o escopo de agilizar a prova, pois era a presunção estabelecida em si mesma mais exigente do que a noção de contrato de trabalho, chegando mesmo a elencar como elemento a necessidade de uma duração superior a 90 dias, elemento que pese embora se ligue à continuidade da relação, não é apto a evidenciar a subordinação jurídica e poderia mesmo conduzir a que situações relativamente pacíficas fossem questionáveis na sua qualificação.[672]

Estas dificuldades vieram evidenciar a fraca eficácia da presunção legal assim estabelecida, na medida em que o recurso ao método tipológico se afigurava menos exigente, bastando-se com a verificação de alguns dos elementos previstos na lei, bem como a presunção legal tratava indistintamente diversos indícios, não destrinçando devidamente o peso relativo de cada um deles na ponderação do caso concreto.[673]

---

[669] AMADO, João Leal, "O contrato de trabalho entre a presunção (…)", *Ob. Cit.*, p. 15.
No mesmo sentido, AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, p. 75.
[670] LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 137-142.
[671] CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho II (…), Ob. Cit.*, p. 162.
[672] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Delimitação do contrato (…)", *Ob. Cit.*, pp. 570- 572.
[673] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Trabalho subordinado e trabalho autónomo: presunção legal e método indiciário", in *Trabalho subordinado e trabalho autónomo: presunção legal e método indiciário*, 2.ª edição, Centro de Estudos Judiciários, 2016, pp. 62-66.

Face às anotadas críticas, ainda durante a vigência do CT de 2003, a Lei n.º 9/2006, de 20 de março, com entrada em vigor a 25 de março de 2006, veio alterar a redação do artigo 12.º do CT, passando o citado artigo a prever "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 e direcção deste, mediante retribuição".

Assim, a operatividade da presunção legal passou a depender de se verificarem cumulativamente tais indícios, os quais, ainda que simplificados, deixaram de integrar factos concretos para serem aproximados aos elementos essenciais ou noção do contrato de trabalho, através de conceitos normativos, o que veio a redundar numa diminuição da utilidade do preceito.

Por outro lado, e como refere João Leal Amado, "A base da presunção mostrava-se, assim, mais exigente do que os próprios requisitos da noção legal de contrato de trabalho, pelo que, em bom rigor, não existia entre nós qualquer presunção legal de laboralidade."[674]

Considera Luís Menezes Leitão que tal redação, inspirada no modelo espanhol, liga a posição de sujeição do trabalhador às ordens e direção do empregador como contraponto do poder diretivo e que, nessa linha, o preceito teria pouca utilidade prática, "já que tudo se reconduziria ao tipo contratual."[675]

III. Já com a revisão de 2009, o artigo 12.º do CT vem estabelecer que tal presunção legal opera "quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verifiquem algumas das seguintes características:

a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;

b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;

c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;

[674] AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, p. 76.
[675] LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 137-142.

d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;

c) O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa."

Ora, ressalta, desde logo, o uso da locução "algumas" das características do que se retira que deixa de ser exigível a verificação de todas as características elencadas, permitindo entender-se que bastará a verificação de, pelo menos, dois de entre os cinco elementos para fazer operar a presunção, vindo ultrapassar algumas das críticas tecidas à primeira redação do preceito. Por outro lado, consubstanciando uma presunção ilidível ou *juris tantum,* como acima referido, tal significa que o beneficiário da atividade pode demonstrar que apesar da presença de tais elementos, a atividade laborativa se desenvolve de forma autónoma, o que equivale a dizer-se que o ónus da prova da autonomia do trabalhador independente passa a recair sobre o beneficiário da atividade.

Sendo certo que esta opção do legislador não se trata de uma norma isenta de críticas[676], desde logo pela sua fraca operatividade e por ser suscetível de ser entendida como uma simplificação do método indiciário, a mesma representa efetivamente um passo no sentido de agilizar a prova e permite ao julgador uma análise concatenada dos diversos elementos da subordinação.

Neste particular, António Monteiro Fernandes considera que esta redação do artigo "instituiu uma *verdadeira* presunção legal da existência de contrato de trabalho".[677] No mesmo sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho considera que a atual redação do artigo 12.º tem o mérito de ser exemplificativa e de consagrar, em sentido próprio, indícios de subordinação jurídica "porque não se confundem com os elementos essenciais do contrato de trabalho".[678]

---

[676] CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho II (…), Ob. Cit.*, p. 33.
[677] FERNANDES, António Monteiro, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, p. 156.
[678] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* p. 56.
No mesmo sentido, AMADO, João Leal, "Presunção de laboralidade: nótula sobre o art. 12.º do novo Código do Trabalho e o seu âmbito temporal de aplicação", in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 82, 2009, Centro de estudos Judiciários, Coimbra, Almedina, p. 165 e AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, p. 77; FERNANDES, António Monteiro, *Direito (…)*, *Ob. Cit.*, 157-158.

Considerando a sucessão no tempo destes regimes e a necessidade de balizar no tempo a sua aplicação a fim de assegurar a certeza e segurança jurídicas, cada uma das elencadas presunções só seria apta a ser utilizada na vigência das redações respetivas.[679]

Porém, esta questão adensa-se, naturalmente, com a nova tipologia de emprego e, em particular como trabalho prestado através de plataformas digitais, pois, conforme se referiu, se encontram conceptualizados para uma relação de trabalho típica.[680]

Procurando testar os elementos essenciais da presunção – ou, no dizer de alguns autores, as bases da presunção - para fazer operar a presunção de existência de contrato de trabalho, enumeramos as seguintes:[681]

a) **A realização da atividade em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado:** sendo certo que este elemento detém algum relevo numa tipologia mais tradicional de emprego, em que o empregador mantém uma estrutura produtiva típica estabelecida num local de trabalho determinado e por ele controlado, parece-nos que face à evolução da tipologia de emprego este núcleo se deslocou quer para a inserção na organização – a qual poderá ser evidenciada por outros fatores -, quer pelo controlo da prestação, tanto que existem situações em que, sendo a atividade prestada verdadeiro trabalho autónomo, poderá a mesma ser realizada nas instalações do beneficiário da atividade ou em local por ele indicado, sem que se desvirtue a sua natureza autónoma;

b) **Os equipamentos e instrumentos de trabalho pertencem ao beneficiário da atividade:** Estes elementos visam não só evidenciar a integração numa organização predisposta por outrem, com acento tónico na falta de domínio do prestador de atividade em relação aos meios produtivos, mas também este elemento não é decisivo, na medida em que existem situações de trabalho subordinado em que o trabalhador utiliza instrumentos de trabalho próprios,

[679] CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho II (…), Ob. Cit.*, pp. 164-165. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* pp. 57-58.

[680] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Ainda sobre a crise (…)", *Ob. Cit.*, pp. 107-121. DAVIDOV, Guy, "Reform in Small Steps (…)", *Ob. Cit.*, p. 245.

[681] Das quais se destacam, AMADO, João Leal, "O contrato de trabalho entre a presunção (…)", *Ob. Cit.*, pp. 9-21; LEITÃO, Luís Menezes, *Direito (…)*, *Ob. Cit.,* pp. 141-142; PARREIRA, Isabel Ribeiro, "Qualificação do contrato de trabalho e presunção legal (…)", *Ob. Cit.*, pp. 127-174.

como sucede também o contrário, um prestador de serviço utilizar instrumentos do beneficiário da atividade, sem que tal represente a existência de subordinação jurídica;

c) **O prestador de atividade, observa horas de início e termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma:** este indício, revelando a heterodeterminação de um horário ao prestador da atividade laborativa, manifestando a condição de disponibilidade, evidencia também que este se encontra sujeito à autoridade e direção do beneficiário da atividade e que a atividade é aferida não pelo seu resultado mas pelas unidades de tempo em que a mesma é desenvolvida, o que congrega vários elementos essenciais da posição do trabalhador, sendo certo que na atividade autónoma poderão existir condicionalismos de tempo que não se confundam com a heterodeterminação de um horário.

d) **Ser paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma:** O facto de o trabalho subordinado ser, em regra, remunerado em função do tempo despendido evidencia também que a atividade desenvolvida não é valorada pelo seu resultado, embora possa existir uma componente de remuneração em função do resultado. Do mesmo modo, no trabalho autónomo existem situações, como o caso das avenças, em que se confunde o tempo do pagamento com o tempo de prestação do serviço.

e) **O prestador de atividade desempenha funções de direção ou de chefia na estrutura orgânica da empresa:** Este indício, de natureza diferente dos anteriores, remete com maior saliência para a integração na organização, não só uma inserção hierárquica, mas estrutural na organização.

Como resulta evidente do elenco acima enunciado, os indícios de subordinação jurídica contidos na presunção de contrato de trabalho não têm todos o mesmo valor na sua identificação, não podendo tão-pouco reconduzir-se a um apuramento quantitativo da presença dos mesmos no quadro de uma relação laborativa, questão que se agudiza atualmente com a nova tipologia de emprego.

Assim, ainda que tradicionalmente fosse dado especial destaque à sujeição do trabalhador a ordens ou instruções da empregadora, hoje, a locução *autoridade* não se

reconduz exclusivamente ao poder diretivo – que, como se viu, representa uma visão redutora da posição dominial do empregador – mas propugna, em letra de lei, uma visão integrada deste poder com o poder disciplinar, na sua dupla faceta.

Também, a integração na organização do prestador de atividade laborativa não se reconduz à mera inserção vertical na organização, o que dificulta a verificação dos elementos constitutivos da presunção.

Naturalmente, tal não obsta a que a presunção prevista não possa ser ilidida por prova em sentido contrário, tal como resulta do artigo 350.º, n.º 2 do CC. Do mesmo modo, a existência da referida presunção legal não obsta a que o trabalhador logre provar a existência de contrato de trabalho com recurso ao enunciado no artigo 11.º do CT, por via do método tipológico, conforme já evidenciado, mas significa, que se assim é, tal tarefa de prova se encontra desequilibrada de forma desproporcional para o trabalhador.[682]

Mas se o exercício de qualificação jurídica já vinha colocando dificuldades mesmo em relação aos modelos típicos de contrato de trabalho, com a proliferação de modelos atípicos e da nova tipologia de emprego, aliado ainda ao fenómeno de parasubordinação, verifica-se uma crescente dificuldade de qualificação jurídica do trabalho prestado através de plataformas digitais, desde logo por não ser clara a subsunção aos indícios de subordinação jurídica e pela inoperatividade da presunção legal de existência de contrato de trabalho ínsita no artigo 12.º do CT, pensada para realidades distintas, em que o poder de direção enquanto emanação de comandos pelo empregador seja mais saliente e exista uma integração física e hierárquica do trabalhador na organização, o que não sucede nesta nova tipologia de emprego.

IV. Conforme resulta do acima exposto, o direito do trabalho, por força das suas ligações históricas à Revolução Industrial, assume uma vocação tuitiva direcionada para a relação de trabalho comum, a qual se identifica pela subordinação jurídica dos trabalhadores, cujas manifestações díspares têm sido sistematizadas em torno da integração numa organização titulada e determinada por outrem, nela ficando os

[682] *Vide*, neste sentido, o Acórdão do STJ, de 11-11-2020, processo n.º 2609/19.0T8OAZ.P1.S1.

trabalhadores verticalmente inseridos e, em consequência, ficando economicamente dependentes do empregador.[683]

Considerando, como se viu, que o trabalho tecnológico aparenta, pelo menos, estar muito distante desta realidade, assentando a sua organização e distribuição no modelo algorítmico, pouco espaço parece restar para a aplicabilidade dos indícios clássicos de subordinação jurídica constantes desta presunção legal.

Porém, ainda que a distribuição de tarefas se faça através de um modelo algorítmico, o seu desenvolvimento pressupõe a aceitação do prestador da atividade laborativa quanto ao tempo e ao lugar da tarefa ou, nalguns casos, mesmo quanto ao modo como a mesma deve ser desempenhada. Tem aqui relevo o facto de o prestador da atividade laborativa ficar sempre sujeito não só à determinação das condições de organização do serviço e do seu pagamento pelo operador de plataforma, mas também da avaliação que poderá ser feita pelo utilizador da plataforma/cliente com impacto ao nível dos critérios de seleção de trabalhadores ou mesmo na manutenção da relação jurídica.[684]

Pelo que, perante esta aparente autonomia do trabalhador tecnológico, a nova tipologia de emprego tem manifestado com novas roupagens muitas das vulnerabilidades que historicamente se procurou combater, nomeadamente no que respeita à garantia de uma retribuição mínima, à limitação da jornada de trabalho, ou mesmo, consoante os casos, na liberdade de o operador de plataforma terminar a relação por via da "desativação" da conta ou acessos do prestador da atividade laborativa.[685]

---

[683] DAVIDOV, Guy, "The three axes (…)", *Ob. Cit.*, pp. 357-418. DAVIDOV, Guy, *A Purposive Approach (…)*, *Ob. Cit.,* p. 35-48. STEFANO, Valerio de, *The rise of (…), Ob. Cit.*
Por outro lado, como refere Brishen Rogers a propósito das plataformas de transporte de passageiros, «Rather than "shifting" risk onto workers, Uber may well be creating a new market, with a new allocation of risk and reward.» ROGERS, Brishen, "The social costs (…)", *Ob. Cit.*, p. 98.

[684] ALOISI, Antonio, "Commoditized workers (…)", *Ob. Cit*., p. 670. CHERRY, Miriam A., "Beyond Misclassification (…)", *Ob. Cit.*, p. 21.

[685] Adrián Todolí-Signes, "The end of the subordinate worker?: Collaborative economy, on-demand economy, Gig economy, and the crowdworkers' need for protection", in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR)*, maio, n.º 33, vol. 2, Netherlands, Wolters Kluwer International BV, 2017, p. 254, disponível em *https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2899383* e consultado a 12.08.2020.

Mas nem toda a doutrina é concorde neste ponto pois, em sentido diverso, José Fernández Avilés salienta que existe jurisprudencia que considera "que el sistema de puntuación, y el hecho de que la empresa asigne más pedidos a los trabajadores de más puntuación, no es ni un sistema de organización del trabajo ni tampoco es una penalización para los trabajadores con menos puntuación."[686]

De todo o modo, é precisamente a ausência das referidas garantias mínimas, bem como de regulamentação quanto ao grau de controlo que pode ser exercido pelo operador de plataforma ou de aplicação do algoritmo, de molde a que não produza resultados discriminatórios, que tem vindo a evidenciar a necessidade de uma resposta por parte dos ordenamentos jurídicos nacionais quanto a esta nova tipologia de emprego.

Por outro lado, em matéria de regulamentação específica de trabalho desenvolvido no quadro de plataformas digitais de execução local, assume particular destaque, a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, que, embora tendo o mérito de esclarecer que a relação jurídica existente com o motorista tem como contraparte o operador de TVDE, ou intermediário, e que esta é titulada por um contrato e que, nos termos do artigo 10.º, n.º 2, al. e), fica sujeito a forma escrita, por outro lado, o facto de o artigo 10.º, n.º 10 desse diploma, remeter, em matéria de qualificação jurídica, expressamente para a presunção de laboralidade ínsita no artigo 12.º do CT, foi uma opção do legislador não só esvaziada de verdadeiro conteúdo – na medida em que esta sempre seria aplicável, tal como a prova da verificação dos elementos da subordinação constantes da noção de contrato de trabalho – como os elementos da presunção plasmados em tal artigo – porque pensados para uma distinta tipologia de emprego, são difíceis de compaginar com o trabalho tecnológico nos moldes já descritos.[687]

Como salienta João Leal Amado, "a lei faz expressa remissão para a presunção de laboralidade estabelecida no CT, afirmando e confirmando a sua aplicação nesta sede.

---

[686] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* p. 29.

[687] Do mesmo modo, 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 na União Europeia, vem impor alguns limites transversais aos vários setores do trabalho tecnológico, com particular incidência nas plataformas de intermediação, por forma a procurar garantir os direitos dos trabalhadores digitais, mas fica tal feixe de direitos dependente da qualificação da relação existente como de trabalho subordinado.
SILVA, Catarina Marques da; MENDONÇA, Jorge Ribeiro, "Plataformas Digitais (…)", *Ob. Cit.*, p. 316. MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do trabalho (…), Ob. Cit.*, pp. 109-20.

Mas note-se (e este é um ponto absolutamente decisivo para se compreender o alcance desta norma): a lei refere-se apenas ao vínculo contratual existente entre o operador de TVDE e o motorista; a lei não se refere ao vínculo contratual entre o operador de plataforma eletrónica e o motorista, porque parte do princípio de que este vínculo contratual não existirá", o que já anotamos não ser líquido.[688]

No caso particular dos TVDE, e respondendo à critica tecida da remissão para o artigo 12.º do CT pela Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, vem o n.º 12 do artigo 12.º-A clarificar que se aplica "às atividades de plataformas digitais, designadamente as que são reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica".[689]

Nesta medida, a obrigatoriedade de celebração dos referidos contratos por forma escrita, paralelamente à remissão para a presunção de contrato de trabalho, não permite retirar a sua natureza jurídica e – diga-se – nem auxilia à sua qualificação, pois os critérios ou indícios para os quais se remete não são aptos a evidenciar a subordinação jurídica, nem o exercício de poderes laborais neste contexto, embora tenha o mérito de delimitar os sujeitos da relação jurídica.

Na ausência de um consenso relativamente à qualificação jurídica do trabalho em plataformas digitais, a colocação da questão tem oscilado entre a exequibilidade da deteção da subordinação jurídica e a necessidade de proteção derivada de uma eventual subordinação económica, matérias que não se confundem, podendo ou não estar associadas, tanto que o trabalhador tecnológico, em regra, não se encontra obrigado à exclusividade de prestação de atividade laborativa a uma única plataforma digital, o que pode trazer a debate outras questões conexas, como a limitação do tempo de trabalho ou de prestação da atividade ou a eventual aplicação do regime da pluralidade de empregadores.

Lateral a esta questão, e também dela distinta, é a possibilidade de se verificarem diferentes graus de autonomia técnica, que poderá ser maior ou menor consoante a

[688] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A lei sobre o TVDE (…)", *Ob. Cit.*, p. 107.
[689] AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* pp. 116-117.

tipologia da atividade exercida e que poderá concorrer para a já difícil tarefa de qualificação jurídica.

Deste modo, e tal como a subordinação jurídica poderá apresentar diferentes graus de intensidade, consoante as funções desempenhadas pelo trabalhador e o seu enquadramento na organização, também a intensidade com que o empregador exerce os poderes laborais poderá ser distinta, como aqui sucede, não sendo exigível um exercício efetivo e contínuo dos poderes laborais, mas a mera possibilidade ou potencialidade do seu exercício.

Derivado desta dificuldade, vários ordenamentos jurídicos procuraram o estabelecimento de presunções para auxiliar à qualificação do contrato de trabalho, bem como a sua adaptação à nova tipologia de emprego, conforme enunciámos. A nível nacional, como se viu, a distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço[690] beneficiava também de uma presunção de laboralidade, constante do artigo 12.º, n.º 1, do Código do Trabalho[691], a qual, com efeitos ao nível da inversão do ónus da prova[692], procura através de um elenco exemplificativo permitir ao trabalhador provar a existência de uma relação de trabalho subordinado, bastando-lhe, para o efeito, provar a existência de, pelo menos, dois indícios de entre os que aí se elencam.

Em matéria de trabalho tecnológico a referida presunção legal enfrenta, contudo, sérias dificuldades.

Seguindo o elenco legal constante do referido artigo 12.º do CT, a sua alínea a) começa por enunciar a *realização de atividade em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado*. Neste particular, e dada a conformação específica do trabalho em plataformas digitais, sendo por vezes duvidoso que exista prestação de atividade em local que seja suscetível de se considerar como instalações, quando estas existam, na generalidade dos casos não são as mesmas pertença do operador de plataforma.

Por outro lado, tendo em atenção a liberdade que existe de o trabalhador tecnológico conformar, ainda que de um modo indireto, a prestação da atividade – no

[690] MARTINEZ, Pedro Romano, "Trabalho subordinado (…)", *Ob. Cit.*, pp. 271-287.
[691] Que conheceu já três redações distintas, a da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto (CT de 2003), a da 1.ª alteração ao CT de 2003 levada a cabo pela Lei n.º 9/2006, de 20 de março, e a atual resultante da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (CT de 2009).
[692] CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho II (…), Ob. Cit.*, p. 161. AMADO, João Leal, "O contrato de trabalho entre a presunção (…)", *Ob. Cit.*, pp. 13-14.

que vem sendo identificado como a codeterminação da atividade[693] - não é claro que a informação gerada pelo algoritmo e transmitida ao prestador da atividade laborativa através da plataforma digital possa ser entendida como uma determinação do local onde aquele se deva apresentar[694], já que existirá, pelo em menos em tese, também a possibilidade de recusar a tarefa.

A redação legal deste indício de subordinação jurídica mostra-se assim desajustada aos contornos do trabalho em plataformas digitais, deixando o critério tradicional do local de trabalho de assumir saliência suficiente para permitir a sua subsunção a este elemento da presunção legal.

Numa outra linha, mas ainda seguindo critérios tradicionalmente ligados ao trabalho presencial, a alínea b) do citado artigo 12.º, refere um segundo critério de apreciação, relativo à *pertença dos equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados ao beneficiário da atividade.*

Ora, também aqui o trabalho tecnológico se mostra esquivo, desde logo na identificação e construção do que são os instrumentos de trabalho utilizados, que diferem consoante a tipologia de plataformas digitais analisadas mas também porque, na generalidade dos casos e salvo exceções pontuais em que o operador de plataforma ou intermediário forneçam instrumentos de trabalho como mochilas de transporte e terminais informáticos[695], os instrumentos que sejam usados no desenvolvimento da atividade, nomeadamente o telemóvel, o computador ou o veículo[696], são pertença do prestador de atividade laborativa ou por ele contratado.

Esta titularidade, porém, não é sinónimo de liberdade de o trabalhador tecnológico determinar ou escolher as características dos instrumentos que irá utilizar na sua atividade, pelo contrário, é em regra o operador de plataforma quem estabelece as características dos instrumentos de trabalho titulados e utilizados pelo próprio

[693] DAUBLER, Wolfgang, "Digitalisierung (…)", *Ob. Cit.*, p. 18.
[694] PEREIRA, Rita Garcia, "A Uber e o contrato de trabalho (…)", *Ob. Cit.*, pp. 29-47. PARREIRA, Isabel Ribeiro, "Qualificação do contrato de trabalho e presunção legal (…)", *Ob. Cit.*, pp. 157-158.
[695] LÓPEZ CUMBRE, Lourdes, "Uber y sus conductores (…)", *Ob. Cit.,* p. 2.
[696] Já no regime do teletrabalho subordinado não se clarifica exatamente a pertença dos instrumentos de trabalho mas, no artigo 168.º n.º 2, a necessidade de o teletrabalhador "observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados."

prestador da atividade, fazendo as mesmas parte dos requisitos para o início e desenvolvimento da atividade.

Assim se vê que a previsão constante desta alínea se encontra ainda muito próxima de um entendimento de relação laboral clássica a que não é subsumível o trabalho prestado em plataformas digitais, ainda que neste aspeto a codeterminação possa ser um indício ténue de uma posição desigual das partes na relação contratual em análise.

Tendo em mente que o teletrabalho subordinado apresenta também alguns desvios, ainda que permita uma mais clara identificação da subordinação jurídica, socorremo-nos do caso peculiar dos instrumentos de trabalho neste regime, o qual pode trazer alguma luz a possíveis soluções.

De facto, à semelhança do que já sucede no regime do teletrabalho subordinado, não é a titularidade dos instrumentos de trabalho *per se* que melhor revela a posição desigual das partes, mas o poder de determinar as características e o modo como tais instrumentos são utilizados.[697] Neste sentido, a clara inoperatividade deste indício poderia ser atenuada aditando-se à previsão elencada nesta alínea uma referência alternativa mediante o uso da locução "ou a observância de regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho determinadas pelo beneficiário da atividade", ou mesmo usando a atual designação mais abrangente de "equipamentos e sistemas", sendo ou não disponibilizados pelo beneficiário da atividade. Caso assim sucedesse, poderíamos ter por verificado um dos requisitos da presunção legal de contrato de trabalho, o que não sucede claramente na redação vigente.

Numa outra perspetiva, poderá argumentar-se que o instrumento verdadeiramente essencial à consecução da atividade – e o de maior relevo económico -, é a plataforma digital, a qual é descarregada em equipamento próprio do trabalhador tecnológico, sendo a utilização da mesma facultada a este pelo operador de plataforma mediante "inscrição" como prestador de atividade, sendo esta essencial à prestação da atividade contratada e sendo por seu intermédio que são distribuídas as tarefas, efetuado o controlo da realização do serviço, o controlo dos valores recebidos e pagamentos a efetuar e mesmo a avaliação do serviço prestado.

[697] Cfr. artigo 168.º do CT.

Como refere Gerardo Cedrola Spremolla, "Las especiales características de las innovaciones tecnológicas que venimos analizando permiten la sustitución del control periférico, discontinuo y parcial que tradicionalmente se verificaba en las formas tradicionales de trabajo. (…) Mientras en el viejo taylorismo el capataz debía manejar y presionar a sus obreros a fin de mantener ágiles los ritmos de producción, los nuevos sistemas de control tecnológico incorporan el control a la propia maquinaria. Tal es el caso del software in accounting, el cual permite identificar para cada operario, los tiempos de trabajo, los errores cometidos y la frecuencia y duración de sus interrupciones."[698]

Este elemento ou instrumento, ainda que imaterial, dada a sua essencialidade e sendo de facto controlado e fornecido pelo beneficiário da atividade – podendo este ser ou não seu titular -, permite já divisar que a autonomia do trabalhador tecnológico é matéria que suscita muitas dúvidas e questões.

Debruçando-nos sobre a alínea c) do referido artigo, a mesma indica a *observância de horas de início e termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma.*

À semelhança do já referido nas situações anteriores, também a nova tipologia de emprego escapa à determinação de um horário por parte do beneficiário da atividade, antes pelo contrário, é o próprio prestador de atividade laborativa que escolhe as horas em que irá trabalhar, determinando quando deve ou não aceder à plataforma para iniciar a prestação do seu trabalho, conformando deste modo as suas horas de início e termo, sem que haja qualquer determinação direta do operador de plataforma, ainda que a mesma se deva compreender entre intervalos de tempo por este definidos.

Por outro lado, tal escolha pode não ser inteiramente livre, na medida em que as horas de maior afluência ou demanda de serviços são remuneradas de modo diferente, por valores mais elevados, o que não constitui verdadeiro argumento, na medida em que, no trabalho subordinado, o trabalho noturno também sofre acréscimos por via das horas consideradas penosas.

[698] CEDROLA SPREMOLLA, Gerardo, "El trabajo en la era digital (…)", *Ob. Cit.*, p. 32.

Ainda que se possa defender que o trabalhador tecnológico, na verdade, se está a obrigar a disponibilizar a sua força de trabalho, o elemento tempo aparenta não estar diretamente no domínio exclusivo do beneficiário da atividade.

Conclui-se, assim, que também neste ponto há uma codeterminação da atividade que não permite uma subsunção clara à previsão legal, não sendo este indício, nos moldes em que se encontra enunciado, apto a revelar a dependência efetiva ou potencial do trabalhador tecnológico.

Mais adiante, a alínea d) do mesmo artigo elenca como indício o *pagamento, com determinada periodicidade, de uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma.*

Este critério, herdeiro da anterior alínea c) do artigo 12.º do CT de 2003, procura revelar a retribuição do trabalhador em função do tempo despendido com a atividade e, deste modo, procurar identificar que a remuneração é devida como contrapartida da prestação da atividade e não do resultado da mesma, o que se prende, ainda que indiretamente, com o risco da atividade.

Verifica-se que, em matéria de trabalho em plataformas digitais, por via de regra a remuneração do trabalhador tecnológico é apurada por critérios que resultam no apuramento de um valor variável, sendo tais critérios distintos consoante o tipo de plataforma e de serviço prestado por esta, e que podem referir-se a remuneração por hora, por quilómetro, à peça/viagem/entrega, etc.[699]

Sobre o valor que assim vier a apurar-se, e que varia em função dos referidos critérios, são ainda descontados os gastos incorridos pelo operador de plataforma com a prestação do serviço contratado.

Porém, ainda que se verifique alguma estabilidade ou regularidade no apuramento e pagamento ao trabalhador tecnológico[700], isto é, que o valor pago seja apurado com uma certa regularidade e pago em períodos de tempo definidos, tal periodicidade, desacompanhada de outros indícios, não basta para que se possa entrever a existência de subordinação jurídica ou para que indicie a existência de um contrato de trabalho.

[699] Sobre os modos de pagamento da remuneração *vide* STEFANO, Valerio de, ALOISI, Antonio, *European legal framework (…), Ob. Cit.,* pp. 22-24 e PEREIRO, Jaime Cabeza; DOCAMPO, María Belén Fernández; PRIETO, Marta Fernández, "La calificacíon (…)", *Ob. Cit.*, pp. 291-293.
[700] LÓPEZ CUMBRE, Lourdes, "Uber y sus conductores (…)", *Ob. Cit.,* p. 2.

De facto, tal regularidade de apuramento e de pagamento também existe nalguns contratos de prestação de serviço, de que é exemplo a avença, mas tal situação em nada belisca a natureza autónoma da atividade em causa.

Por último, a alínea e) do referido artigo indica como indício o *desempenho de funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.*

Tal critério procura revelar uma inserção vertical ou hierárquica na organização do operador de plataforma, o que poderá suceder em alguns casos pontuais no âmbito do trabalho tecnológico mas, por via de regra, não tem aplicação à generalidade das atividades laborativas desempenhadas através de plataformas digitais, fruto da evanescência do empregador e de uma maior horizontalidade da gestão ou de codeterminação do modo de prestação da atividade.

A conclusão que se adivinhava, perante o que aqui se conclui, vai no sentido de uma desadequação dos critérios ou indícios plasmados no artigo 12.º do CT à tipologia de emprego sob análise, quer na sua redação vigente, quer nas que lhe antecederam. De facto, é patente que, dada a configuração codeterminada e sob demanda do trabalho prestado por intermédio das plataformas digitais, este não tem uma subsunção clara nos indícios de subordinação jurídica tradicionalmente aplicáveis, o que poderá ter por consequência a sua não verificação na análise do caso concreto.

Neste particular, faltando tal verificação clara dos indícios de laboralidade aqui em causa, também a identificação da subordinação jurídica fica posta em risco, mormente, não fosse a recente adoção do artigo 12.º-A, poderia vir a entender-se que as atividades laborativas desenvolvidas na nova tipologia de emprego não integram a prestação de trabalho subordinado quando da noção de contrato de trabalho aparenta resultar precisamente o contrário.[701]

Nesta sede, conclui Rita Garcia Pereira que, "à primeira vista, estaria completamente fora de causa uma requalificação do vínculo como contrato de trabalho, atenta a inexistência dos chamados indícios típicos da relação de trabalho subordinado (…). Contudo, à medida que se discutem vários aspectos (…) cada vez mais resulta

[701] PEREIRA, Rita Garcia, "A Uber e o contrato de trabalho (…)", *Ob. Cit.*, pp. 29-47. AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A lei sobre o TVDE (…)", *Ob. Cit.*, pp. 81-111.

evidente que os motoristas são plenamente controlados pela empresa, em especial através do recurso a meios informáticos, em termos muito similares ao que sucede com outros trabalhadores subordinados."[702]

Naturalmente, a já assinalada codeterminação do modo de prestação da atividade nas atividades laborativas desenvolvidas através de plataformas digitais dificulta a identificação das manifestações clássicas de exercício do poder diretivo, que se torna cada vez menos saliente na nova tipologia de emprego, pelo que, por via da presunção legal, se torna muito difícil qualificar esta relação como trabalho subordinado[703], não só porque escapa aos critérios clássicos, mas sobretudo porque a desigualdade existente entre as partes não é visível mediante a aplicação destes critérios delineados para as relações de trabalho comuns.

Numa outra perspetiva, mesmo a dificuldade de prova de verificação de, pelo menos, dois destes indícios vem somar-se à falta de clareza na qualificação destas atividades, o que resulta numa reduzida eficiência da presunção legal inserida no artigo 12.º do CT para a qualificação da nova tipologia de emprego.[704]

Esta conclusão também não surpreende, já tendo sido identificada noutros ordenamentos jurídicos que tenham estabelecido alguma tipologia de presunção de trabalho subordinado, o que sucedeu nomeadamente em Espanha, até à adoção de uma presunção legal específica nas plataformas de entrega, e nos Estados Unidos da América a propósito do denominado "teste de Borello", o qual continha presunção que foi considerada ineficaz para a qualificação jurídica da prestação de trabalho sob demanda.[705]

Salienta-se, porém, que que a presunção legal assim traçada visa simplificar o recurso aos indícios de subordinação jurídica, e não substituí-los, pelo que, da sua desadequação à nova tipologia de emprego não decorre, nem pode retirar-se, que os trabalhadores tecnológicos não são trabalhadores subordinados, o que vem a ser

---

[702] PEREIRA, Rita Garcia, "A Uber e o contrato de trabalho (…)", *Ob. Cit.*, pp. 34-35.

[703] CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho,* Coimbra, Almedina, 2018, pp. 456-457.
DAUBLER, Wolfgang, "Digitalisierung (…)", *Ob. Cit.*, pp. 19-25.

[704] SILVA, Catarina Marques da; MENDONÇA, Jorge Ribeiro, "Plataformas Digitais (…)", *Ob. Cit.*, p. 313.

[705]Decisão do United States District Court Northern District of California, de 11 de março de 2015, processo n.º C-13-3826 EMC e United States District Court Northern District of California, de 11 de março de 2015, processo n.º 13-cv-04065-VC.
No mesmo sentido, SILVA, Mariana Leite da, "O estatuto jurídico-laboral (…)", *Ob. Cit.*, pp. 181-187.

reforçado pela adoção do novo artigo 12.º-A do CT. De facto, não só era relativamente pacífico que a atividade prestada por intermédio das plataformas digitais carece de proteção, como urgia regular esta realidade. Tem, assim, sido identificado um conjunto de questões a que carece dar resposta, e que emergem diretamente dos contornos-tipo do trabalho tecnológico, como a valoração da possibilidade de ser prestada atividade para várias plataformas concorrentes, a existência de instruções diretas ao trabalhador tecnológico, da liberdade quanto à fixação do tempo de trabalho pelo próprio prestador da atividade laborativa, o reembolso de despesas incorridas com instrumentos de trabalho próprios do trabalhador tecnológico ou outros custos profissionais e, numa outra perspetiva, a assunção do risco pelo trabalhador tecnológico, a garantia de uma remuneração mínima, ou mesmo a eventual subsidiariedade da legislação laboral.[706]

Porém, pese embora o trabalhador tecnológico possa "alegar estarem preenchidos os seguintes elementos:

a. A contrapartida pela prestação do seu serviço é paga periodicamente pelo operador da plataforma digital, após dedução de uma comissão percentual determinada com base no valor concreto do serviço que fora prestado;

b. O controlo e supervisão exercidos pelas plataformas digitais, com base nas avaliações dadas pelos utilizadores e o exercício de um verdadeiro poder disciplinar do qual resulta, em alguns casos, a restrição, temporária ou permanente, do acesso à app;

c. A fixação de regras a observar obrigatoriamente pelos prestadores de serviços, nas quais estes não têm qualquer intervenção (a título de exemplo, no tabelamento de preços e no estabelecimento dos meios de pagamento admitidos)", tais elementos não se reconduzem facilmente à presunção de laboralidade constante do artigo 12.º do CT, nem mesmo aos indícios clássicos de subordinação jurídica que têm sido delineados pela doutrina e pela jurisprudência, evidenciando a enorme dificuldade que qualquer trabalhador de plataformas teria em provar a sua subordinação jurídica.[707]

Como se disse, pese embora as assinaladas dificuldades em fazer operar a presunção legal constante do artigo 12.º do Código do Trabalho, tal não impede "que o

[706] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "The 'Gig Economy' (…)", *Ob. Cit.,* pp. 201-202.
[707] SILVA, Catarina Marques da; MENDONÇA, Jorge Ribeiro, "Plataformas Digitais (…)", *Ob. Cit.*, p. 312.

trabalhador possa fazer prova da existência de contrato do trabalho com recurso ao art. 11º do CT, se não puder fazer valer os requisitos da presunção."[708]

Deste modo, dependerá da verificação da sujeição à autoridade do operador de plataforma, bem como à prestação da atividade no âmbito da organização deste, a qualificação desta relação jurídica como de trabalho subordinado, sendo certo que, da jurisprudência analisada, resultam claros dois eixos axiológicos – o controlo e a inserção na organização com inerente sujeição às regras da mesma – enquanto elementos-chave.[709]

Nesta matéria, a inaplicabilidade – ou a falta de operatividade – dos indícios plasmados na presunção legal constante do artigo 12.º do CT ao trabalho prestado através de plataformas digitais deixa entrever a necessidade de ponderação casuística da *ratio legis* do preceito, desde logo porque o mesmo não permite abarcar uma realidade que pode, nalguns casos, subsumir-se no trabalho subordinado.

Sendo certo que ainda existem alguns autores que defendem a possibilidade de qualificação das relações jurídicas assim firmadas como trabalho autónomo, com o que não concordamos, elencando como razões essenciais "O facto de os veículos com que prestam o serviço pertencerem aos condutores, implicando um investimento significativo de capital, poderá ser um indício favorável à existência de autonomia jurídica. Um outro fator, tipicamente presente em relações subordinadas, mas que aqui não marca presença, é o pagamento, com certa periodicidade (calculado em função do tempo de trabalho), de uma remuneração ao prestador. Uma retribuição que tem como medida as viagens realizadas poderá indiciar a existência de uma relação laboral independente. Quanto a nós, o argumento mais forte de que dispõe a Uber é, certamente, o de que os trabalhadores trabalham se e quando querem: estes não estão sujeitos a qual quer horário de trabalho, nem estão obrigados a cumprir um certo número de horas, por dia, semana ou mês. Por fim, um outro aspeto que pode indiciar a independência jurídica dos transportadores relaciona-se com a possibilidade que têm

[708] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais,* 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023, p. 53.
[709] DAVIDOV, Guy, FREEDLAND, Mark, KOUNTOURIS, Nicola, "The Subjects of Labor law (…)", *Ob. Cit.*, pp. 4-5.

de aceder livremente ao mercado e prestar a mesma atividade em empresas concorrentes."[710]

De outra parte se erguem imperativos de proteção do trabalhador tecnológico face ao seu grau de vulnerabilidade, o que conduz à necessidade de ponderar a via mais adequada para se prosseguir tal proteção.[711]

No que tange à inoperatividade dos indícios de subordinação jurídica constantes do artigo 12.º do CT, e numa ótica problematizante, questionamos juntamente com Mariana Leite da Silva se seria praticável ao prestador de atividade provar, pelo menos, dois dos indícios de laboralidade constantes daquele preceito. Cremos que não. Pois, "De facto, a atividade não é prestada em local pertencente ao beneficiário ou por ele determinada; o instrumento principal de trabalho (o automóvel) não pertence ao beneficiário da atividade; o prestador não observa horas de início nem de termo da prestação pré-fixadas; e o prestador não é retribuído com uma quantia certa paga periodicamente. Por outro lado, a realidade que sustenta esta presunção legal remete-nos para um modelo clássico de organização e de prestação de trabalho, que se encontra francamente desatualizado face à evolução tecnológica que hoje experienciamos. Estas alterações exigem, naturalmente, uma reapreciação dos indícios tradicionais de subordinação."[712]

Defendendo também esta perspetiva, João Leal Amado propugnava que "a presunção do art. 12.º talvez devesse ser atualizada e enriquecida perante esta nova realidade, incluindo outros índices que facilitassem a inversão do ónus da prova, *inter alia*, dando relevo ao facto de a plataforma usar uma imagem de marca no mercado que a identifica, de a plataforma fixar os preços para o trabalho efetuado na mesma ou estabelecer limites máximos e mínimos ao mesmo, de a plataforma processar o pagamento entre os utilizadores e os trabalhadores das plataformas, de a plataforma utilizar sistemas de geolocalização para seguir quem presta a atividade, e de a plataforma fornecer aos seus utilizadores a avaliação ou o *rating* dos seus trabalhadores"."[713] No mesmo sentido, Milena da Silva Rouxinol e Teresa Coelho

[710] SILVA, Mariana Leite da, "O estatuto jurídico-laboral (…)", *Ob. Cit.*, p. 175.
[711] DAVIDOV, Guy, "The Status of Uber Drivers (…)", *Ob. Cit.*. 6-14.
[712] SILVA, Mariana Leite da, "O estatuto jurídico-laboral (…)", *Ob. Cit.*, p. 181.
[713] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A lei sobre o TVDE (…)", *Ob. Cit.*, p. 111.

Moreira, aplaudem a criação de uma presunção de laboralidade "adaptada às novas formas de prestar trabalho via *apps".*[714]

Não fosse a obrigatoriedade de adoção de uma presunção legal específica decorrente do artigo 5.º, n.º 2, da Diretiva (UE) 2024/2831, é, porém, evidente que a presunção de laboralidade constante do artigo 12.º do CT oferece uma inaudita resistência ao cotexto com a dependência do trabalhador tecnológico, precisamente por ter sido "perspetivada para as relações de trabalho *típicas*, para as relações de trabalho na era pré-digital. *Para as novas formas de prestar trabalho, para o trabalho nas plataformas digitais, para o trabalho na era digital, novos desafios surgiram e para os quais, porventura,* a presunção deste artigo não consegue dar resposta satisfatória."[715] Pelo que concluímos juntamente com João leal Amado que, "Fatores como a propriedade dos equipamentos e instrumentos de trabalho, a existência de um horário de trabalho determinado pelo beneficiário da atividade, o pagamento de uma retribuição certa, etc., são indícios clássicos de subordinação jurídica, mas são indícios escassamente operacionais para enfrentar os novos tipos de dependência resultantes da prestação de serviços para uma determinada empresa, via apps."[716]

Com a entrada em vigor do atual artigo 12.º-A do CT estas questões parecem ter tido uma resposta sumária por parte do legislador, como adiante veremos.

4.5 Autonomia ou subordinação: a natureza ambígua do vínculo na jurisprudência nacional recente

I. A jurisprudência nacional tem revelado uma aplicação prática ambígua e, por vezes, contraditória dos indícios clássicos de subordinação jurídica acima analisados, conforme resultam dos artigos 11.º e 12.º do CT.

No mesmo sentido, COELHO, Bárbara Rosário, "A aplicabilidade do regime (…)", *Ob. Cit.*, pp. 130-136.

[714] AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* p. 114.

[715] AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* p. 112.

[716] AMADO, João leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A lei portuguesa (…)", *Ob. Cit.*, pp. 71-77.

De facto, até outubro de 2024, a maioria dos tribunais portugueses recusou reconhecer a existência de contratos de trabalho no contexto de plataformas digitais. De acordo com a Autoridade para as Condições do Trabalho, foram proferidas 16 decisões em primeira instância que reconheceram o vínculo laboral, contra 53 decisões que o rejeitaram, "Porém, nos tribunais de segunda instância, a tendência tem sido a inversa. De acordo com o relatório, das 15 decisões já conhecidas, 12 reconhecem contratos de trabalho, relativamente a 12 estafetas, enquanto três rejeitam-no, relativamente a 33 estafetas".[717]

Esta questão prende-se com a matéria da aplicação no tempo das normas laborais, a qual tem merecido a atenção da doutrina e da jurisprudência, em particular no contexto da transição entre regimes. Tendo em atenção a noção de contrato de trabalho constante do artigo 11.º do CT, definição estrutural assente nos elementos clássicos do contrato de trabalho, designadamente na subordinação jurídica, coloca-se a questão da aplicabilidade da presunção de laboralidade constante do artigo 12.º do CT às plataformas digitais e, bem assim, qual a sua relação temporal com o novo artigo 12.º-A do CT.

Neste enquadramento, e a propósito da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2009, o artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, dispõe no n.º 1 que ficam sujeitos ao novo regime os contratos de trabalho celebrados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento. Já o n.º 5 do mesmo artigo estabelece um conjunto de exceções à regra da aplicação imediata, excluindo da mesma matérias como a duração do período experimental, os prazos de prescrição e caducidade, os procedimentos sancionatórios e a cessação do contrato, entre outras.

Interpretando, conjugadamente, o artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e o artigo 12.º, n.º 2, do Código Civil, parece resultar que a aplicação do novo regime legal se reporta apenas aos contratos subsistentes à data da sua entrada em vigor, não sendo extensível a contratos extintos anteriormente, ainda que os factos relevantes tenham ocorrido durante a sua vigência.

[717] Cfr. notícia disponível em *https://eco.sapo.pt/2024/12/19/maioria-das-sentencas-tem-dado-razao-as-plataformas-e-negado-contrato-a-estafetas/* e consultada a 20.12.2024.

É nesta perspetiva que importa situar a análise da aplicação no tempo dos artigos 11.º, 12.º e 12.º-A do Código do Trabalho, confrontando a sua natureza normativa com os efeitos que produzem sobre relações laborais pré-existentes ou futuras.

Neste contexto, a própria Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, cujo artigo 13.º aprovou a introdução do artigo 12.º-A do CT, reconhece o seu caráter não retroativo ao prever, no seu artigo 35.º, as seguintes normas de aplicação no tempo:

"1 - Ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho, com a redação dada pela presente lei, os contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor desta lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações anteriores àquele momento.

(…)

6 - O regime estabelecido no Código do Trabalho, com a redação dada pela presente lei, não se aplica aos contratos de trabalho a termo resolutivo, no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração, e à renovação dos contratos de trabalho temporário, uns e outros celebrados antes da entrada em vigor da referida lei."

Estes preceitos ilustram o modelo de transição normativa adotado pelo legislador, que assenta na aplicação imediata das normas novas às relações laborais em curso, com ressalva de situações concluídas ou consolidadas no passado. Trata-se de uma aplicação da regra geral consagrada no artigo 12.º, n.º 2, do Código Civil, segundo a qual a lei nova só se aplica a factos futuros, exceto se for de natureza interpretativa ou meramente regulamentadora de uma realidade já definida no ordenamento.

Esta limitação temporal traduz o reconhecimento legislativo de que a norma constante do artigo 12.º-A do CT cria um novo quadro normativo, destinado a responder às especificidades das plataformas digitais, e não apenas a esclarecer ou reiterar um regime pré-existente.

Nesta sequência, parte da jurisprudência entretanto produzida, endereçou diretamente a questão da qualificação do trabalho em plataformas digitais, sem aplicar o novel artigo 12.º-A do CT, produzindo soluções díspares, que a seguir enunciaremos.

Desde logo, o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 3 de outubro de 2024, proferido no processo n.º 2838/23.1T8VRL.G1,[718] sumariou que:

"I- Ao caso não é aplicável a presunção de laboralidade em trabalho suportado em plataforma digital - Lei 13/2023, de 3 de abril.

II- O traço característico do contrato de trabalho é a subordinação jurídica, actualmente entendida como a sujeição da actividade prestada pelo trabalhador a parâmetros importantes ditados pelo empregador, que assim gere e conforma a execução do trabalho. O trabalhador não exerce actividade segundo a sua própria organização, mas sim inserido num ciclo produtivo de trabalho alheio e em proveito de outrem.

III- O peso e a valoração dos diversos indicadores de laboralidade variam e devem ser sopesados em função do quadro específico e do modo como se organiza a actividade em causa.

IV- A revolução digital, a inteligência artificial, a automação, e em especial a actividade prestada em plataforma digital, transformaram as relações e a forma de organizar de trabalho. O distanciamento destas realidades relativamente aos modelos clássicos demanda uma abordagem diferente da tradicional na distinção entre trabalho autónomo e trabalho dependente.

V- Nessa perspectiva, a ausência de certos indícios tradicionais não é incompatível com o reconhecimento do vínculo laboral, mormente horário e local de trabalho, exclusividade e instrumentos de trabalho que se afigurem subalternizados.

VI- A ré EMP01... não é uma mera intermediária tecnológica, mas sim uma empresa que através de plataforma digital explora um negócio de recolha e entrega de mercadorias e dita as condições essenciais da sua execução, mormente cria e organiza o sistema de processamento do serviço. Os clientes são seus e é a ré a fixar as condições e os critérios que mais determinam o preço.

VII- O essencial do circuito produtivo está padronizado e centralizado na ré EMP01... através da gestão da plataforma informática, onde se processam as transações (compras

[718] Disponível para consulta em *https://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/0339bb53e3c81d1b80258bb3003512c6*.

e vendas), onde a ré distribui as entregas de mercadorias pelos estafetas com recurso ao uso de GPS da App, onde se insere o preço/taxa das entregas, etc.

VIII- A infraestrutura essencial da actividade em causa é o software gerido pela ré, sem a qual o negócio não se processaria. A propriedade do smartphone, motorizada e mochila por parte dos estafetas é acessória e secundária.

IX- A ampla possibilidade que a ré EMP01... tem de desligar o estafeta do acesso à App caso este deixe "de cumprir ou atingir os requisitos destes Termos" representa o exercício de um poder sancionatório, atenta a sua amplitude e consequências (deixa de receber pedidos de entregas, leia-se suspensão/cessação da actividade).

X- Constitui indicador de laboralidade o facto de os critérios essenciais de determinação da retribuição serem fixados pelo beneficiário da actividade.

XI- É meramente aparente a possibilidade de o 'estafeta' se fazer substituir, quando tem de o fazer em outro 'estafeta' 'com conta activa' na plataforma eléctronica da ré, não sendo este um terceiro ao já fazer parte da 'pool' da ré.

XII- O modo de contratação nas plataformas digitais, que implica aceitação automática, sem negociação, de contratos de adesão completamente padronizados, repletos de cláusulas extensas e herméticas, demonstrando uma supremacia de partes, não se adequa ao conceito de trabalho autónomo, que por princípio pressupõe negociação paritária."

Neste enquadramento, o tribunal parte da conceptualização de que a identificação de um contrato de trabalho não se restringe à vontade expressa das partes nem à forma contratual adotada, mas resulta da verificação, na prática, dos elementos materiais que caracterizam a subordinação jurídica, começando por recordar que "O caso de que nos ocupamos remete-nos para temáticas actuais, relacionadas com a revolução digital, a inteligência artificial, a automação, em especial a actividade prestada em plataforma digital, (…) Áreas essas em que se vem identificando novas realidades na forma de prestar e organizar o trabalho e sinalizando a necessidade de uma abordagem diferente da tradicional (…).

Exemplo desse alerta foi deixado pelo Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021, (…) mormente a ideia de que a ausência de certos indícios tradicionais não é

incompatível com a existência de um contrato de trabalho. Aponta-se, ali, ainda, o objectivo de combater a dissimulação ilícita de relação de trabalho."

Com base na prova produzida, o tribunal enumera de forma detalhada os principais indícios de subordinação jurídica verificados no caso concreto:

a) No que respeita aos **meios e instrumentos de trabalho,** a jurisprudência valorizava a posse ou fornecimento dos instrumentos físicos - como maquinaria, fardamento ou local de trabalho - como sinais de subordinação. No entanto, a realidade digital exige uma reformulação do conceito de "instrumento de trabalho", que deve hoje incluir o *software*, a infraestrutura digital e os sistemas de gestão automatizada.

Este entendimento é assumido de forma clara pelo tribunal, que discorda da decisão da primeira instância ao considerar que os meios essenciais da prestação de trabalho - neste caso, o *software* que estrutura toda a operação de entregas - pertencem e são controlados pela plataforma (EMP01). Como se lê no acórdão, "O software (app) utilizado é o meio de produção do trabalho mais importante, a infraestrutura decisiva, a qual é detida pela ré."

O tribunal sublinha que a empresa ré não é um mero intermediário tecnológico, mas uma verdadeira gestora da cadeia produtiva, que articula e controla todas as fases da operação, desde o registo de comerciantes e clientes, definição dos valores de entrega, atribuição de tarefas, fornecimento de informação ao estafeta e controlo do percurso através de geolocalização, pois "A App dispõe de um sistema de navegação integrado (GPS) que permite [...] acompanhar o trajecto do estafeta desde a aceitação até à entrega [...] e ajudar os clientes a consultarem os tempos de espera e entrega das encomendas."

Este controlo e gestão operados pela operadora de plataforma digital excedem em muito a mera função de intermediação entre prestador e cliente, na medida em que o *software* não serve apenas como canal de comunicação, mas configura-se como infraestrutura essencial da atividade. Nesta hipótese, "a ré EMP01 (…) dispõe de um software complexo através do qual gere e controla uma organização produtiva que é sua, sendo ela quem recebe os pedidos e distribui o trabalho de entregas."

Mesmo admitindo que os estafetas utilizam o seu próprio *smartphone*, motorizada e mochila térmica, o acórdão considera tais elementos residuais e subsidiários, dado que, isoladamente, não permitiriam organizar um serviço da escala e sofisticação da EMP01, nos seguintes termos: "A propriedade do smartphone, motorizada e mochila por parte dos estafetas é claramente acessória e secundária. Na mera posse destes instrumentos os estafetas não conseguem montar e gerir um negócio de recolha e entrega de bens da dimensão da EMP01."

Ao reconhecer que o instrumento nuclear da atividade - o *software* - é da titularidade e controlo da ré, o tribunal afirma um primeiro indício robusto de subordinação jurídica, nos termos do artigo 12.º, n.º 1, al. b) do Código do Trabalho, leitura que se considera confirmada por documentos contratuais que explicitamente excluem qualquer transmissão de direitos sobre a plataforma, qualificando-a como propriedade exclusiva da empresa.

b) O tribunal discute ainda o **poder de direção e a conformação da atividade**, sublinhando que a empresa ré (EMP01) não se limita a oferecer um espaço digital de conexão entre comerciantes e estafetas. Ela cria, organiza e controla todo o circuito produtivo, referindo que "Todo o circuito produtivo está padronizado pela ré: inscrição na App pelos comerciantes, clientes, estafetas; oferta e procura de bens na App; distribuição dos pedidos de recolha e entrega aos estafetas pela ré na App; [...] fixação das taxas de entrega na App, processamento de pagamentos na App, etc... Todo este esquema produtivo resulta da direcção da ré."

Esta estruturação unilateral da atividade não é compatível com a lógica da autonomia contratual, pelo contrário, revela um poder de conformação da atividade típico das relações laborais, em que a empresa define as condições essenciais da prestação e submete os trabalhadores a uma lógica organizativa que não controlam. O tribunal reconhece expressamente que: "O negócio é seu, os clientes são seus, a principal infraestrutura operativa é sua."

A análise do funcionamento do sistema de geolocalização reforça esta conclusão, pois apesar de formalmente poder não ser utilizado, o tribunal

desmonta a natureza ilusória dessa liberdade, revelando que a sua utilização é condição operativa essencial para a atribuição de serviços e acompanhamento da entrega, pois "É através do GPS da App que são apresentadas aos estafetas as propostas de entrega, prolongando-se a sua necessidade durante a execução da entrega para que os clientes possam consultar em tempo real onde e quanto tempo demora a sua encomenda."

Esta lógica de controlo algorítmico é confirmada pelo contrato celebrado entre a empresa e os estafetas, onde se prevê que "Reconhece que as suas informações de localização têm de ser fornecidas à EMP01... para prestar serviços de entrega. (...) a EMP01... e as suas afiliadas podem aceder e partilhar com terceiros as informações de localização obtidas pela App (...)".

A padronização da prestação, o controlo da atividade e a monitorização contínua por via da tecnologia configuram um poder de direção desmaterializado, mas eficaz, substituindo ordens explícitas por comandos programados e sanções implícitas. Como anota o tribunal, "O que consubstancia o exercício do poder de conformação da prestação da actividade, sendo de pouca importância que o estafeta escolha a rua por onde vai (percurso)."

Esta conceção está em linha com o pensamento doutrinal contemporâneo que alerta para a emergência de "novas faces" da subordinação nas sociedades digitalizadas, reforçando-se a ideia de uma autoridade invisível, que se exerce não por ordens diretas, mas por condicionamentos estruturais e funcionais do sistema.

O acórdão reconhece, assim, que o trabalho é prestado no seio de um serviço organizado por outrém, sob regras não negociáveis, ditadas unilateralmente pela operadora de plataforma, e que este conjunto de elementos reforça o indício de laboralidade.

c) O acórdão sob análise revela com clareza como o **poder disciplinar sancionatório** da ré se encontra densificado no contrato de adesão imposto aos estafetas, sob a forma de cláusulas abertas e medidas automáticas de exclusão, referindo que "A EMP01... reserva o direito, a qualquer momento, restringir por

qualquer forma o Seu acesso à App se não cumprir os deveres constantes destes contratos."

A sanção, neste caso, não assume a forma de advertência, repreensão ou suspensão formal, antes se traduz na exclusão funcional do trabalhador da plataforma, com a consequente impossibilidade de aceder a novas tarefas e, portanto, de obter retribuição. Tal "Significa que deixará de receber propostas de entrega e, consequentemente, de exercer actividade, numa espécie de sanção de 'suspensão do trabalho com perda de retribuição'."

Este tipo de mecanismo revela-se profundamente assimétrico e incompatível com a lógica do contrato de prestação de serviço. Com efeito, a cessação da atividade por decisão unilateral da empresa e sem contraditório efetivo aproxima-se perigosamente do poder disciplinar típico das relações de subordinação.

Do mesmo modo, o critério jurídico para aferir a existência de subordinação já não pode assentar apenas em ordens explícitas, mas deve considerar a existência de formas de controlo e tutela difusas. É neste quadro que se deve interpretar o poder de excluir o trabalhador do sistema, como manifestação contemporânea do poder disciplinar sancionatório clássico.

d) O tribunal adota uma abordagem substantiva da **retribuição**, centrando-se no poder de fixação da contraprestação, em detrimento da sua mera forma, tendo ficado provado que é a empresa quem fixa unilateralmente os critérios remuneratórios, estabelecendo os valores base por quilómetro e podendo mesmo reduzir os montantes previamente indicados, em função do comportamento do estafeta, referindo-se que "A EMP01... coloca na App os valores de referência para o cálculo da remuneração [...] tem o direito de reduzir a taxa de entrega, mormente se o estafeta cancelou um anterior pedido."

Ainda que, formalmente, o estafeta possa propor uma taxa alternativa, essa faculdade revela-se ilusória, já que o algoritmo da plataforma deixa de lhe atribuir tarefas que não se ajustem aos valores praticados pela maioria, pois, "Se o fizer, deixará de receber as propostas de entrega da ré de valor inferior." Trata-se, assim, de uma "negociação" desigual e residual, reveladora da

ausência de verdadeira autonomia negocial por parte do trabalhador. Como conclui o acórdão, "O indicador referente à retribuição aponta, no mínimo, para uma retribuição essencialmente estabelecida pelo beneficiário do trabalho, pouco negociada, o que não é próprio do trabalho autónomo."

Esta análise está em linha com a doutrina recente, que acentua a desmaterialização do vínculo salarial, mas mantém como critério a dependência económica e a ausência de autonomia na determinação da retribuição, elementos cada vez mais centrais no diagnóstico da subordinação jurídica na era digital.

e) Quanto a outros indícios clássicos, como o **horário de trabalho**, a **assiduidade**, a **possibilidade de recusa de tarefas**, o **dever de não concorrência** e a **possibilidade de se fazer substituir**, o tribunal considera que os mesmos se mostram insuficientes para captar a especificidade das relações laborais mediadas por plataformas digitais. A flexibilidade formal quanto ao local e horário de trabalho, o uso de instrumentos próprios e a variabilidade da retribuição não devem ser tomados como sinais inequívocos de autonomia. Pelo contrário, o afastamento desses critérios clássicos não deve prejudicar o reconhecimento da laboralidade quando outros elementos apontam para uma relação de subordinação jurídica face à entidade operadora da plataforma, pois a inexistência de deveres de assiduidade, pontualidade ou exclusividade não obsta, por si só, ao reconhecimento da subordinação, sobretudo quando o trabalhador se insere numa estrutura produtiva alheia, da qual não retira autonomia organizativa, nem capacidade para gerir os riscos da sua atividade.

O tribunal salienta, assim, o facto de que a retórica da autonomia esconde frequentemente um enquadramento rígido e unilateral da prestação de trabalho, operacionalizado por mecanismos algorítmicos e regras opacas que são impostos sem margem de negociação, inserindo-se o trabalhador tecnológico de forma instrumental numa cadeia produtiva digitalmente intermediada. Assim, a alegada possibilidade de substituição – que, em tese, configuraria autonomia - revela-se fictícia, uma vez que está circunscrita a outros estafetas previamente autorizados e registados na mesma plataforma,

mantendo-se a ré como única instância de validação e controlo sobre quem presta a atividade.

O mesmo se diga da ausência de dever de exclusividade, irrelevante numa lógica em que a plataforma dispõe de uma base massificada de prestadores e exerce controlo sobre a afetação de tarefas, substituindo automaticamente quem não responde em tempo útil. Este modelo de funcionamento é, em si, revelador da hetero-organização da atividade.

f) Quanto ao indício **modo de contratação**, o tribunal alerta para a existência de cláusulas de adesão e da sua imposição unilateral, salientando que o processo de admissão e formalização contratual através da plataforma digital assenta num modelo de adesão automática a contratos padronizados, extensos e tecnicamente complexos, sem qualquer espaço de negociação.

De facto, o documento intitulado "Contrato de Parceiro de Entregas do Parceiro de Frota" evidencia a existência de cláusulas contratuais predispostas, com linguagem técnica e estrutura hermética, reveladora de uma produção jurídica profissional e orientada para proteger os interesses da plataforma.

Este tipo de contratação evidencia uma assimetria estrutural, em que uma das partes define unilateralmente os termos da relação jurídica, incluindo regras sancionatórias e operacionais que afetam diretamente a prestação da atividade. Tal não se compagina com o paradigma do trabalho autónomo, baseado em negociação paritária e liberdade contratual efetiva.

g) Em matéria de **inserção em estrutura alheia**, embora não se trate, em rigor, de um indício, mas sim de elemento emergente da própria definição de contrato de trabalho, o tribunal anota a existência de indícios materiais que revelam que o estafeta não dispõe de uma atividade empresarial própria, mas está inserido numa estrutura organizativa pré-definida e controlada pela operadora de plataforma e cuja atividade desenvolvida não é acessória nem marginal, mas corresponde ao núcleo do modelo de negócio da ré, sendo esta quem define os parâmetros essenciais da prestação: tarifário, regras de atribuição de tarefas, locais de recolha e entrega, e critérios de avaliação.

Esta configuração é inteiramente compatível com a definição legal de contrato de trabalho constante do artigo 11.º do Código do Trabalho, onde um dos elementos estruturantes é a prestação da atividade no âmbito de organização alheia. De facto, a impossibilidade prática de o trabalhador replicar, em termos organizativos e económicos, o mesmo serviço de forma independente, reforça a ideia de subordinação jurídica e dependência estrutural.

h) No que respeita aos denominados **indícios externos ou coadjuvantes**, o tribunal argumenta que elementos formais relacionados com o enquadramento fiscal e contributivo - nomeadamente, a inscrição como trabalhador independente e a emissão de recibos da categoria B - não devem ser tidos como decisivos, pois tais indicadores refletem, antes de mais, uma imposição da plataforma, que assim transfere o risco e o custo da relação para o prestador, mantendo uma aparência de autonomia que não resiste à análise material da relação.

A eventual existência de outras fontes de rendimento, designadamente noutra plataforma digital, também não descaracteriza a relação laboral com a ré, uma vez que tais vínculos se desenham no mesmo quadro de hetero-organização e controlo algorítmico, não sendo expressão de uma autonomia negocial efetiva, podendo ou não ocorrer a dependência económica.

Este acórdão constitui, assim, um exemplo paradigmático da aplicação dos artigos 11.º e 12.º do CT no contexto de relações laborais em plataformas digitais, evidenciando, conforme por nós anteriormente aflorado, que é possível identificar os elementos de subordinação jurídica nesta nova tipologia de emprego através do método tipológico e dos indícios clássicos de subordinação jurídica.

Este entendimento reforça a necessidade de uma interpretação flexível, dinâmica e contextualizada da legislação laboral, capaz de assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores, independentemente das novas formas de organização do trabalho. Daqui se retira, também, que a adaptação dos conceitos legais clássicos ao ambiente digital é não apenas viável, mas necessária, para garantir a função tuitiva do direito do trabalho nas relações laborais contemporâneas.

Com recurso aos mesmos normativos, mas propugnando solução diversa, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 15 de janeiro de 2025, proferido no processo n.º 29383/23.2T8LSB.L1-4,[719] sumariou o seguinte:

"1 – A presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital é aplicável apenas às relações estabelecidas após a entrada em vigor da lei que a introduziu no ordenamento jurídico nacional.

2 - Em presença de uma prestação de atividade de estafeta através de plataforma digital, visando-se o reconhecimento da existência de contrato de trabalho, e não sendo aplicável do disposto no Artº 12ºA do CT, deve aquilatar-se do preenchimento do disposto no Artº 12º do CT.

3 – Não provados os factos índice aí consagrados, a qualificação da relação como laboral pressupõe o recurso ao método indiciário aplicável ao preenchimento do conceito de subordinação jurídica.

4 – Reconhecendo-se, embora, algum nível de integração do prestador de atividade na organização do beneficiário, sem que os autos revelem o exercício de poderes de autoridade por este, não se pode concluir pela existência de um contrato de trabalho entre ambos."

Neste enquadramento, o tribunal conclui pela inaplicabilidade da presunção de laboralidade introduzida pelo artigo 12.º-A do CT, uma vez que a relação laborativa teve início em 01/01/2023, antes da entrada em vigor da referida lei. Assim, não se preenchem os requisitos mínimos para operar a presunção de laboralidade constante do artigo 12.º-A do CT, por inaplicabilidade *ratione temporis*.

Em face da inaplicabilidade do novo regime, o tribunal recorre à presunção de laboralidade prevista no artigo 12.º do CT, reafirmando a definição legal constante do artigo 11.º do CT, e apreciando a (in)operatividade dos indícios de subordinação jurídica previstos nas alíneas a), b), c), d) e e) do n.º 1 do artigo 12.º do CT.

O tribunal argumenta que a atividade é exercida em locais livremente escolhidos pelo prestador, com base em pedidos veiculados por uma aplicação informática, que os

[719] Disponível para consulta em *https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/855bbc389310071c80258c1a003f1113?OpenDocument*.

equipamentos utilizados pertencem ao prestador e não há qualquer prova de determinação de horários pela plataforma, bem como a retribuição não assume um caráter certo ou periódico e não se verifica o desempenho de funções de chefia ou direção.

Conclui, assim, que no caso em apreço, os elementos apurados não permitem afirmar, com segurança, a existência de subordinação jurídica, embora se reconheça que a plataforma desempenha um papel essencial na organização da atividade, o tribunal entende que a gestão da aplicação por si só não comprova uma efetiva quebra da autonomia do prestador.

Nesta sequência, o tribunal argumenta que a factualidade provada indica que o prestador de atividade laborativa utiliza instrumentos próprios, escolhe livremente o local e percurso, define os horários e a quem presta serviço, e decide o momento do pagamento. Também a remuneração está associada ao resultado da entrega e não à atividade em si, não existindo sinais exteriores de pertença à organização nem exclusividade na relação, sendo possível ao prestador contratar com terceiros, incluindo concorrentes, ao que acresce a ausência de controlo direto sobre o desempenho.

Neste aspeto, o tribunal afirma que a existência de regras quanto à partilha de contas ou à restrição de acesso apenas reflete a gestão própria da plataforma e mesmo a substituição do prestador por terceiros não é totalmente vedada, sendo apenas condicionada após a aceitação da entrega.

No que tange à retribuição, o tribunal salienta que, mesmo verificando-se que é unilateralmente fixada pela plataforma, os prestadores dispõem de mecanismos que lhes permitem ajustar o valor mínimo aceitável por quilómetro e selecionar ofertas de acordo com esse critério, sem necessidade de o alterar, através da funcionalidade "Radar de Viagens". Além disso, podem escolher quando são pagos, através da ferramenta “Cashout”, e têm liberdade na aceitação de entregas e no volume de trabalho.

Do mesmo modo, apesar de se reconhecer a existência de regras mínimas quanto ao equipamento utilizado (nomeadamente a mochila térmica), o tribunal entende que tais exigências não configuram um exercício material do poder disciplinar, mas antes um requisito técnico-logístico indispensável à prestação do serviço, conclusão que é

reforçada pela ausência de imposição de uniforme ou outros sinais exteriores de identidade visual. Também o uso do sistema de geolocalização não é entendido como um mecanismo de controlo da atividade, mas sim como uma ferramenta essencial ao próprio modelo de negócio, sem que haja, no entender do tribunal, interferência ou monitorização ativa por parte da plataforma durante a execução da prestação.

Assim, o tribunal enfatiza a autonomia do estafeta quanto à definição de horários, à possibilidade de rejeitar ofertas de entrega, à escolha dos percursos e até do sistema de navegação, à possibilidade de passar períodos longos sem se ligar à aplicação, sem penalizações, elementos que são entendidos como incompatíveis com uma relação de subordinação jurídica, mesmo quando se admite uma certa inserção organizacional no modelo produtivo da plataforma.

O tribunal valoriza, ainda, negativamente a ausência de elementos que demonstrem a capacidade de a operadora de plataforma determinar, dirigir ou fiscalizar a execução da prestação de forma análoga a um poder diretivo ou disciplinar tradicional.

Deste modo, a decisão continua a operar segundo uma conceção clássica de subordinação jurídica, resistindo à aplicação de categorias adaptadas à realidade do trabalho digital, parecendo ignorar que o controlo algorítmico, mesmo sem ordens explícitas ou vigilância direta, pode produzir efeitos equivalentes ao exercício de um poder diretivo ou disciplinar, sobretudo quando tem impacto sobre a remuneração, a visibilidade de tarefas ou a manutenção da conta ativa. Esta omissão demonstra uma limitação hermenêutica relevante na análise do poder disciplinar difuso que caracteriza o trabalho em plataformas digitais, bem como o controlo efetuado através do GPS, por exemplo, que poderia ter sido lido de modo diferente, caso se considerasse o seu papel no mapeamento da disponibilidade e desempenho dos trabalhadores em tempo real.

Em suma, o tribunal entende que os indícios recolhidos não permitem concluir, com segurança e sem dúvidas razoáveis, pela existência de subordinação jurídica, faltando o elemento determinante do poder de direção efetivo e a correspondente sujeição do prestador a uma autoridade organizacional alheia.

Recorrente aos mesmos normativos, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 03 de fevereiro de2025, proferido no processo n.º 367/24.5T8AVR.P1,[720] sumariou que:

"I - Considerando a data do início da relação contratual, não é aplicável a presunção de laboralidade prevista no artigo 12.º-A do Código do Trabalho, aditado pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

II - Impõe-se o recurso ao tradicional método indiciário para a qualificação jurídica da relação contratual.

III - Os indícios devem ser considerados em conjunto e não isoladamente; o seu peso e valoração variam consoante o contexto específico e a forma como a atividade em causa se organiza, sendo crucial indagar a integração, ou não, do estafeta na estrutura organizativa da Ré.

IV - O estafeta não dispõe de clientes próprios e insere-se numa organização produtiva externa (a da plataforma digital); não assume riscos de ganhos ou perdas; o critério de remuneração é, em última análise, definido pela plataforma; esta controla a prestação do serviço em tempo real, através da gestão algorítmica e de sistemas de geolocalização, detém poderes sancionatórios, podendo, inclusive, desativar a conta do estafeta.

V - A possibilidade de os estafetas se fazerem substituir por outros, desde que registados na plataforma, a ausência de exclusividade e de horário de trabalho predefinido, a liberdade na escolha de rotas e a possibilidade de recusa de entregas, não infirmam os indícios de subordinação.

VI - A subordinação nesta era digital deve ser encarada de forma mais flexível e adaptada a esta nova realidade tecnológica, distanciando-se do modelo fordista tradicional."

O acórdão em causa parte de idêntica abordagem clássica da distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço, sublinhando que, "na prática, a distinção entre ambos os contratos é frequentemente complexa", e reconhecendo que se trata de uma "tarefa espinhosa e árdua saber se o contrato que as partes quiseram e

[720] Disponível para consulta em *https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/a20bf0f172a1d2d080258c35003a9638?OpenDocument*.

celebraram foi de trabalho ou de prestação de serviços". Esta constatação revela, desde logo, uma dificuldade estrutural do direito do trabalho em adaptar-se às formas contemporâneas de organização da produção, em especial no contexto da economia de plataformas.

Apesar dessa complexidade, o tribunal enfatiza que a subordinação jurídica continua a ser o critério decisivo de qualificação da relação, afirmando que "é na existência ou inexistência do elemento de subordinação jurídica que se deve encontrar a tónica da distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços". A subordinação é aqui compreendida como a possibilidade de o empregador determinar, de forma concreta, o conteúdo e os termos da prestação do trabalho e, "através de ordens e diretrizes, dar forma à atividade do trabalhador, programando-a, organizando-a e dirigindo-a".

O acórdão reconhece, de forma relevante, que a subordinação nem sempre se manifesta sob a forma de ordens explícitas, podendo tratar-se de um "poder invisível", resultante da coincidência de vontades ou da conformação tácita do vínculo. Isto é, "basta que o empregador tenha o poder de dar ordens, mesmo que não as exerça de forma constante", leitura que abre espaço para reconhecer formas mais subtis de exercício de poder, como aquelas que caracterizam o trabalho em plataformas digitais, onde o controlo é exercido por algoritmos que avaliam desempenho, distribuem tarefas e aplicam sanções automáticas.

Contudo, apesar deste reconhecimento teórico, a jurisprudência frequentemente hesita em aplicar esta conceção ampla de subordinação jurídica aos casos concretos que envolvem plataformas. Essa ambivalência decorre, em parte, de uma valorização excessiva de aspetos formais da relação, como a inexistência de exclusividade ou a liberdade teórica de aceitação de tarefas, desvalorizando a realidade material da execução contratual. O próprio acórdão alerta contra esta tentação, ao recordar que "a forma do contrato (*nomen iuris*) não prevalece sobre a sua substância", e que "a vontade das partes deve ser inferida da prática da execução contratual, e não apenas do que está escrito no contrato".

Esta posição jurisprudencial é fundamental no atual contexto, em que muitos trabalhadores de plataformas subscrevem contratos de prestação de serviço, mas desempenham as suas funções em moldes típicos de uma relação subordinada.

O tribunal considera, assim, que a referência ao "âmbito de organização e sob a autoridade" do empregador constantes do artigo 11.º do CT, são critérios-chave que devem ser interpretados de forma evolutiva, capaz de captar novas formas de hierarquia digital e de subordinação algorítmica, na medida em que a autoridade já não se exerce necessariamente por um superior hierárquico, mas através de *interfaces*, métricas e automatismos cuja opacidade não elimina o seu efeito diretivo.

Como reconhece o acórdão, a figura do contrato de trabalho permanece vinculada a um "cariz *intuitu personae*", mas é precisamente esta pessoalização que está ausente nas plataformas, sendo substituída por sistemas impessoais de gestão do trabalho.

Assim, e com tais fundamentos, o tribunal concedeu provimento ao recurso de apelação, reconhecendo a natureza laboral do vínculo do estafeta em causa, com efeitos a 1 de maio de 2023.

Sem trazer argumentação de tipo novo, e seguindo a tese da inexistência de subordinação jurídica, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 26 de fevereiro 2025, proferido no processo n.º 29252/23.6T8LSB.L1-4,[721] sumariou que:

"Constituindo-se a relação jurídica entre a plataforma digital e o prestador de actividade em data anterior à entrada em vigor das alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril, não é aplicável o estatuído no art. 12.º-A do CT/2009."

[721] Disponível para consulta em *https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/0a0d541d4fe5cb7f80258c4b00506eee?OpenDocument*.
Segue o mesmo entendimento e argumentação do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 12-02-2025, proferido no processo n.º 28891/23.0T8LSB.L1-4 e disponível para consulta em *https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/51494de2cdf5dddd80258c38004baf56?OpenDocument*.
Vide ainda o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 27-03-2025, proferido no processo n.º 1914/23.5T8TMR.E2 e disponível para consulta em *https://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/2129c95c9328a47280258c60002fcf83?OpenDocument*.

O acórdão rejeita a aplicação do artigo 12.º-A do CT com base no princípio da irretroatividade da lei, argumentando-se que, sendo a relação jurídica em causa iniciada a 9 de dezembro de 2022, deve aplicar-se a legislação vigente à data da constituição da relação, ou seja, o artigo 12.º do Código do Trabalho. Sendo neste quadro legal anterior que a qualificação da relação como laboral é apreciada, o tribunal exige, assim, a demonstração positiva dos indícios de subordinação jurídica.

Neste enquadramento, o tribunal apenas retira da matéria de facto provada a verificação da alínea d), ou seja, o pagamento periódico de uma quantia certa pela prestação da atividade, referindo, quanto às restantes alíneas, que:

a) A atividade não era realizada em local determinado pela ré, a menos que se interprete, de forma discutível, a área da cidade escolhida pelo estafeta como local determinado pela plataforma;

b) Os instrumentos de trabalho (nomeadamente a bicicleta e o telemóvel) pertenciam ao prestador;

c) A ré não fixava horários de início ou fim da atividade;

d) O estafeta não desempenhava funções de chefia ou direção.

O tribunal conclui, assim, que não se mostram reunidos os pressupostos legais mínimos para fazer operar a presunção constante do artigo 12.º do CT, salientando ainda a liberdade do prestador para recusar tarefas sem sofrer sanções, desligar-se da aplicação conforme a sua conveniência, e prestar serviços para outras entidades.

II. Em virtude do enquadramento jurisprudencial acima delineado, podemos concluir, no que tange aos indícios clássicos de subordinação jurídica, que a jurisprudência sobre o trabalho em plataformas digitais se tem revelado ambivalente, oscilando entre o reconhecimento de uma relação laboral subordinada e a manutenção da ficção de autonomia contratual, o que não decorre apenas da diversidade factual dos casos concretos, mas sobretudo da tensão entre as formas clássicas de qualificação jurídica e as novas formas de organização do trabalho mediadas por tecnologia.

Por um lado, vários tribunais têm reconhecido que os trabalhadores se encontram inseridos na estrutura produtiva da operadora de plataforma, atuando de forma padronizada, seguindo instruções, sujeitos a avaliação e sanções, mesmo quando estas

são impostas por sistemas algorítmicos, os quais consubstanciam elementos clássicos da subordinação jurídica, ainda que assumam novas formas, mais opacas e automatizadas.

Por outro lado, persistem decisões que recusam a existência de um contrato de trabalho com base em critérios como a liberdade teórica de recusa de tarefas, a ausência de exclusividade, ou a possibilidade de o trabalhador organizar os seus horários. Estes elementos são interpretados como indícios de autonomia, desvalorizando a realidade material de controlo, direção e sanção que se exerce sobre a prestação de trabalho.

Esta ambivalência revela uma dificuldade estrutural do direito do trabalho em lidar com fenómenos de "subordinação desmaterializada", na qual o poder de direção e controlo não são exercidos mediante ordens diretas ou supervisão presencial, mas por mecanismos digitais, automáticos e muitas vezes opacos.

A jurisprudência encontra-se, assim, dividida entre uma abordagem formalista, que privilegia a forma contratual e certa aparência de autonomia, e uma abordagem material, que valoriza os indícios de subordinação jurídica emergentes do método tipológico, a par dos indícios mais rígidos constantes do artigo 12.º do CT.

Tal ambivalência jurisprudencial não é apenas reflexo de eventual obsolescência normativa, mas sobretudo da dificuldade em adaptar categorias jurídicas clássicas a realidades laborais profundamente transformadas.

Neste sentido, impõe-se uma leitura substantiva e material da subordinação jurídica, que reconheça o poder diretivo e disciplinar mesmo quando exercido por meios digitais. Só assim se poderá assegurar uma proteção efetiva dos trabalhadores e evitar que a aparência de autonomia continue a encobrir relações de trabalho subordinado.

5. Um quadro possível para o trabalho em plataformas digitais

5.1 A Diretiva (UE) 2024/2831

I. Como vimos, a nova tipologia de emprego coloca questões jurídicas de diversa índole, sendo que em matéria laboral aquela que tem sido mais amplamente discutida é precisamente a qualificação da relação jurídica subjacente à prestação de trabalho no âmbito das plataformas digitais de execução local, pois resulta evidente que as diferenças tecnológicas não impõem uma mutação ontológica significativa na abordagem à noção de contrato de trabalho, embora os elementos essenciais de qualificação jurídica estejam presentes com diversa índole, mas os seus indícios não pareçam ser adequados, sobretudo a presunção legal ínsita no artigo 12.º do CT.

Neste particular, pese embora da jurisprudência e doutrinas analisadas resulte um possível enquadramento da questão, procurando buscar soluções no quadro legal vigente para endereçar a questão da qualificação da nova tipologia de emprego, a nível nacional este parece não ser operante ou, ao invés, tornar a prova tão difícil que se frustraria a sua vocação tuitiva.

Dada a natureza transnacional das plataformas digitais, o quadro garantístico propugnado ao nível da União Europeia toma efetiva posição sobre a qualificação jurídica desta realidade, orientando-se no sentido de ser adotado um conjunto de indícios que sirvam de base aos diversos regimes dos Estados-membros, de forma a fomentar um patamar mínimo de harmonização das diversas regulamentações, à semelhança de outras atividades laborativas.

Assim, verifica-se que o legislador europeu propugna a via da regulação, fruto de uma tendência expansiva do direito do trabalho[722], procurando adaptar o quadro legal vigente à evolução tecnológica sem sacrificar o enquadramento legal e os critérios de

[722] AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* p. 37.

identificação das figuras jurídicas existentes, mormente através da adoção de uma presunção legal específica para o trabalho em plataformas digitais.[723]

É neste entendimento que se enquadra a proposta de diretiva da Comissão Europeia, de 9 de dezembro de 2021 (COM (2021) 762 final), e que enuncia na sua exposição de motivos que "Atualmente, estima-se que nove em cada dez plataformas ativas na UE classifiquem as pessoas que trabalham nessas plataformas como trabalhadores por conta própria. (…) De acordo com uma estimativa, poderão existir até 5,5 milhões pessoas que trabalham em plataformas digitais incorretamente classificadas quanto ao seu estatuto profissional. 'Estas pessoas têm maior probabilidade de enfrentar condições de trabalho precárias e um acesso inadequado à proteção social'. Devido à classificação incorreta, não podem beneficiar dos direitos e da proteção a que teriam direito enquanto trabalhadores por conta de outrem. Esses direitos incluem o direito a um salário mínimo, à regulamentação do tempo de trabalho, à proteção da saúde e segurança no trabalho, à igualdade de remuneração entre homens e mulheres e o direito a férias remuneradas, bem como um melhor acesso à proteção social contra os acidentes de trabalho, o desemprego, a doença e a velhice."[724]

De forma a procurar combater a referida desproteção a que se encontram sujeitos estes trabalhadores, a mencionada proposta postula a aplicação, aos trabalhadores por conta de outrem, isto é aos trabalhadores subordinados que prestem a sua atividade em plataformas digitais, a diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis - Diretiva (UE) 2019/1152 -, a diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores – diretiva (UE) 2019/1158 -, a diretiva relativa à segurança e à saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho – diretiva (UE) 92/85/CEE –, a diretiva relativa ao tempo de trabalho – diretiva (UE) 2003/88/CE –, a diretiva relativa ao trabalho temporário – diretiva 2008/104/CE –, a diretiva-quadro sobre a saúde e segurança no trabalho – diretiva 89/391/CEE –, a diretiva que estabelece um quadro geral para a informação e

[723] OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, CARELLI, Rodrigo de Lacerda, GRILLO, Sayonara, "Conceito e crítica (…)", *Ob. Cit.*, pp. 2626-2630.

[724] Por outro lado, dados do Conselho Europeu referentes a 2022 concluem que, nesta data, existiam "cerca de 28,3 milhões de pessoas a trabalhar nas plataformas digitais".
AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* p. 108.

consulta dos trabalhadores – diretiva 2002/14/CE –, a proposta de diretiva relativa a salários mínimos adequados – COM (2020) 682 final – e a proposta de diretiva relativa à transparência salarial – COM (2021) 93 final.

A matéria da correta determinação do estatuto profissional, isto é, de combate ao falso trabalho autónomo, tem acolhimento no artigo 3.º da proposta de diretiva da Comissão Europeia de 9 de dezembro de 2021, que prevê a adoção, por parte dos Estados-membros, de procedimentos que permitam qualificar corretamente o estatuto profissional das pessoas que trabalham nas plataformas digitais, bem como a sua reclassificação em consequência de um enquadramento incorreto, tendo em conta o princípio da primazia da realidade e a gestão algorítmica da prestação laborativa.[725]

Já o artigo 4.º prevê a criação de uma presunção legal no âmbito do trabalho prestado em plataformas digitais, sendo esta operante quando se verifiquem, pelo menos, dois dos indícios previstos para a verificação do controlo por parte da operadora de plataforma, nomeadamente a retribuição, o cumprimento de regras estabelecidas pelo operador de plataforma, a existência de supervisão da atividade pelo operador de plataforma, a imposição de limitações à liberdade de trabalho e a existência de regras relativas à exclusividade, devendo os Estados-membros regulamentar esta matéria no sentido de uma aplicação generalizada. Esta presunção é ilidível nos termos do artigo 5.º, cabendo o ónus da prova de inexistência de relação de trabalho à operadora de plataforma.

De entre outras matérias de relevo, é reforçado o dever de informação na utilização de sistemas automatizados de controlo, devendo a tomada de decisões no âmbito da gestão algorítmica ser monitorizada, impondo-se o controlo e revisão humanos dos sistemas automatizados, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 6.º, 7.º e 8.º da proposta de diretiva.

Por outro lado, quando se verifique que a relação laborativa foi corretamente qualificada como trabalho autónomo, o artigo 10.º do projeto de diretiva estabelece que lhes serão aplicáveis as disposições relativas à transparência, ao controlo e revisão humanos, bem como ao tratamento de dados pessoais pelos sistemas automatizados.

[725] AMADO, João leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A lei portuguesa (…)", *Ob. Cit.*, p. 57.

Esta orientação legislativa procura assim dar resposta não só ao controlo automatizado, como à referida gestão algorítmica, mas sobretudo à proteção dos trabalhadores em contexto de plataformas digitais, a qual será distinta consoante a relação jurídica subjacente seja qualificada como de trabalho subordinado ou autónomo, propugnando-se que o processo decisório é sempre conduzido ou revisto por um sujeito, e não verdadeiramente pelo algoritmo, mas por quem o utiliza para efeitos de produção, aplicando-se o mesmo raciocínio às decisões disciplinares tomadas com base na avaliação efetuada, segundo a doutrina do "human-in-command", carecendo estes aspetos de regulação.[726]

Prevê-se, ainda, nos artigos 11.º e 12.º da proposta de diretiva, a declaração do trabalho subordinado realizado no quadro das plataformas digitais às autoridades competentes em matéria laboral e de proteção social do Estado-membro em que o trabalho seja prestado, incluindo o número de pessoas que trabalham regularmente e a respetiva situação contratual.

O artigo 18.º, em matéria de proteção no despedimento, indicia desde já que a desativação da conta pessoal de um trabalhador tecnológico pode ser considerada penalização equivalente ao despedimento, cabendo à operadora de plataforma o ónus da prova de que o despedimento ou penalização equivalente se fundamenta em motivos objetivos distintos.

II. Na sua redação final, a Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, representa um passo decisivo na regulação do trabalho em plataformas digitais na União Europeia. O seu artigo 1.º estabelece que a diretiva tem como finalidade "melhorar as condições de trabalho e a proteção dos dados pessoais no trabalho em plataformas digitais", nomeadamente através da "introdução de medidas para facilitar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas" [artigo 1.º, n.º 1, al. a)], sendo um dos instrumentos utilizados para a consecução desse objetivo a imposição, aos Estados-membros, da obrigatoriedade de criação de uma presunção legal de existência de relação de trabalho.

[726] STEFANO, Valerio de, "Negotiating (…)", *Ob. Cit.*, pp. 21-24. ALOISI, Antonio; De Stefano, Valerio, *Your boss (…). Ob. Cit.*, pp. 15-22.

A introdução da presunção legal visa, assim, colmatar os obstáculos probatórios que tipicamente afetam os trabalhadores de plataformas, muitas vezes designados contratualmente como independentes, mas operando, na prática, sob subordinação jurídica.

O artigo 5.º da diretiva dispõe que:

"A relação contratual entre uma plataforma de trabalho digital e uma pessoa que trabalha em plataformas digitais através dessa plataforma é legalmente presumida como uma relação de trabalho quando se verificarem factos que indiciem a direção e o controlo (...)" (art. 5.º, n.º 1).

Deste modo, a diretiva impõe aos Estados-membros o estabelecimento de tal presunção legal, conforme resulta do seu artigo 5.º, n.º 2:

"Os Estados-membros estabelecem uma presunção legal ilidível eficaz de uma relação de trabalho que constitua uma facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham em plataformas digitais".

Além disso, reforça-se que esta presunção não deve agravar o ónus probatório para os trabalhadores ou os seus representantes, e deve aplicar-se a "todos os processos administrativos ou judiciais pertinentes em que esteja em causa a determinação do estatuto profissional correto" (art. 5.º, n.ºs 2 e 3).

Esta presunção legal é ilidível, cabendo à operadora de plataforma o ónus de provar que a relação não configura uma relação de trabalho, nos termos do direito nacional ou das práticas em vigor, sempre "tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça" (art. 5.º, n.º 1, parte final).

A diretiva alicerça a aplicação da presunção em critérios objetivos, especialmente a presença de "factos relativos à execução efetiva do trabalho, nomeadamente a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões na organização do trabalho em plataformas digitais, independentemente da forma como a relação é designada em qualquer acordo contratual que possa ter sido concluído entre as partes envolvidas".

Este enfoque reforça uma leitura material da relação jurídica, distanciada da mera forma contratual, e alinha-se com a jurisprudência consolidada do Tribunal de Justiça da União Europeia sobre a primazia da realidade.

Os Estados-membros devem ainda garantir a existência de procedimentos eficazes para verificar a natureza jurídica das relações laborativas nas plataformas (artigo 4.º, n.º 1), e identificar claramente quem é o empregador (artigo 4.º, n.º 3), aplicando-se esta presunção legal a partir de 2 de dezembro de 2026, mas apenas aos efeitos ocorridos a partir dessa data em contratos pré-existentes (artigo 5.º, n.º 6).

A Diretiva (UE) 2024/2831 impõe, assim, uma mudança de paradigma na forma como o trabalho em plataformas digitais é regulado na União Europeia, ao tornar obrigatória a criação de uma presunção legal de existência de relação de trabalho, baseada na direção e controlo efetivos exercidos pelas plataformas.

Esta presunção ilidível visa promover a justiça social e a proteção laboral num setor altamente assimétrico e tecnicamente opaco, obrigando os Estados-membros a ultrapassar os limites das ficções contratuais e a enfrentar a realidade material do trabalho prestado. Este quadro normativo contrasta, pois, com abordagens anteriores, mais permissivas ou casuísticas, e obriga os Estados-membros a criar um verdadeiro sistema legal de proteção que permita aos trabalhadores ultrapassar a ficção contratual frequentemente imposta pelas plataformas.

Concretamente no que diz respeito à previsão da presunção legal de trabalho em plataformas digitais, o artigo 5.º da diretiva estipula o seguinte:

"1. A relação contratual entre uma plataforma de trabalho digital e uma pessoa que trabalha em plataformas digitais através dessa plataforma é legalmente presumida como uma relação de trabalho quando se verificarem factos que indiciem a direção e o controlo, nos termos do direito nacional, das convenções coletivas ou das práticas em vigor nos Estados-membros e tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça. Se a plataforma de trabalho digital pretender ilidir a presunção legal, cabe à plataforma de trabalho digital provar que a relação contratual em causa não constitui uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça. 2. Para efeitos do n.º 1, os Estados-membros estabelecem uma presunção legal ilidível eficaz de uma relação de trabalho que constitua uma facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham em plataformas digitais. Além disso, os Estados-membros asseguram que a presunção legal não tem por efeito aumentar o ónus dos requisitos

para as pessoas que trabalham em plataformas digitais, ou para os seus representantes, nos processos para determinar o seu estatuto profissional correto.

3. A presunção legal prevista no presente artigo é aplicável em todos os processos administrativos ou judiciais pertinentes em que esteja em causa a determinação do estatuto profissional correto da pessoa que trabalha em plataformas digitais.

A presunção legal não é aplicável aos processos relativos a questões fiscais, penais ou de segurança social. No entanto, os Estados-membros podem aplicar a presunção legal a esses processos nos termos do direito nacional.

4. As pessoas que trabalham em plataformas digitais e, em conformidade com o direito e práticas nacionais, os seus representantes, têm o direito a instaurar o processo a que se refere o n. o profissional correto da pessoa que trabalha em plataformas digitais.

5. Sempre que uma autoridade nacional competente considere que uma pessoa que trabalha em plataformas digitais possa ter sido incorretamente classificada, toma as medidas ou inicia os procedimentos adequados, em conformidade com o direito e práticas nacionais, a fim de determinar o estatuto profissional correto dessa pessoa.

6. No que diz respeito às relações contratuais que entraram em vigor antes de 2 de dezembro de 2026 e que estejam ainda em vigor nessa data, a presunção legal prevista no presente artigo só é aplicável ao período iniciado a partir dessa data."

Neste enquadramento, nos termos do n.º 1 do artigo 5.º, "a relação contratual entre uma plataforma de trabalho digital e uma pessoa que trabalha em plataformas digitais através dessa plataforma é legalmente presumida como uma relação de trabalho quando se verificarem factos que indiciem a direção e o controlo, nos termos do direito nacional, das convenções coletivas ou das práticas em vigor nos Estados-membros e tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça". Esta formulação estabelece os contornos de um modelo normativo protetor, que desloca o foco da análise da forma contratual para a realidade da prestação.

A presunção depende da verificação de "factos que indiciem a direção e o controlo", remetendo para os critérios substantivos de subordinação reconhecidos na doutrina e na jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia. Está assim vedada qualquer leitura automática da presunção, impondo-se antes a análise objetiva de indicadores

como a afetação algorítmica de tarefas, a supervisão digital, ou a imposição de penalizações automatizadas.

Importa ainda salientar a inversão do ónus da prova que resulta do mesmo número: "Se a plataforma de trabalho digital pretender ilidir a presunção legal, cabe à plataforma de trabalho digital provar que a relação contratual em causa não constitui uma relação de trabalho". Esta deslocação do ónus processual constitui um avanço significativo no plano jurídico, mitigando o desequilíbrio estrutural entre as entidades gestoras das plataformas e os trabalhadores, sobretudo face às assimetrias de informação e ao caráter opaco da gestão algorítmica.

O n.º 2 do artigo 5.º clarifica que a presunção deve constituir uma "facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham em plataformas digitais", afastando a possibilidade de uma sua instrumentalização inversa, isto é, de constituição de novos obstáculos. Assim, determina-se que "a presunção legal não tem por efeito aumentar o ónus dos requisitos para as pessoas que trabalham em plataformas digitais", o que vincula os Estados-membros a adotarem mecanismos céleres, acessíveis e não burocráticos de operacionalização da presunção.

Estamos, portanto, perante um instrumento com função essencialmente instrumental, orientado para corrigir desequilíbrios e não para definir, em termos abstratos, os critérios de qualificação jurídica do vínculo, integrando um reforço da tutela processual efetiva.

O n.º 3 do artigo delimita o âmbito de aplicação da presunção legal, circunscrevendo-a aos "processos administrativos ou judiciais pertinentes em que esteja em causa a determinação do estatuto profissional correto da pessoa que trabalha em plataformas digitais". Apesar da sua utilidade para efeitos de qualificação do vínculo laboral, a presunção não é automaticamente aplicável a domínios como a segurança social, a fiscalidade ou o direito penal. Todavia, o mesmo número admite que os Estados-membros "podem aplicar a presunção legal a esses processos nos termos do direito nacional", o que abre a porta a soluções mais amplas no plano interno.

Esta opção normativa evidencia a persistência de uma abordagem prudente e gradualista da União Europeia quanto à coordenação de políticas sociais e fiscais, mas

não obsta à criação de regimes nacionais integrados, que reconheçam os efeitos plenos da presunção em sede contributiva e de acesso a prestações sociais.

Nos termos do n.º 4, a diretiva reconhece às pessoas que trabalham em plataformas digitais, bem como aos seus representantes, "o direito a instaurar o processo, administrativo ou judicial, pertinente para determinar o estatuto profissional correto". Esta previsão reforça o papel das estruturas coletivas e dos sindicatos na defesa dos direitos dos trabalhadores de plataformas, permitindo a interposição de ações coletivas ou representativas, nos termos do direito nacional.

O n.º 5 introduz uma disposição inovadora, ao determinar que as autoridades nacionais competentes devem agir oficiosamente quando considerem que uma pessoa possa ter sido incorretamente classificada. Assim, estipula-se que "toma[m] as medidas ou inicia[m] os procedimentos adequados", mesmo sem impulso do trabalhador. Esta norma impõe aos Estados-membros a criação de mecanismos proativos de fiscalização, reforçando o papel das inspeções do trabalho e outros organismos de controlo na luta contra a precarização digital.

Finalmente, o n.º 6 estabelece que, no que respeita a relações contratuais anteriores a 2 de dezembro de 2026, "a presunção legal só é aplicável ao período iniciado a partir dessa data". Esta norma exclui a aplicação retroativa da presunção, salvaguardando o princípio da segurança jurídica. Contudo, garante a sua aplicabilidade a todas as relações laborais em curso a partir daquela data, mesmo que iniciadas anteriormente, o que permite a requalificação futura de situações contratuais já existentes.

Trata-se de uma medida coerente com a lógica tuitiva da diretiva, que potencia a litigância estratégica coletiva como mecanismo de combate à falsidade contratual e à erosão das garantias laborais.

Deste modo, verifica-se que a tese da autorregulação do mercado há muito se encontra ultrapassada, sendo pacífico a nível europeu que é necessária uma regulamentação ajustada ao setor e às suas singularidades.[727]

[727] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, p. 19.

De entre os autores que, desde cedo, propugnaram a necessidade de adequação do quadro legal vigente, a qual passaria pela adoção de novos indícios de subordinação jurídica, mais consentâneos com as particularidades evidenciadas pela nova tipologia de emprego, mas aplicando o regime geral, Adrián Todolí-signes, considera que, "it should be simpler to include gig economy workers within the scope of the employment law, provided that those regulations incompatible with this new business model are modified to take account of the latter's circumstances."[728]

Ora, como vimos, esta tese não é estranha ao que já sucede a nível nacional com os contratos sujeitos a regras específicas, isto é, são-lhes aplicadas, em bloco, os direitos e garantias dos contratos de trabalho sujeitos ao regime laboral comum, salvo aqueles que com eles se mostrarem incompatíveis. É o que já sucede com o trabalho de menores, de grávidas, puérperas e lactantes, de estrangeiros, de estudantes, entre outras situações de trabalhadores para os quais a lei estabeleceu especificidades ou desvios ao regime geral ainda que, por força da sua natureza, o contrato que lhes subjaz possa continuar a ser considerado contrato de trabalho comum.

Assim, deste entendimento resulta a defesa da manutenção do quadro legal vigente, adequando-o às referidas particularidades do trabalho em plataformas digitais, o que passaria, numa primeira linha, pelo reequacionar dos indícios de subordinação jurídica, numa ótica de flexibilidade e de forma a acomodar a nova tipologia de emprego por via de uma presunção específica, partindo-se da constatação de que o artigo 12.º do CT não dava resposta às necessidades tuitivas da nova tipologia de emprego.[729]

Sobre este ponto, refere o Livro Verde sobre o futuro do direito do trabalho 2021, que "No ordenamento jurídico espanhol, muito recentemente, o Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de maio, estabeleceu uma presunção legal nas plataformas digitais mas apenas nas de entrega, incluindo-as no art. 8.1 do Estatuto de los Trabajadores que se refere à existência de uma presunção jurídica de laboralidade do contrato. As plataformas digitais, porém, estão longe de se esgotar nesta atividade específica podendo, eventualmente, justificar uma intervenção legislativa centrada na qualificação da relação que se estabelece entre as partes intervenientes, na criação de eventuais

[728] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "The 'Gig Economy' (…)", *Ob. Cit.,* pp. 8-10.
[729] FERNANDES, António Monteiro, "Emprego na era digital (…)", *Ob. Cit.*, pp. 242-246.

presunções de laboralidade ou de testes legais específicos que permitam apurar a natureza do contrato – de trabalho ou de prestação de serviço - existente."[730]

Esta questão encontra-se no cerne das preocupações do legislador, tanto que o referido documento, no capítulo específico dedicado às plataformas digitais, propõe como linha de reflexão das políticas públicas:

"- Regular o trabalho em plataformas digitais e assegurar a existência de um enquadramento contributivo e fiscal adaptado a esta nova realidade, em linha também com as conclusões e orientações que venham a ser emitidas pela Comissão Europeia no âmbito dos processos de consulta pública e negociação com os parceiros sociais europeus sobre esta matéria;

- Criar uma presunção de laboralidade adaptada ao trabalho nas plataformas digitais, para tornar mais clara e efetiva a distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, sublinhando que a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como o facto de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital;

- Garantir o acesso a proteção social adequada dos trabalhadores, mesmo nos casos em que a relação de trabalho não seja qualificada como trabalho dependente;

- Melhorar o enquadramento contributivo e fiscal destas atividades, tanto na ótica da clarificação e efetividade das obrigações dos empregadores, como do acesso a mecanismos contributivos e direitos por todos os trabalhadores das plataformas;

- Regulamentar a utilização de algoritmos, nomeadamente na distribuição de tarefas, organização do trabalho, avaliação de desempenho e progressão, em particular no âmbito do trabalho prestado através de plataformas, que representa um redobrado distanciamento entre empregador e trabalhador, tanto físico como pela intermediação tecnológica da relação, evitando assim potenciais enviesamentos e discriminações (ver também ponto próprio sobre inteligência artificial e algoritmos); (…)

[730] *Livro verde sobre o futuro (…)*, *Ob. Cit.*, p. 68.

- Promover o acesso destes trabalhadores aos direitos de representação e participação coletiva e estimular a adaptação dos sistemas tradicionais às novas formas de prestação de trabalho e a novas categorias de trabalhadores promovendo, nomeadamente, a negociação coletiva neste setor e a celebração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, nomeadamente negociais;

- Avaliar e revisitar, de modo mais global, o enquadramento legal aplicável às plataformas, em particular as que operam no transporte de passageiros;

- Criar um corpo mínimo de direitos aplicáveis a todos os que trabalham nas plataformas digitais, mesmo que o façam em regime de prestação de serviço e como trabalhadores independentes."[731]

Como vimos, os indícios de subordinação jurídica desenvolvidos por via jurisprudencial e doutrinária oferecem muita resistência à identificação da subordinação jurídica no âmbito das plataformas digitais. Também o artigo 12.º do CT oferece diversos obstáculos a esta via, como naturalmente se concluiu pela já referida desadequação dos indícios de subordinação jurídica bem como a limitada aplicabilidade da presunção de contrato de trabalho. Embora esta presunção, dita clássica, não obste ao recurso à noção de contrato de trabalho, aos seus elementos essenciais – como sejam a evidência de um poder diretivo e disciplinar[732] - e aos indícios de subordinação jurídica que desta emanam, o caminho não é óbvio, o que significa que o trabalhador tecnológico enfrentaria dificuldades significativas para ver reconhecida a sua situação de dependência jurídica do operador de plataforma.

Neste contexto, o ressurgimento da questão da qualificação do contrato de trabalho sob o prisma do trabalho em plataformas digitais, e dada a especial permeabilidade do direito do trabalho às mudanças tecnológicas e sociais, demandava uma regulamentação adequada, desde logo pela constatação da insuficiência dos tradicionais indícios de subordinação jurídica, como da deslocação do cerne da dependência para a submissão às regras de organização heterodeterminada na qual o

[731] *Livro verde sobre o futuro (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 172-174.
[732] MARTINS, João Zenha, "Trabalho e plataformas digitais (…)", *Ob. Cit*, pp. 396-397.

trabalhador tecnológico se encontra inserido, para o controlo e supervisão da prestação e para o exercício do poder disciplinar, nas suas duas vertentes.[733]

A transposição do artigo 5.º da Diretiva (UE) 2024/2831 implica, assim, uma revisão profunda do regime jurídico português relativo ao trabalho em plataformas digitais, em particular, obrigando o legislador nacional a equacionar os indícios de subordinação jurídica aptos a vir integrar uma presunção legal específica de laboralidade em plataformas digitais.

Além disso, a transposição da Diretiva veio servir como catalisador para rever os critérios clássicos de subordinação jurídica à luz do contexto digital, deslocando o enfoque da supervisão presencial para o controlo mediado por tecnologias de informação, com especial atenção ao papel dos algoritmos enquanto instrumentos de comando, direção e punição.

Em suma, a transposição da diretiva e a correspondente imposição de adoção de uma presunção jurídica objetiva e eficaz, veio potenciar uma reflexão quanto à própria noção de subordinação jurídica, capaz de abranger as especificidades do trabalho mediado por plataformas, preservando a coerência dogmática do direito do trabalho, sem ignorar os novos modos de exercício dos poderes laborais em contexto digital.

Neste enquadramento, a introdução da presunção de laboralidade na legislação portuguesa através da Lei n.º 13/2023, ainda que anterior à transposição da diretiva, revela-se incontornável.

Questão distinta é a de se os termos em que a mesma se encontra redigida serão adequados e eficazes aos fins que a mesma se propõe cumprir.

Por outro lado, um dos aspetos mais controversos é o âmbito de aplicação da presunção, na medida em que a diretiva proíbe que a presunção seja utilizada para dificultar a prova de vínculo laboral em processos administrativos e judiciais, mas permite que a aplicação da presunção seja restringida em casos fiscais, penais ou de segurança social, exceto se o legislador nacional optar por uma transposição mais abrangente. Isso levanta questões sobre a fragmentação da aplicação da presunção e

[733] MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do trabalho (…), Ob. Cit.*, pp. 92-108, 73-84.

sobre a real abrangência das suas implicações para a proteção dos trabalhadores das plataformas.

Outro ponto de complexidade relacionado com a presunção de laboralidade é a sua aplicação no tempo, que poderá ser de elevada complexidade quando articulada com as previsões nacionais de cada Estado-membro.

Deste modo, a introdução da presunção de laboralidade no contexto do trabalho nas plataformas digitais é, sem dúvida, uma inovação legislativa importante e necessária, que visa corrigir as distorções associadas à classificação de trabalhadores como autónomos, quando, na realidade, se encontrarem numa relação laboral, sendo um ponto de partida promissor para a regulação deste setor.

A este respeito, consideramos que o artigo 12.º-A do Código do Trabalho se encontra alinhado com a diretiva, pelo menos quanto à consagração da presunção. A sua formulação pode não ser ideal, mas a ausência dessa presunção equivaleria a exigir aos trabalhadores que provassem, em tribunal, todos os elementos da relação laboral - mesmo em contextos de acentuado desequilíbrio de poder e opacidade informativa -, bem como, face à transposição da diretiva, representar um incumprimento da mesma.

Por fim, é de saudar o capítulo dedicado à gestão algorítmica, cuja inclusão representa um passo significativo no reconhecimento da especificidade e da assimetria das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais.

5.2 Novos indícios de subordinação jurídica?

I. Face a esta problematização, surge na doutrina europeia uma orientação no sentido da necessidade de regular estas matérias, mormente pela adoção de uma presunção de laboralidade específica para o trabalho em plataformas digitais.

Exemplo dessa orientação, Adrián Todolí-Signes defende que “es necesario buscar nuevas herramientas”, a que chama “los «nuevos indicios de laboralidad» derivado de

la digitalización"[734], identificando como possível o recurso aos seguintes[735]: a *reputação online*[736], a *propriedade da informação*[737], a *capacidade de crescimento do negócio*[738], o *know-how*[739] e a *alienidade da marca.*[740]

Em substituição do indício tradicional de controlo do processo de recrutamento, da formação ministrada pela empresa, da emissão de instruções, do controlo do modo de execução do trabalho e, em última instância, do exercício do poder disciplinar, o sistema de *reputação online* surge com idêntico objetivo de assegurar a qualidade do serviço, sendo através dos meios tecnológicos que é cometida ao cliente a avaliação do serviço prestado, através do sistema disponibilizado pela própria plataforma.

Conforme adiantámos, consideramos que este indício se liga à questão do controlo e da supervisão, emanado do poder diretivo e ligado ao poder disciplinar, podendo ser exercido de forma quase automática através dos sistemas de pontuação estabelecidos transversalmente nas plataformas digitais analisadas, permitindo ao operador de plataforma decidir quais os trabalhadores que irá manter e quais aqueles que irá dispensar, redundando na aludida subordinação reforçada.[741]

Quanto à *propriedade da informação*, dirige-se à titularidade da informação necessária para o desenvolvimento da atividade ou *know-how*, como sejam os dados dos utilizadores da plataforma ou o preço dos serviços, os quais são totalmente controlados pelo operador de plataforma. Assim, muito dificilmente se poderia

---

[734] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El futuro del trabajo (…)", *Ob. Cit.,* p. 4.
No mesmo sentido, PEREIRA, Rita Garcia, "A Uber e o contrato de trabalho (…)", *Ob. Cit.*, p. 39.

[735] TODOLI-SIGNES, Adrián, "Nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales (Gig economy)", in *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, n.º 140, 2017/18, pp. 95-103.

[736] Evidenciada através da existência de um sistema de avaliação da prestação de atividade do trabalhador tecnológico, do qual resultaria o exercício das suas prerrogativas de organização do trabalho bem como de exercício do poder disciplinar.

[737] Caso o detentor da informação relativa aos dados dos clientes, preços praticados e reporte relativo à qualidade do serviço prestado seja o intermediário digital, tal indiciaria a existência de uma relação de trabalho subordinado.

[738] Na medida em que, por definição, o trabalhador autónomo beneficia da possibilidade de crescimento e desenvolvimento do seu próprio negócio, caso tal não se verifique indiciará a existência de uma relação de trabalho subordinado.

[739] Também aqui indiciará a existência de trabalho subordinado caso o trabalhador tecnológico apenas se limite a aplicar o *know-how* trazido por outrem.

[740] Será indício de subordinação jurídica a prestação de atividade por parte do trabalhador tecnológico sob a égide marca alheia, sendo a entidade que a titula a que é considerada como atuante no mercado.

[741] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "Nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales (Gig Economy)", *in Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, n.º 140, Madrid, FUHEM Ecosocial, 2018, pp. 99-100.

entender que o prestador de atividade laborativa fosse o empresário, uma vez que pouco ou nenhum acesso terá a tais informações. Podemos divisar neste aspeto a alienidade patrimonial que analisámos no caso espanhol, indício de difícil transposição para o ordenamento jurídico nacional.[742]

Nos diversos casos analisados, uma das questões transversais é precisamente a ausência de *capacidade de crescimento do negócio* por parte dos trabalhadores tecnológicos. De facto, eles não podem contactar diretamente os clientes, angariar clientela, fixar preços ou definir quaisquer das variáveis da atividade como um verdadeiro empresário o poderia fazer, encontrando-se totalmente limitados pela parametrização do serviço efetuada pelo operador de plataforma, levando a concluir que apenas contribui com a sua mão-de-obra, isto é, que se encontra numa posição de dependência do operador de plataforma.[743]

Por fim, a *alienidade da marca ou do mercado*, desenvolvendo as facetas da alienidade propugnadas pela jurisprudência e pela doutrina espanholas, Ádrian Todolí-Signes indica também como possível indício de subordinação a alienidade da marca, evidenciando este aspeto a alienidade dos riscos e dos frutos, pois "con la interposición de una marca ajena entre el prestador de servicios y el cliente, se impide que el prestador de servicios actúe en nombre propio en el mercado. Siendo la empresa propietaria de la marca la que será reconocida como actuante en el mercado. (…) La propiedad industrial, además, será el verdadero medio de producción que permitirá al negocio funcionar (con ello se vislumbra también la ajenidad patrimonial clásica)."[744]

Assim, o meio de produção é identificado já não com os meios tecnológicos mas com a própria titularidade da marca, enquanto sinal distintivo a que o trabalhador tecnológico é alheio e que expressa o valor de mercado que é a clientela, tendo, por conseguinte, de pautar a sua conduta pelas instruções que lhe são dadas em moldes

[742] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "Nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales (Gig Economy)", *in Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, n.º 140, Madrid, FUHEM Ecosocial, 2018, p. 100. TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El futuro del trabajo (…)", *Ob. Cit.,* pp. 4-5.
[743] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "Nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales (Gig Economy)", *in Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, n.º 140, Madrid, FUHEM Ecosocial, 2018, p. 100. TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El futuro del trabajo (…)", *Ob. Cit.,* p. 6.
[744] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "Nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales (Gig Economy)", *in Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, n.º 140, Madrid, FUHEM Ecosocial, 2018, p. 100.

bastante similares aos de um trabalhador subordinado, por se entender que apenas contribui com a sua mão-de-obra, não atuando em nome próprio junto do mercado.[745]

Sem maior densificação, ressalta desde logo o facto de que todas as características da tipologia de negócio elencadas visam indiciar a titularidade da organização produtiva ou, de outra parte, o que na doutrina espanhola consubstancia a alienidade dos riscos, dos frutos e do mercado. Dito de outro modo, tais elementos muito dificilmente operariam a nível nacional como indícios em nome próprio dado que, ponderando o caminho seguido pelo legislador, os mesmos se destinam a demonstrar a ausência de autonomia do prestador de atividade ou a sua inserção em organização alheia, contudo, não permitem evidenciar de forma clara o exercício ou a potencialidade de exercício dos poderes laborais, parecendo-nos uma via algo limitativa para identificar a subordinação jurídica, salvo se o enfoque for deslocado para que tais características sejam aptas a identificar a titularidade da organização produtiva ou a ausência de autonomia quanto ao estabelecimento de regras da consecução da atividade derivadas da prestação da mesma no âmbito de organização.

Nesta linha, Adrián Todolí-Signes propõe ainda, e com mais detalhe, como indícios de laboralidade aplicáveis ao trabalho em contexto de plataformas digitais, os seguintes:

"1) La plataforma provee de formación, adestramiento, guía, entrenamiento a los trabajadores respecto al servicio que prestan o sobre la utilización más productiva de la plataforma o sobre cómo mejorar sus ingresos en la plataforma. También, si la plataforma interviene en cómo los proveedores de servicios se "aconsejan" entre ellos, puesto que esa intervención puede convertirse en una formación indirecta – la intervención de la plataforma podría asemejarse a la situación por la que unos trabajadores forman a otros bajo directrices de la empresa.

2) La plataforma dicta instrucciones (directas) o recomendaciones (indirectas) a los proveedores de servicios sobre cómo realizar la prestación de servicio.

3) La plataforma trasmite información o datos al proveedor del servicio para mejorar su trabajo.

4) La plataforma elige u limita el precio que el prestador del servicio percibe.

[745] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El futuro del trabajo (…)", *Ob. Cit.,* p. 6.

5) La plataforma realiza funciones de inventario o logística en beneficio del proveedor de servicios.

6) La plataforma ofrece servicio de atención al cliente respecto a la prestación de servicios (ej. Uber ofrece de forma centralizada un servicio de objetos perdidos).

7) La plataforma recoge información sobre la prestación de servicios para mejorar el servicio prestado por otros prestadores de servicios (ej. recoger información del tráfico de un conductor para informar al resto de conductores de la plataforma).

8) La plataforma establece controles de entrada en la plataforma (exigencia de requisitos mínimos o procesos de selección).

9) La plataforma desactiva a los prestadores de servicios por razones de rendimiento o disciplinarias.

10) La plataforma establece posibilidades de evaluar al prestador de servicios.

11) La plataforma no permite que el prestador de servicios comparta su reputación online en otras plataformas.

12) La plataforma limita las posibilidades de los proveedores de servicio de elegir a sus clientes (ej. amenazando con desactivar en caso de rechazo de clientes).

13) La plataforma entrega al proveedor de servicios algún elemento productivo necesario para realizar la labor (ej. móviles, aplicaciones para el móvil, etc.).

14) El pago del servicio se realiza a través de una plataforma de pago ofrecida por la empresa de economía colaborativa.

15) La plataforma exige exclusividad al prestador de servicios.

16) La plataforma provee de financiación para adquirir los elementos productivos necesarios o "recomendables" para prestar los servicios en la plataforma.

17) La plataforma provee de seguro o cualquier otro elemento que reduzca el riesgo al prestador de servicios.

18) La plataforma gestiona los impuestos en nombre del prestador de servicios."[746]

Desde logo, a existência de formação ministrada diretamente pela operadora de plataforma, poderá indiciar a ausência de autonomia do prestador de serviço ou a sua

[746] TODOLI SIGNES, Adrián, "Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales", in *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C., HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 239-241.

integração na organização do operador de plataforma – considerando que é um dever do empregador por força do vertido no artigo 127.º, n.º 1, alínea i) do CT -, porém, isoladamente considerado, pode não ser suscetível de evidenciar a posição de dependência do trabalhador, até pelos novos contornos por que tal formação se poderá desenvolver.

Como segundo indício, aquele autor elenca o facto de a operadora de plataforma ditar instruções ou recomendações quando ao modo da prestação do serviço. Este indício coincide *grosso modo* com o exercício do poder diretivo, pelo que não representa verdadeira particularidade desta tipologia de emprego senão quanto às suas manifestações por via da gestão algorítmica, considerando que, no caso nacional, poderá não se justificar a autonomização de tal indício.

Como terceiro indício indica-se o facto de o operador de plataforma transmitir ao prestador de serviço informação para que este melhore a sua atividade, isto é, atividade de reporte para melhoria de produtividade. Este indício, parece-nos, confunde a questão do controlo da atividade com a existência de instruções ou orientações ao prestador de serviço, pelo que poderia beneficiar de alguma particularização no sentido de o operador de plataforma efetuar o tratamento de dados da atividade desenvolvida de forma individualizada por prestador de atividade, colocando o acento tónico no controlo e não no reporte ou transmissão de informação ao prestador de serviço.

Como quarto indício, este autor elenca o facto de o operador de plataforma fixar ou limitar o valor percebido pelo prestador de serviço, o que poderá ser um indício fiável, uma vez que, em regra, aquele preço é fixado por este quando se trate de um verdadeiro trabalhador autónomo, surgindo como uma manifestação da ausência de tal autonomia.

Como quinto indício aponta o facto de o operador de plataforma efetuar funções de inventário ou de logística para o prestador de serviço, característica que servirá como indício da ausência de autonomia deste e da sua inserção na estrutura predisposta pelo operador de plataforma.

Como sexto indício, propõe o facto de a operadora de plataforma efetuar apoio ao cliente, característica que poderá indiciar quem é, de facto, o titular da organização produtiva, limitando a autonomia do prestador de serviço no contacto com os clientes

que serão, naturalmente, daquela, pelo que indiciará aqui a limitação da autonomia do prestador de serviço na angariação de clientela, evidenciando que o mesmo não dispõe de organização empresarial própria encontrando-se, portanto, inserido em organização heterodeterminada e sujeito às regras da mesma.

Como sétimo indício, este autor propõe considerar o facto de o operador de plataforma recolher informação do prestador de serviço para melhorar o serviço dos demais, informando-os desses dados. Como vimos *supra*, consideramos que esta tipologia de tratamento da informação deve colocar o acento tónico no controlo enquanto manifestação do poder diretivo do operador de plataforma e não exatamente na questão do tratamento de dados para a sua transmissão.

Como oitavo indício, anota este autor que poderá atentar-se no facto de o operador de plataforma estabelecer controlos de entrada na plataforma, nomeadamente pela exigência de requisitos mínimos ou processos de seleção, o que se poderá assemelhar a verdadeiros processos de admissão ou controlo de assiduidade. Neste particular, mais uma vez, consideramos que a ênfase deve ser dada à questão do controlo exercido pela operadora de plataforma, imanente ao poder diretivo, bem como à inserção em organização heterodeterminada.

Como nono indício, que consideramos ser aquele que é dotado de maior saliência, sendo um indício em sentido próprio, propõe que seja elencado o facto de o operador de plataforma "desativar" os prestadores de serviço por motivos de produtividade ou disciplinares, resultando quer do controlo da atividade por aquela exercida enquanto manifestação do poder diretivo, quer do exercício de um poder disciplinar prescritivo e sancionatório, permitindo neste ponto entrever-se a posição subjetiva complexa da operadora de plataforma com traços de identidade com a entidade empregadora no âmbito dos poderes laborais que a mesma exerce.

Como décimo indício surge o facto de a empresa operadora de plataforma estabelecer a possibilidade de avaliar o prestador de serviço. Como vimos, a avaliação que é levada a cabo pela operadora de plataforma resulta do desenvolvimento do controlo da prestação de atividade, bastando a mera potencialidade do seu exercício, para que se evidencie a posição de dominialidade da empregadora. Neste sentido, esta

característica poderá também operar como indício no sentido próprio do termo, enquanto manifestação do poder diretivo.

Como décimo primeiro indício, este autor elenca o facto de a operadora de plataforma não permitir que o prestador de serviço partilhe a sua reputação *online* com outras plataformas, o que poderá ser um indício de limitação da autonomia do trabalhador tecnológico paralela à exigência de exclusividade, mormente indiciando que ao mesmo não é permitida a angariação de clientela do que, naturalmente, decorre que o prestador de serviço não tem organização empresarial própria e se encontra inserido em organização alheia.

Como décimo segundo indício, aquele autor propõe que seja considerado o facto de o operador de plataforma limitar a possibilidade de os prestadores de serviço escolherem os clientes a quem prestam o serviço, o que indiciará, mais uma vez, a ausência de autonomia destes e, por maioria de razão, de organização empresarial própria, estando inseridos em organização alheia e submetidos às regras dessa organização.

Como décimo terceiro indício, aquele autor elenca o facto de a operadora de plataforma disponibilizar ao prestador de serviço algum elemento produtivo, usando esta expressão de forma mais abrangente do que a mera remissão para os instrumentos de trabalho, onde engloba a própria plataforma digital. Este indício poderá também ser considerado como um indício de valor intrínseco, considerando que os sistemas podem hoje também ser considerados como instrumentos de trabalho e que, sendo a plataforma fornecida pela operadora de plataforma e determinando os requisitos e regras de utilização desta, poderá operar de forma clara como indício em sentido próprio.

Como décimo quarto indício, aquele autor indica o facto de o pagamento do serviço ser efetuado através de uma plataforma de pagamento disponibilizada pela empresa operadora de plataforma, o que nos parece que poderá ser, também, um indício fiável da inserção do trabalhador na organização produtiva, com a consequente submissão às regras desta.

Como décimo quinto indício, sugere o facto de a operadora de plataforma exigir exclusividade ao prestador de serviço. Pese embora esta característica possa também

consubstanciar um indício no sentido próprio do termo, das plataformas analisadas parece resultar uma característica transversal ao setor e que é precisamente a inexistência do dever de exclusividade do trabalhador tecnológico, pelo que este indício poderá carecer de operatividade.

Como décimo sexto indício aquele autor inclui a existência de financiamento por parte da operadora de plataforma para que o prestador de serviço adquira os elementos produtivos – usando, mais uma vez, esta expressão em sentido lato - necessários ou "recomendados", como sejam mochilas de transporte, terminais informáticos, telemóvel ou veículo. Neste particular, poderia beneficiar-se de efetuar referência apenas à disponibilização, por parte do operador de plataforma, de financiamento para aquisição pelo prestador de serviço dos elementos produtivos ou instrumentos de trabalho para o desenvolvimento da atividade ou ao estabelecimento de condições a que devem obedecer os mesmos, à semelhança, como já referido, do anteriormente previsto para o teletrabalho, abrangendo equipamentos e sistemas, logo, a própria plataforma digital.

Como décimo sétimo indício aquele autor propõe que seja considerado o facto de a operadora de plataforma disponibilizar seguro ou qualquer outro elemento de redução do risco do prestador de serviço, o que consideramos também operar como indício em sentido próprio, dado que inverte a pendência do risco para si própria.

Por fim, como décimo oitavo indício, aquele autor elenca o facto de a operadora de plataforma gerir os impostos em nome do prestador de serviço, o que poderá operar também como indício, ainda que assimilado ao que alguns autores denominam de indícios externos, sendo certo que, nos casos analisados, não se verificou a sinalização desta prática.

Já José Fernández Avilés defende que devem ser valoradas as novas formas de controlo, posição com a qual concordamos, em particular os sistemas propiciados pela própria plataforma, como a geolocalização e avaliação pelos utilizadores, na medida em que permitem que o operador de plataforma conheça, a todo o tempo, o modo como a prestação é desenvolvida.

Por outro lado, "la delegación en el cliente de la supervisión y el control del trabajador" surge como uma nova forma de controlo indireta – diríamos, invisível e reforçada – resultado da "asimetría informativa".[747]

Por esta via, colocando-se o acento tónico na faceta de controlo e supervisão do poder diretivo, ultrapassa-se a questão da natureza difusa das diretrizes ditadas pelo operador de plataforma, que podem não se inserir claramente como ordens e instruções direcionadas à prestação de trabalho, mas sim com o que já enunciamos tratar-se de emanações do poder disciplinar prescritivo.[748]

A crítica a esta posição defende que a existência de controlo não é suficiente para que a relação jurídica subjacente seja considerada como de trabalho subordinado, o que, sendo verdade, mas dado o caráter reforçado do controlo efetuado neste contexto, não permite pacificamente concluir-se pela autonomia dos trabalhadores.

José Fernández Avilés indica, ainda, como possível indício de laboralidade o desequilíbrio do poder negocial que se verifica em moldes típicos do contrato de trabalho, bem como a inserção em organização alheia "o, en sentido contrario, en la falta de una organización empresarial propia por parte del trabajador", que evidenciaria, *a contrario*, não se tratar de um verdadeiro trabalhador autónomo, mormente por não assumir os riscos decorrentes da respetiva atividade, não ditar as regras da sua atividade mas sim estar sujeito àquelas que lhe são determinadas pela operadora de plataforma, e não dispor de oportunidades de desenvolvimento da sua atividade negocial.

Diego Álvarez Alonso, de outra parte, propõe como possíveis indícios de subordinação jurídica o processamento da informação sobre a atividade do trabalhador pela plataforma, o controlo sobre a informação, a disponibilização de instrumentos de trabalho, a titularidade do *know-how*, a gestão de marketing e relações comerciais com fornecedores, a alienabilidade da fixação de preços e tarifas, a ausência de estrutura empresarial ou de crescimento do negócio e a alienabilidade da marca e do trabalho, onde inclui a alienabilidade do mercado.[749]

---

[747] FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo (…), Ob. Cit.,* p. 35-38. Sobre os tipos de sistemas reputacionais *vide* a mesma obra a pp. 41-42.
[748] ALOISI, Antonio; De Stefano, Valerio, *Your boss (…), Ob. Cit.*, pp. 58-65.
[749] ALONSO, Diego Álvarez, "Assessing the employment status (…)", *Ob. Cit.,* pp. 270-277.

Nesta linha, e entre nós, António Monteiro Fernandes, sintetiza as diversas posições propugnadas «na doutrina do país vizinho: a "alienidade" (ajenidad) consiste em "trabalhar sem assumir os riscos do trabalho" (alienidade dos riscos) (Bayin Chácon), em que "os frutos do trabalho são atribuídos inicial e diretamente a pessoa distinta da que executou o trabalho" (alienidade nos frutos) (Alonso Olea), ou em que a "utilidade patrimonial do trabalho se atribui a pessoa distinta do próprio trabalhador, isto é, o empresário" (alienidade na utilidade económica) Montoya Melgar).»[750]

Defensor desta posição, Pedro Romano Martinez fala-nos na alienabilidade no sentido da alienação da força de trabalho e, bem assim, da não assunção dos riscos de frustração da atividade.[751]

Pese embora esta matéria não tenha uma tradução direta na legislação nacional, remete-nos para alguns dos indícios tradicionalmente considerados, ainda que sobre uma diferente perspetiva, quanto à titularidade dos meios de produção ou ao risco de frustração dos resultados, podendo esta ser analisada nas consequências que daí se podem retirar quanto à alienidade dos riscos, mas também quanto à alienidade do mercado, isto é, ao facto de o trabalhador tecnológico não só não deter quaisquer possibilidades de desenvolvimento do negócio – o que é sintomático de uma real ausência de autonomia – mas também resultante de a operadora de plataforma gerir ou controlar os aspetos essenciais da atividade económica desenvolvida, ainda que através do algoritmo.

Estes indícios evidenciam não apenas a substancial falta de autonomia dos trabalhadores de plataformas[752], e sobretudo que esta é limitada pela operadora de plataforma, como a existência de um desequilíbrio do poder negocial[753], sendo necessária uma construção que, designadamente por via da legislação laboral, possa recalibrar as referidas fragilidades.[754]

Maria do Rosário Ramalho propugna a operatividade do método tipológico para a qualificação do contrato celebrado para a prestação de atividade em plataformas

[750] FERNANDES, António Monteiro*, Direito (…)*, *Ob. Cit.*, p. 25.
[751] MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito (…), Ob. Cit.*, p. 147.
[752] RISAK, Martin, *Fair Working Conditions (…), Ob. Cit.,* pp. 13-14.
[753] *Vide* acórdão do Court of Appeal, de 19 de dezembro de 2018, processo n.º A2/2017/3467.
[754] DAVIDOV, Guy, "The (changing?) idea (…)", *Ob. Cit.,* pp. 311-320.

digitais, salientando que o método indiciário não se esgota na presunção vertida em lei, indicando que, afastados os indícios mais clássicos, poderá revelar-se a subordinação se "apesar de não ter um horário definido pelo credor, o trabalhador estiver obrigado a um certo número de horas de trabalho, ou se sujeitar a ordens ou instruções directas (…), sejam essas regras relativas à prestação (por exemplo, porque é que a plataforma que decide o preço dos serviços prestados ou ainda quando o trabalhador não tem a liberdade de rejeitar este ou aquele serviço) ou regras relativas a aspectos acessórios, como regras de apresentação do trabalhador, a imposição de protocolos de conduta para com os clientes ou de exigências relativas ao veículo; ou ainda se a respetiva prestação for controlada em termos de volume ou de qualidade pela plataforma e se o trabalhador puder vir a ser penalizado em função dessa avaliação."[755]

Partidário da via de intervenção legislativa, João Leal Amado sublinha que "o facto de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios ou não estar sujeito a certos deveres inerentes à relação laboral tradicional não obsta, por si só, à existência de trabalho subordinado", do mesmo modo tal consubstancia um "afirmar que poderá existir uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital".[756]

Deste modo, este autor propunha a adoção de uma presunção de laboralidade específica que incluísse os seguintes indícios de subordinação jurídica:

"i) o prestador não disponha, perante o cliente, de uma organização empresarial própria e antes preste o seu serviço inserido na organização de trabalho do operador de plataforma"[757]: Este indício remete-nos, desde logo para a inserção na organização predisposta pelo operador de plataforma a que já nos referimos anteriormente, que flui da noção de contrato de trabalho constante do artigo 11.º do CT, pelo que, em bom rigor, teríamos aqui como novo indício a inexistência de organização empresarial própria do prestador de atividade, sintomática da sua dependência.

"ii) o operador de plataforma digital fixe os preços para o serviço realizado na mesma e a remuneração devida ao prestador, processando aquele os pagamentos a efetuar"[758]: Neste indício, que resulta mais uma vez da inexistência de organização

[755] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Autonomia, subordinação jurídica (…)", *Ob. Cit.,* p. 318.
[756] AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, pp. 79-80.
[757] AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, p. 80.
[758] AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, p. 80.

própria do prestador de atividade, e da inexistência de autonomia no desenvolvimento desta, consideramos que seria dispensável a previsão *in fine* de que o operador de plataforma processa os pagamentos a efetuar, bastando-se com a previsão de que o operador de plataforma fixa o preço do serviço e a remuneração do prestador de atividade, podendo o processamento de tais montantes constar de indício autónomo.

"iii) o operador de plataforma digital leve a cabo um controlo em tempo real da prestação em causa, sem que o prestador possa realizar a sua tarefa desvinculado da plataforma, designadamente mediante a gestão algorítmica do serviço através de sistemas de geolocalização constante do prestador"[759]: Conforme vimos, e enquanto emanação do poder diretivo, a existência de controlo é mais vincada no trabalho em plataformas digitais, podendo este inclusivamente suceder em tempo real e de forma contínua. Consideramos, porém, que, pese embora este indício se centre nas manifestações do poder diretivo, pode gerar alguma confusão, beneficiando de prever apenas a questão do controlo *tout court*, que pode ou não desenvolver-se em tempo real, ou por intermédio de geolocalização. Questão distinta, ainda que no âmbito do exercício do poder diretivo, é a gestão algorítmica do serviço, não podendo o prestador de atividade realizar as tarefas desligado da plataforma, pelo que, em bom rigor, este indício beneficiaria de ser compartimentado em dois indícios distintos.

"iv) o operador de plataforma digital submeta o prestador a sistemas de avaliação por parte dos beneficiários do serviço e forneça aos mesmos a avaliação ou o *rating* dos seus trabalhadores"[760]: Este indício, em bom rigor, insere-se ainda na faculdade de controlo da prestação por parte do operador de plataforma, que emana do poder diretivo[761], pelo que, a par do controlo em tempo real e do controlo por intermédio da geolocalização, esta é mais uma das faculdades do empregador no exercício do poder de direção e que beneficiaria de ser prevista juntamente com estas tipologias de controlo. Conforme já referido, consideramos que o acento tónico deve ser colocado na questão do controlo e supervisão e não no fornecimento aos trabalhadores ou clientes dos resultados de tal avaliação.

---

[759] AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, p. 80.
[760] AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, p. 80.
[761] Mas aqui se dirige à supervisão do cumprimento de deveres de produtividade pelo que, em rigor, assiste ao poder disciplinar prescritivo.

"v) o operador de plataforma digital goze de poderes de sancionar, por várias formas, o prestador que seja alvo de uma avaliação tida como insatisfatória por aquele, inclusive impedindo-o de aceder à aplicação que lhe permite contactar com a clientela, "desativando-o""[762]: Também este indício poderia beneficiar de simplificação, desde logo desligando-o do exercício de outros poderes laborais, omitindo a questão da avaliação pois, como antes mencionámos, o poder disciplinar sendo verdadeiramente singular na relação laborativa, é suficientemente saliente para, por si, evidenciar a existência de subordinação jurídica.

Assim, poderia prever-se apenas a possibilidade de o operador de plataforma sancionar, por diversas formas, o prestador de atividade, limitando-lhe o acesso a certos horários ou mesmo à plataforma digital.

De outra parte, João leal Amado e Teresa Coelho Moreira propugnam que "a presunção do art. 12.º talvez devesse ser atualizada e enriquecida perante esta nova realidade, incluindo outros índices que facilitassem a inversão do ónus da prova, *inter alia*, dando relevo ao facto de a plataforma usar uma imagem de marca no mercado que a identifica, de a plataforma fixar os preços para o trabalho efetuado na mesma ou estabelecer limites máximos e mínimos ao mesmo, de a plataforma processar o pagamento entre os utilizadores e os trabalhadores das plataformas, de a plataforma utilizar sistemas de geolocalização para seguir quem presta a atividade, e de a plataforma fornecer aos seus utilizadores a avaliação ou o *rating* dos seus trabalhadores."[763]

No mesmo sentido, Teresa Coelho Moreira propugna a inclusão no artigo 12.º do CT de "outros índices que facilitem a inversão do ónus da prova, eg. dando relevo ao facto de a plataforma usar uma imagem de marca no mercado que a identifica, de a plataforma fixar os preços para o trabalho nele efetuado ou estabelecer limites máximos e mínimos ao mesmo, de a plataforma processar o pagamento entre os seus utilizadores e os trabalhadores, de a plataforma utilizar sistemas de geolocalização para seguir quem presta a atividade, de fornecer aos seus utilizadores a avaliação ou o *rating* dos seus trabalhadores, de a plataforma ter uma reputação online, de aferir-se quem é o

[762] AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, p. 80.
[763] AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A Uber, o motorista e o cliente (…)", *Ob. Cit.*, p. 397.

proprietário da informação, da capacidade de crescimento do negócio e mesmo do *Know-how*."[764]

Pese embora este indício tenha sido avançado pela doutrina espanhola como forma de indiciar a ausência de organização própria do prestador de atividade e, bem assim, de verdadeira autonomia, consideramos que o facto de a plataforma usar uma imagem de marca no mercado que a identifica, não é uma característica que, por si só, seja apta a operar como indício de subordinação jurídica, desde logo porque desligada do exercício dos poderes laborais que pretendem evidenciar.

Como indício em sentido próprio, e concorde com o que já avançamos, Teresa Coelho Moreira propõe o facto de a plataforma fixar os preços para o trabalho nele efetuado ou estabelecer limites máximos e mínimos ao mesmo, formulação que consideramos preferível à anteriormente citada, na medida em que, em várias das situações analisadas, a operadora de plataforma não estabelece diretamente a remuneração a auferir pelo prestador de atividade mas estabelece condições, das quais resultam limites máximos e mínimos para aquela e que equivalem à sua fixação direta tendo em conta padrões medianos considerados algoritmicamente.

Conforme já referimos, não consideramos que o facto de a plataforma processar o pagamento entre os seus utilizadores e os trabalhadores, possa ser considerado como um indício em nome próprio, na medida em que em situações em que seja o próprio prestador de atividade a fixar o preço do serviço que ele mesmo prestará, ainda assim, pode ser a entidade beneficiária a processar o pagamento. Compreende-se aqui que o que choca frontalmente com a autonomia não é o facto de o prestador de atividade não ter qualquer intervenção no processo de pagamento da sua atividade, mas o facto de não ser ele quem estipula o preço do serviço que irá prestar.

Em aditamento, parece-nos que o que esta autora pretendia referir é o facto de a plataforma processar os pagamentos dos trabalhadores tecnológicos, em nome destes, apurando, processando e efetuando o pagamento de verbas que seriam, em princípio, da responsabilidade do trabalhador tecnológico e que pode até incluir o processamento

[764] MOREIRA, Teresa Coelho, "A proposta de diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais", in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º I, 1.º semestre, Lisboa, Centro de Estudos Judiciários, Centro de estudos Judiciários, Coimbra, Almedina, 2022, p. 370.

de impostos. Sob este prisma, poderia este indício ser autonomizado, ainda que carecendo de maior particularização sobre o que se entende por processamento de pagamentos.

Neste particular, consideramos preferível a formulação adotada por João Leal Amado, com os desvios já enunciados.

Sem prejuízo do exposto, esta autora indica, ainda, como possível indício, a titularidade da informação. Se bem que propugnado pela jurisprudência e doutrina espanholas, e se trate de elemento evidenciador da inexistência de autonomia do prestador de atividade, a titularidade da informação confunde-se, aqui, com a titularidade do *Know-how* ou da organização produtiva, atendendo aos novos mecanismos da economia de plataformas de gerar riqueza na sociedade da informação. Assim, em bom rigor, esta característica poderá indiciar a ausência de organização própria do prestador de atividade ou de autonomia deste, mas não consideramos que possa ser um indício por si mesmo, dado que não resulta do exercício de um poder laboral.

Por último, Teresa Coelho Moreira indica como possível indício a capacidade de crescimento do negócio, o que consideramos que se insere ainda na identificação de existência ou não de verdadeira autonomia do prestador de atividade, ou da sua inserção em organização heterodeterminada com a consequente submissão a essas regras, isto é, se o mesmo detém ou não uma organização própria e que se evidenciará por características como a possibilidade de escolha dos clientes, de angariação de clientela, de fixação de preços, entre outros fatores.

Também concorde com a posição que perfilhamos, e que poderia beneficiar por ser agrupado como controlo da atividade, ser o poder de direção exemplificado através da utilização de geolocalização do prestador de atividade, da existência de avaliação dos prestadores de atividade produtora de reputação *online* destes e não exatamente de esta ser fornecida aos seus utilizadores ou de produzir reputação *online* da própria plataforma, mas o facto de esta não ser intercomunicável com outras plataformas, fomentando a continuidade da relação jurídica e a exclusividade, isto é, não está em causa apenas a visibilidade pública da reputação, mas a sua opacidade estrutural e intransmissibilidade, que fomenta:

- A continuidade da relação jurídica com a mesma plataforma, por impossibilidade de mobilização do capital reputacional noutro contexto;

- A exclusividade de facto, na medida em que o prestador é desincentivado a procurar múltiplas fontes de rendimento por receio de perder acesso a funcionalidades e tarefas na plataforma dominante;

- Um efeito disciplinador, já que a reputação serve como instrumento de recompensa ou punição com base em parâmetros muitas vezes não transparentes, decididos unilateralmente e executados por meios automatizados.

Este modelo, através do qual a gestão algorítmica distancia os critérios de identificação da subordinação jurídica da realidade regulada, determinam a necessidade de reflexão crítica e uma reavaliação das normas jurídicas aplicáveis.

II. Neste enquadramento, considerando que o artigo 12.º do Código do Trabalho estabelece, desde 2009, uma presunção de existência de contrato de trabalho sempre que se verifiquem certos indícios no contexto do trabalho em plataformas digitais, estes critérios revelam-se frequentemente inoperantes, uma vez que a subordinação se manifesta de forma desmaterializada, mediada por *interfaces* digitais, algoritmos, sistemas de reputação e geolocalização, ou seja, por formas contemporâneas de controlo e organização da atividade.

Assim, pese embora algumas das características indicadas ou indícios propostos possam efetivamente operar como indícios de subordinação jurídica, consideramos que a sua inclusão no artigo 12.º do CT, mais do que gerar confusão, iria introduzir as particularidades daquilo que consideramos ser um contrato de trabalho sujeito a regras específicas, atendendo aos desvios necessários ao contrato de trabalho comum e às características próprias dos sujeitos envolvidos, nas ferramentas de deteção do contrato de trabalho.

Noutro sentido, António Monteiro Fernandes considera que o atual artigo 12.º do CT, bem como o método tipológico, se encontra desajustado à atual tipologia de emprego, propugnando a adoção de uma presunção legal específica assente nos elementos de prova em contrário necessários para a ilidir, nomeadamente que o executante do serviço tenha organização própria, que tenha pessoal ao seu serviço e

que a operadora de plataforma exerça uma função exclusivamente mediadora, deixando em aberto a questão de qual o regime aplicável a estes contratos uma vez que considera que o regime constante do CT não se revela adequado a regular esta matéria.[765]

Neste âmbito, e propugnando uma maior ponderação da via legislativa, em particular da adoção de uma presunção legal específica para o trabalho em plataformas digitais, Maria do Rosário Ramalho propõe como indícios elencar "as restrições impostas pela plataforma à organização própria do trabalhador e à possibilidade de ele constituir a sua base própria de clientes".[766]

Tais indícios pretenderiam evidenciar a falta de autonomia do trabalhador e, bem assim, a sua inserção em organização alheia com a inerente submissão às respetivas regras, podendo funcionar como indícios em sentido próprio não de dependência, mas de ausência de autonomia.

Porém, Teresa Coelho Moreira avança, ainda, uma outra via possível, consentânea com a orientação europeia, atendendo à clara inadequação da presunção de contrato de trabalho ínsita no artigo 12.º do CT, "a de criar uma presunção própria para o trabalho através das plataformas digitais (…). Assim, esta presunção ilidível da existência de um contrato de trabalho entre a plataforma e o trabalhador, para tentar facilitar o ónus da prova e diminuir a enorme disparidade contratual entre as partes e mastodôntica dificuldade de acesso à informação por parte do trabalhador, desde que, claro, se estivesse perante certo tipo de plataformas onde há um pagamento, parece-nos a melhor solução."[767]

Partidária da tese que veio a merecer o acolhimento do legislador nacional, Teresa Coelho Moreira conclui que os indícios clássicos vertidos no artigo 12.º do CT "são indícios escassamente operacionais para enfrentar os novos tipos de dependência resultantes da prestação de serviços para uma determinada empresa, via plataformas"."[768]

[765] FERNANDES, António Monteiro, "Crowdwork (…)", *Ob. Cit.*, pp. 18-21.
[766] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais*, 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023, p. 62.
[767] MOREIRA, Teresa Coelho, "A proposta de diretiva (…)", *Ob. Cit.*, p. 370.
[768] MOREIRA, Teresa Coelho, "A proposta de diretiva (…)", *Ob. Cit.*, p. 370.

Rita Garcia Pereira defende também a adoção de novos indícios[769], embora não adiante quais poderiam surgir nesse elenco. De outra parte, Catarina Marques da Silva e Jorge Ribeiro colocam em contraponto como proposta doutrinária "a revisão dos indícios de laboralidade previstos no atual artigo 12.º do Código do Trabalho, em particular a sua adaptação às características do trabalho prestado através de plataformas digitais" e, em alternativa, "a criação de um regime especificamente pensado para estas novas espécies de relações laborais", mas também não nos apontam quais os indícios que poderiam ser considerados.

Dado o caminho já percorrido por Portugal e Espanha, parece assim pacífico que o caminho será a adoção, pelos Estados-membros, de uma presunção legal específica para o trabalho em plataformas digitais, o que poderá passar pela sua integração na legislação laboral comum, como contrato de trabalho especial ou pela sua regulação enquanto contrato de trabalho sujeito a regras específicas, como adiante se considerará.

Partidários desta via, Catarina Marques da Silva e Jorge Ribeiro propugnam o estabelecimento de um regime específico para o trabalho prestado no âmbito das plataformas digitais, pois "o mero ajuste e flexibilização dos indícios de laboralidade constantes do atual artigo 12.º do Código do Trabalho seria uma solução que acarretaria um outro (provavelmente ainda maior) problema: a aplicação *in totum* do regime jurídico laboral à relação que se estabelece entre os prestadores de serviços e as plataformas digitais. Tal parece-nos, contudo, inconcebível, nomeadamente tomando em conta as particularidades destas relações e, em especial, o próprio modo de funcionamento das ditas plataformas digitais", enumerando, de forma problematizante, a questão da compatibilização do dever de ocupação efetiva com a distribuição algorítmica de microtarefas.[770]

Ora, também não nos parece que a flexibilização dos indícios constantes do artigo 12.º do CT fosse uma via possível, não exatamente por determinarem a aplicabilidade do regime laboral na íntegra – que, como vimos, não é estranha ao nosso ordenamento jurídico, em particular a aplicação limitada às normas que se mostrem compatíveis -,

[769] PEREIRA, Rita Garcia, "A Uber e o contrato de trabalho (…)", *Ob. Cit.*, p. 39.
[770] SILVA, Catarina Marques da; MENDONÇA, Jorge Ribeiro, "Plataformas Digitais (…)", *Ob. Cit.*, p. 321.

mas sobretudo porque iria fragilizar a operatividade da presunção em todos os outros casos de necessidade de qualificação jurídica, diluindo fronteiras entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço e potenciando situações de "falsos positivos" ou "falsos negativos" na deteção da subordinação jurídica.

Do exposto resulta que a doutrina se tem orientado no sentido da necessidade da intervenção legislativa de forma a procurar dar resposta à questão da qualificação jurídica em si mesma, pese embora a identificação e elenco dos indícios de subordinação jurídica não seja unânime e coloque dificuldades de ponderação ou de peso relativo dos mesmos dadas as particularidades do trabalho prestado no âmbito das plataformas digitais.

Conforme já adiantamos, dada a dissimilitude entre os indícios clássicos de laboralidade e as características do trabalho prestado no âmbito das plataformas digitais, muito dificilmente a alteração ao artigo 12.º do CT produziria resultados operantes, ajustados à generalidade dos casos, sendo defensável a adoção de uma presunção legal específica para o trabalho em plataformas digitais.

É precisamente neste ponto que o artigo 5.º da Diretiva (UE) 2024/2831 opera uma rutura conceptual, na medida em que determina que os Estados-membros devem estabelecer uma presunção legal de existência de relação de trabalho, sempre que se verifiquem factos que indiciem direção e controlo da atividade, tendo como referência a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, as práticas nacionais e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

O legislador europeu não se limita a sugerir, antes impõe a criação de uma presunção legal ilidível que funcione como uma facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham em plataformas digitais, independentemente da designação contratual da relação.

De entre os cenários possíveis de transposição para o ordenamento jurídico português, a revisão do artigo 12.º do Código do Trabalho implicaria não apenas adaptar o seu âmbito à realidade do trabalho em plataformas digitais, mas também para atualizar os indícios elencados, incluindo de entre eles, nomeadamente, a sujeição a sistemas de geolocalização, a afetação de tarefas por algoritmos, a monitorização eletrónica do desempenho, a existência de mecanismos de reputação digital não

transferíveis, e/ou a impossibilidade prática de recusar tarefas. Esta abordagem permitiria manter a unidade dogmática do regime da presunção, alargando a sua aplicabilidade a novas formas de controlo, sem desdobrar o ordenamento jurídico em presunções distintas.

Porém, tendo em conta a imposição resultante da diretiva, revela-se incontornável a criação de uma presunção legal autónoma para plataformas digitais, circunscrita ao trabalho em plataformas digitais, com base nos critérios previstos na diretiva e inspirada no modelo do artigo 5.º, quer mediante a sua inclusão num artigo autónomo no Código do Trabalho, como veio a suceder, ou num diploma especial, e conter critérios específicos que reflitam a natureza digital da relação, como por exemplo:

"Presume-se a existência de contrato de trabalho entre a plataforma digital e a pessoa que nela presta atividade sempre que esta esteja sujeita a sistemas automatizados de afetação de tarefas, de avaliação do desempenho ou de limitação de acesso à aplicação digital."

Tal solução potenciaria a eficácia da transposição da diretiva, respeitando o seu teor literal e o seu espírito de reforçar a proteção efetiva dos trabalhadores, enquanto reconhece a singularidade da relação de trabalho mediada por plataformas digitais, cuja lógica e estrutura escapam frequentemente aos esquemas clássicos de subordinação.

Considerando ainda que a redação do artigo 5.º da diretiva não exige que os Estados-membros reproduzam uma listagem exaustiva de indícios, mas antes que a presunção legal seja eficaz, segundo os critérios do direito nacional e à luz da jurisprudência do TJUE, esta formulação abre espaço para a atualização dinâmica dos indícios de subordinação, permitindo a incorporação de novas formas de exercício digital dos poderes laborais, como:

- A gestão algorítmica da reputação (*ratings*, cancelamentos, exclusões automatizadas);

- O controlo indireto por *nudging* (ex: incentivos comportamentais personalizados);

- A assimetria de informação sobre critérios de afetação de trabalho ou rendimento;

- A relação estrutural de dependência económica e organizacional, mesmo que o controlo seja intermitente ou parcialmente delegado.

Assim, a imposição europeia de uma presunção legal baseada em critérios materiais e indeterminados de exercício dos poderes laborais exige ao legislador português duas alterações fundamentais:

a) A introdução de uma presunção legal com base normativa expressa assente no direito nacional de cada Estado-Membro e na orientação do TJUE;
b) A reformulação dos indícios de subordinação jurídica, com abandono da listagem fechada e adoção de uma cláusula aberta que valorize o controlo digital, os instrumentos de vigilância algorítmica e os indicadores económicos e organizacionais de dependência.

Em termos práticos, isso poderá implicar a alteração do atual artigo 12.º-A do CT e a sua substituição por uma nova norma que, à semelhança da diretiva, permita ao julgador presumir a existência de um contrato de trabalho sempre que estejam presentes elementos típicos de subordinação, desde que juridicamente relevantes, em moldes menos rígidos do que aqueles que são aplicáveis aos critérios clássicos de subordinação jurídica.

5.3 A presunção legal do artigo 12.º-A do CT

I. O tão aclamado caminho da regulação é, assim, iniciado com a Proposta de Lei 15/XV/1, cujo artigo 14.º vem aditar o artigo 12.º-A ao CT, procurando por esta via auxiliar à determinação da laboralidade no trabalho em plataformas digitais, quando esta exista.[771]

Com enfoque no combate à precariedade, e como resulta da própria exposição de motivos, de se terem tornado "mais evidentes não apenas as oportunidades, mas também, e talvez sobretudo, os riscos associados às questões emergentes do futuro do trabalho, cruzando em muitos casos novas questões com velhos desafios estruturais (…).

Neste particular, a presente proposta de lei vem ainda aprofundar a regulação de novas formas de prestação de trabalho associadas às transformações no trabalho e à

[771] AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho* (…), *Ob. Cit.*, pp. 79-80.
Em sentido diverso, REDINHA, Maria Regina, "Agenda do trabalho digno: what's in a name?", in *APODIT, newsletter Primavera'*, 23, p. 7.

economia digital, e, desde logo, ao trabalho nas plataformas. Neste âmbito, propõe-se a criação de uma presunção de existência de contrato de trabalho com os operadores de plataforma, ao mesmo tempo que são reforçados os deveres de informação e transparência no que ao uso de algoritmos e de outros sistemas de inteligência artificial em contexto laboral diz respeito."

Numa primeira redação do artigo, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, de 29.10.2021, estabelecia-se o seguinte:[772]

"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 o operador de plataforma digital, se verifiquem algumas das características identificadas em cada um dos seguintes âmbitos:

a) Na relação entre o operador de plataforma digital e o prestador de atividade:

i) O operador de plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na mesma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;

[772] Em 12.10.2021, o Bloco de Esquerda apresentou também o Projeto de Lei n.º 992/XIV/3.ª, que pretendia regular esta matéria nos seguintes termos:
- Aditamento do artigo 192.º-B
"Qualificação
1- A qualificação do contrato celebrado entre a plataforma digital e o prestador de atividade faz-se de acordo com os princípios gerais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
2- A circunstância de o prestador de atividade utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital".
- Aditamento do artigo 192.º-C
"Presunção de contrato de trabalho com plataforma digital
1- Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital, se verifiquem algumas das seguintes características:
a) O prestador não dispõe, perante o cliente final, de uma organização empresarial própria e autónoma, antes presta o seu serviço inserido na organização de trabalho da plataforma;
b) A plataforma digital fixa os preços para a atividade realizada na mesma e a remuneração devida ao prestador, processando aquele os pagamentos a efetuar;
c) A plataforma digital leva a cabo um controlo em tempo real da prestação da atividade em causa, sem que o prestador possa realizar a sua tarefa desvinculado da plataforma, designadamente mediante a gestão algorítmica da atividade e através de sistemas de geolocalização constante do prestador;
d) A plataforma digital submete o prestador a sistemas de avaliação por parte dos beneficiários do serviço e fornece aos mesmos a avaliação ou o rating dos seus trabalhadores;
e) A plataforma digital goza de poderes disciplinares, designadamente o de sancionar, por várias formas, o prestador que seja alvo de uma avaliação menos positiva, inclusive impedindo-o de aceder à aplicação que lhe permite contactar com a clientela".
AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* p. 115.

ii) O operador de plataforma digital controla em tempo real a atividade realizada pelo prestador da atividade, nomeadamente através de um sistema de geolocalização contínuo e de uma gestão algorítmica;

iii) O operador de plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador da atividade, nomeadamente o poder disciplinar;

iv) O operador de plataforma digital pode excluir o prestador de futuras atividades via plataforma, através da desativação da conta quando considere que este tem uma avaliação insuficiente;

v) O prestador de atividade não pode subcontratar ou fazer-se substituir por outrem perante o operador sem o conhecimento deste;

b) Na relação entre o prestador de atividade e o utilizador dos serviços:

i) O operador fixa o preço pago pelo utilizador para a atividade realizada pelo prestador de serviço;

ii) O operador de plataforma digital processa o pagamento entre os utilizadores e o prestador de atividade das plataformas;

iii) O prestador de atividade não atua em nome próprio, antes presta a sua atividade inserido na organização do operador de plataforma digital e sob a marca que o mesmo utiliza no mercado;

iv) A comunicação entre os utilizadores e prestador de atividade é realizada e gerida exclusivamente pelo operador de plataforma digital;

v) O operador de plataforma digital controla a qualidade do trabalho e dos resultados atingidos pelo prestador da atividade e fornece aos seus utilizadores a avaliação ou o rating dos mesmos."

A proposta de redação deste artigo afigura-se-nos algo redutora em alguns dos indícios consagrados. Desde logo define dois âmbitos para o trabalho prestado em plataformas digitais, nos quais se estabelecem relações jurídicas, respetivamente entre o operador de plataforma eletrónica e o prestador de atividade e, por outro lado, entre o prestador de atividade e o utilizador, elencando cinco indícios de subordinação jurídica contextualizados para cada um desses âmbitos.

Tal limita a aplicabilidade do artigo, dado que no caso particular das plataformas digitais da tipologia transporte de passageiros em veículo descaracterizado existe a

figura do intermediário, como sucede com o operador de TVDE, não perdendo de vista que a Lei n.º 45/2018 não refere qualquer relação contratual existente entre motorista e operador de plataforma, presumindo que esta se estabelece entre motorista e intermediário.

Não obstante, no primeiro âmbito, surge como emanação do poder diretivo a fixação, por parte do operador de plataforma, da retribuição para o trabalho efetuado ou o estabelecimento de limites máximos e mínimos para aquela, indício que veio a ser acolhido nas redações posteriores, respetivamente proposta e aprovada para o preceito com poucas alterações.

Ainda no quadro desse poder da entidade empregadora, como segundo indício do primeiro âmbito, é elencado o controlo em tempo real da atividade prestada, exemplificando-se a geolocalização e a gestão algorítmica.

A previsão deste indício parece-nos também algo limitada no que respeita ao controlo exercido pela operadora de plataforma por este não se limitar ao controlo em tempo real ou à geolocalização mas abranger toda a prestação, não se encontrando aqui previsto o controlo efetuado através do sistema de reputação *online* que corresponde a um sistema de avaliação do trabalhador tecnológico a propósito da qualidade do serviço.

Enquanto emanação do poder disciplinar, prevê-se a desativação da conta em resultado da "avaliação insuficiente", o que nos parece contraditório pois não só limita o amplo poder sancionatório da operadora de plataforma à desativação da conta, como faz decorrer o poder disciplinar e da avaliação efetuada – ficando-se sem saber se em resultado de incumprimento de deveres de produtividade - e não da violação de deveres contratuais. Neste sentido poderia beneficiar a particularização de que tal desativação de conta, restrição de acesso a serviços ou limitação de faixas horárias poderá resultar do incumprimento de instruções transmitidas via plataforma, por força da gestão algorítmica, ou de regras estabelecidas não diretamente relacionadas com a prestação principal, seja de "recomendações" de produtividade, de forma de apresentação perante os clientes ou outras e do controlo exercido por via da geolocalização e da avaliação do serviço.

Como indício em sentido próprio, elenca-se ainda neste âmbito a limitação de autonomia do trabalhador tecnológico em subcontratar ou fazer-se substituir por outrem perante o operador de plataforma sem o conhecimento deste, o que procura indiciar, de algum modo, a pessoalidade ou o envolvimento pessoal do trabalhador tecnológico no desenvolvimento da atividade.

Num segundo âmbito, isto é, na relação entre o prestador de atividade e o utilizador dos serviços são também elencados cinco indícios de subordinação jurídica, sendo a redação proposta algo confusa quanto aos sujeitos da relação jurídica, partindo do pressuposto que aqui intervirá o operador de plataforma e que inexiste a figura do intermediário.

Neste âmbito, dar-se-ia destaque à posição reguladora do operador de plataforma – que em circunstâncias de verdadeiro contrato de prestação de serviço não teria qualquer intervenção e que poderá também ter diminuta influência nas plataformas da tipologia de transporte de passageiros em veículo descaracterizado, não se fazendo aqui referência ao intermediário – sendo este a fixar o preço pago pelo utilizador e a processar o pagamento entre os utilizadores e o prestador de atividade das plataformas, estando aqui devidamente cindidos estes dois indícios, considerando que os mesmos poderiam ter sido acolhidos pelas propostas posteriores.

Como se adiantou, e evidenciando a inserção em organização heterodeterminada, se elenca como indício o facto de o prestador de atividade não atuar em nome próprio, inserido na organização do operador de plataforma digital e sob a marca que este utiliza no mercado, indício no qual se logra entrever a influência da doutrina e jurisprudência espanholas.

No que respeita à comunicação entre os utilizadores e prestador de atividade ser realizada e gerida exclusivamente pelo operador de plataforma digital, que parece remeter para a titularidade da informação, consideramos que também poderia ter sido acolhido pelas propostas posteriores.

Por fim, prevê-se ainda, neste âmbito, o controlo da qualidade do trabalho e dos resultados atingidos pelo prestador da atividade pelo operador de plataforma, acompanhado do fornecimento aos seus utilizadores dessa informação. Como já se avançou, consideramos que este indício poderia ter sido acolhido nas propostas

posteriores, conquanto se desse o devido destaque à questão do controlo como emanação do poder diretivo e não exatamente ao fornecimento aos seus utilizadores dos resultados dessa avaliação. Sob outro ponto de vista, e desligado da questão do controlo, poderia este indício servir o propósito de evidenciar a pessoalidade da prestação, uma vez que envolve as características específicas de cada trabalhador na consecução da atividade.

Num enquadramento geral, a divisão em dois âmbitos do trabalho prestado em plataformas digitais produz alguma confusão terminológica, de enquadramento e mesmo quanto aos sujeitos envolvidos, embora esteja aqui a relação claramente definida como triangular, parece-nos que o retrocesso do legislador poderá significar a sua pretensão de aproximação desta tipologia de emprego ao contrato de trabalho comum.

Pese embora alguns dos indícios aqui elencados pudessem, em rigor, ter sido recompilados nas redações posteriores, não tendo sido esta a opção do legislador, a mesma encontra-se ainda implícita na redação que veio a ser aprovada.

A ter sido dado seguimento a esta redação, tal significaria que o trabalhador tecnológico passaria a ter de provar, pelo menos, dois indícios independentemente do âmbito em que os mesmos se enquadrassem, contando com um total de dez indícios, ao contrário dos cinco vertidos no artigo 12.º do CT.

Noutra redação proposta para o preceito, passou a constar que:

”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 o operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere, se verifiquem algumas das características identificadas em cada um dos seguintes âmbitos:

a) O operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere, fixa a retribuição para o trabalho efetuado na mesma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;

b) O operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere, exerce poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação

da atividade;

c) O operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere, supervisiona a prestação da atividade ou verifica a qualidade da atividade prestada, incluindo através de meios eletrónicos;

d) O operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere, 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 ou através da aplicação de sanções;

e) O operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere, restringe a possibilidade de escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;

f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere, ou por estes sejam explorados através de contrato de locação."

O legislador manteve, nesta segunda proposta, a denominação "operador de plataforma" e a previsão de "âmbitos" nos quais se poderá desenvolver a relação do prestador de atividade, mas a supressão do enquadramento inter-relacional operador de plataforma-prestador de atividade/prestador de atividade-utilizador, permite concluir que existirão agora seis âmbitos para o desenvolvimento da atividade em plataformas digitais: o da retribuição, o do poder de direção, o da supervisão da prestação da atividade ou controlo da qualidade desta, o da restrição da autonomia, o da possibilidade de escolha de clientela e o dos equipamentos e instrumentos de trabalho.

Ora, alguns destes âmbitos parecem ter fronteiras algo difusas, como os elencados nas alíneas d) e e), na medida em que correspondem a emanações do poder diretivo e do poder disciplinar prescritivo.

Por outro lado, surpreende o facto de constar uma breve referência ao poder disciplinar sancionatório na alínea d) e terem sido omitidos por completo os verdadeiros indícios que constavam anteriormente do segundo âmbito, não se tendo procedido à reformulação dos mesmos e à sua reintrodução nos novos âmbitos assim definidos, mormente evidenciando a falta de autonomia do trabalhador tecnológico.

Em suma, das propostas dos diferentes governos, o acento tónico da proteção do trabalhador tecnológico é colocado em aspetos distintos:

a) A proposta inicial apresentada pelo Governo, sob a liderança do Partido Socialista, foi um esforço para equilibrar a necessidade de proteger os trabalhadores das plataformas digitais e a flexibilidade exigida pelas novas formas de organização do trabalho. Neste sentido, a proposta do Governo introduziu o artigo 12.º-A com a finalidade de estabelecer uma presunção de contrato de trabalho para os prestadores de serviços nas plataformas digitais, com base em indicadores específicos relacionados com o controlo da atividade, a fixação da retribuição pela plataforma, a determinação de regras específicas de conduta, e ao uso de sistemas automatizados para a monitorização e organização do trabalho;

b) O Bloco de Esquerda, por sua vez, apresentou uma proposta alternativa que ampliava a presunção de existência de uma relação laboral no contexto das plataformas digitais. De acordo com esta proposta, qualquer forma de controlo ou supervisão exercida pela plataforma sobre o prestador de serviços seria suficiente para que se considerasse que existia uma relação laboral, abordagem que se baseia numa visão mais expansiva da subordinação jurídica, alargando o alcance da legislação de forma a incluir um espetro mais amplo de trabalhadores digitais;

c) Em contraste, o Partido Comunista Português adotou uma posição mais conservadora no que diz respeito à introdução do artigo 12.º-A, considerando que as normas já existentes no Código do Trabalho eram suficientes para lidar com as relações laborais nas plataformas digitais, expressando como preocupação central o facto de a criação de normas específicas para o trabalho

digital ser suscetível de, inadvertidamente, legitimar práticas de trabalho precário e desviar a atenção da aplicação rigorosa das leis laborais em vigor;

d) Já o Partido Social Democrata expressou reservas quanto à introdução imediata do artigo 12.º-A, sugerindo que a sua implementação fosse adiada para permitir uma análise mais aprofundada dos efeitos da presunção legal sobre o mercado de trabalho digital decorrente da diretiva, nomeadamente quanto aos efeitos adversos que uma presunção de laboralidade rígida poderia ter, particularmente no que diz respeito à flexibilidade das relações laborais e à inovação nas formas de organização do trabalho, tendo em conta que tal poderia restringir a capacidade das plataformas de operar de forma flexível e adaptativa, o que poderia prejudicar tanto os trabalhadores quanto as empresas que operam nesse setor.

Neste enquadramento, a análise comparativa das diferentes propostas de redação do artigo 12.º-A revela uma diversidade de enfoques em relação à regulamentação do trabalho nas plataformas digitais, com implicações significativas para a proteção dos trabalhadores e para a flexibilidade no mercado de trabalho, refletindo abordagens distintas sobre a natureza das relações laborais digitais e os mecanismos necessários para garantir a proteção dos trabalhadores.

Assim, ao passo que o Partido Socialista procurou equilibrar a necessidade de proteger os trabalhadores com a adaptação da legislação às novas realidades do trabalho digital, adotando critérios claros para a presunção de uma relação laboral, baseando-se em indicadores como o controlo da atividade e a fixação da retribuição, o Bloco de Esquerda, por outro lado, adotou uma abordagem mais ampla, defendendo uma presunção mais abrangente, em que qualquer forma de controlo ou supervisão pela plataforma fosse suficiente para presumir a existência de uma relação laboral, independentemente dos detalhes da organização do trabalho.

O Partido Comunista Português procurou evitar a criação de uma nova norma específica, defendendo a aplicação do regime laboral tradicional às plataformas digitais, para evitar a legitimação do trabalho precário e garantir a continuidade da aplicação das leis existentes e o Partido Social Democrata demonstrou uma preocupação com a

flexibilidade do mercado de trabalho, sugerindo o adiamento da aplicação da presunção legal para permitir um estudo mais detalhado dos seus impactos.

II. Neste enquadramento e na redação final do preceito o texto da lei apresenta novamente diferenças, conforme se reproduz:

"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 verifiquem 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 estes explorados através de contrato de locação."

O artigo 12.º-A do CT insere-se num movimento mais amplo de regulação do trabalho em plataformas digitais, estabelecendo uma série de critérios para presumir a existência de um contrato de trabalho entre o prestador de atividades e a operadora de plataforma digital, sendo esses critérios de natureza comportamental, organizacional e tecnológica. A lista das características que fundamentam a presunção de laboralidade

inclui, entre outros, a determinação dos critérios de fixação da retribuição, o poder de direção, a supervisão da atividade, a restrição da autonomia do prestador e a utilização de sistemas de gestão algorítmica.

Esta formulação aprofunda a análise da subordinação jurídica nas relações de trabalho nas plataformas digitais, destacando-se pelo reconhecimento de práticas contemporâneas de gestão laboral, como o controle algorítmico e o exercício de poderes disciplinares por intermédio da plataforma. Tais disposições têm implicações diretas sobre a qualificação jurídica das relações, pois fazem com que as condições de subordinação tradicionalmente associadas ao contrato de trabalho (como o poder diretivo, o controle de horários e a qualidade da prestação) sejam avaliadas de maneira mais flexível e adaptada às características do trabalho digital.

Nesta redação final, o legislador opta por se referir à "plataforma digital" e não já ao operador de plataforma, evocando uma orientação do legislador no sentido de a relação jurídica ser estabelecida com a entidade operadora da plataforma, na medida em que a figura do intermediário só surge na tipologia de plataformas de transporte de passageiros em veículo descaracterizado. [773]

Um aspeto importante da nova redação é a ênfase dada à restrição da autonomia do prestador de atividade, centrada na possibilidade de a plataforma restringir a liberdade do trabalhador em aspetos como a escolha de horário, a aceitação de tarefas ou a relação com subcontratados, destacando a assimetria de poder existente nas relações de trabalho mediadas por plataformas.

O critério relativo ao controlo da prestação da atividade por meios eletrónicos ou de gestão algorítmica é particularmente relevante no sentido de que, em muitos casos, este só pode ser comparado com o controlo tipicamente exercido por um empregador sobre um trabalhador, abrindo caminho para que, no futuro, a simples aplicação de algoritmos que ajustem o ritmo ou a forma de execução do trabalho possa ser considerado um indício claro de subordinação jurídica.

[773] Sem prejuízo de o uso da locução "plataforma digital" vir introduzir dissonâncias terminológicas e não ser, porventura, a terminologia tecnicamente mais correta.
Em sentido diverso, AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* p. 116.

A inclusão do exercício de poderes disciplinares, como a desativação de conta ou a exclusão de futuros trabalhos, reforça a ideia de que a operadora de plataforma não só regula e supervisiona o trabalho, mas também tem o poder de sancionar e controlar a continuidade do relacionamento profissional.

Estabelece-se, assim, uma presunção *juris tantum* específica para o trabalho em plataformas digitais, visando aligeirar o ónus da prova que impendia sobre os trabalhadores tecnológicos, facilitando a qualificação do contrato, tendo em conta as anotadas deficiências tuitivas do trabalho prestado no contexto das plataformas digitais, dirigindo-se esta presunção a todos os trabalhadores de plataforma, em linha ou de execução local, independentemente da denominação ou qualificação que tenha sido atribuída ao contrato.

Significa, também, que o legislador considera que os trabalhadores de plataforma se encontram "numa situação de vincada dependência económica, mas a maioria dos indícios clássicos de subordinação jurídica não se adequa à actividade que desempenham" pelo que "o art. 12º-A, nº 1 procura adaptar os indícios de subordinação do art. 12º à actividade específica destes trabalhadores".[774]

Ora, se por um lado a falência dos indícios clássicos de subordinação jurídica justificariam a adoção de uma presunção legal específica, consideramos, porém, que a constatação da dependência a que se encontram submetidos estes trabalhadores mereceria solução diversa e mais consentânea com as novas manifestações dos poderes laborais pois, conforme referido, se existem situações em que há verdadeira subordinação jurídica, casos haverá em que esta não existe.

Também a presunção se encontra redigida de molde a que a mesma seja ilidível pela plataforma, nos termos do n.º 4 ou do n.º 5 do artigo 12.º-A do CT, isto é, "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" ou "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".

[774] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais*, 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023, p. 59.

Requisito essencial para a operacionalização da presunção é a de que o trabalho seja prestado a uma plataforma digital, entendendo-se esta, nos termos do artigo 12.º-A, n.º 2 do CT, como "a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios eletrónicos, nomeadamente sítio da Internet ou aplicação informática, a pedido de utilizadores e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente de esse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios."

Considera ainda Maria do Rosário Ramalho que "a presunção do art. 12º-A tem um valor reforçado, que decorre da conjugação de várias regras", que anota como sendo, em particular, os n.os 8, 10 e 11 do artigo 12.º-A.[775]

Sem embargo, verifica-se, desde logo, e à semelhança das redações anteriores, que os anotados indícios não se reconduzem a manifestações clássicas da subordinação jurídica ou sintomas desta, mas a características – e o próprio legislador assim os considera - tendenciais da atividade em plataformas digitais, o que nos leva a concluir que o legislador procurou regular sem densificar criticamente as manifestações dos poderes laborais na nova tipologia de emprego.

Neste contexto, e de entre os sujeitos parte da relação jurídica, o legislador identifica o operador de plataforma como aquele que poderá ser qualificado como empregador. É digno de nota que esta locução tenha sido alterada para plataforma na redação final, uma vez que apenas nas plataformas digitais de execução local existe a figura do intermediário, visando-se uma aplicação transversal ao setor.

Anota-se também que a generalidade dos indícios previstos são de tipo novo, e consentâneos com as características negociais desta tipologia de emprego, seguindo de perto os indícios que foram sendo considerados pela jurisprudência analisada e que, nalguns casos, já vinham inclusivamente a ser propostos pela doutrina.

Não incluído na redação proposta, mas na redação final do preceito é também considerada, a par da avaliação efetuada através de meios eletrónicos, a gestão

[775] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais*, 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023, p. 61.

algorítmica da atividade e é incluída uma alínea referente ao exercício do poder disciplinar.

Da exegese deste preceito, resulta que o mesmo não afasta expressamente a aplicabilidade do artigo 12.º, o que resulta do uso da locução "sem prejuízo do disposto no artigo anterior", ainda que a opção legislativa indicie o reconhecimento de que os indícios clássicos não são operantes quanto ao trabalho prestado através de plataformas digitais ou não haveria de ter sido estabelecido para esse efeito um conjunto específico de indícios.

Uma primeira interpretação possível desta disposição é a de que o artigo 12.º-A é uma norma especial em relação ao artigo 12.º, dotada de características particulares uma vez que não afasta a sua aplicação. O argumento central para esta abordagem reside no fato de que o artigo 12.º-A foi criado para endereçar uma situação específica, ou seja, o trabalho nas plataformas digitais, pese embora não se compreenda o motivo de o legislador não ter estabelecido expressamente uma relação de exclusão, uma vez que o artigo 12.º-A seria uma norma aplicável apenas em situações que envolvem plataformas digitais, prevalecendo sobre o artigo 12.º para esses casos específicos.
Desta forma, em situações que envolvem o trabalho em plataformas digitais, a presunção de laboralidade do artigo 12.º-A do CT deve ser aplicada diretamente, uma vez que se trata de uma norma adaptada às particularidades desse tipo de trabalho. Neste contexto, não se compreende a utilização da expressão "sem prejuízo do disposto no artigo anterior".

Uma outra abordagem seria a de que os dois artigos se aplicam de forma cumulativa. Isto é, o artigo 12.º-A do CT não substituiria o artigo 12.º, mas sim complementaria a tarefa de qualificação, isto é, numa primeira etapa, o tribunal analisaria se a situação se enquadra nos critérios gerais de subordinação do artigo 12.º. Se a relação não for claramente caracterizada como uma relação de trabalho com base nesses critérios, o tribunal passaria a aplicar a presunção de laboralidade do artigo 12.º-A do CT, verificando se os indícios de subordinação estão presentes, o que não nos parece exequível.

Poderia ainda ponderar-se se o pretendido pelo legislador seria, no caso de ilisão da presunção do artigo 12.º-A do CT, sempre seria possível recorrer ao vertido no

artigo12.º, o que parece desconsiderar o facto de existir uma aparente relação de especialidade entre as normas e que, na inoperatividade de funcionamento da presunção, a solução de segunda linha sempre será o recurso ao método tipológico e, bem assim, o cotejo com a noção de contrato de trabalho, e dos indícios dela emergentes.

Por outro lado, e como se anotou, o legislador opta por identificar o empregador com a plataforma digital, seja o operador de plataforma, seja o intermediário, consoante se esteja ou não em presença de uma plataforma de execução local, permitindo assim uma aplicação genérica e abstrata a esta tipologia de emprego, partindo do pressuposto de que existirá um conjunto de características que lhe são comuns.

Esta alteração de redação potencia uma aplicação ampla do preceito, mormente de forma transversal às plataformas de *crowdwork online* ou de execução local e mesmo a outras tipologias de plataformas, conforme consta do n.º 2 do artigo 12.º-A do CT. [776]

Pese embora a versão final do artigo tenha substituído as referências ao operador de plataforma simplesmente por plataforma – quando poderia ter optado pela designação operador de plataforma -, naturalmente não desaparece a figura do intermediário, sendo este previsto no n.º 5 do artigo 12.º-A do CT pelo que, nos casos em que exista, poderá ser este o empregador.

Ainda, seguindo de perto a técnica legislativa do artigo 12.º, o legislador usa a locução "se verifiquem algumas das seguintes características".

Conforme amplamente debatido, tal significa que o legislador pretende bastar-se com a verificação de, pelo menos, duas das características a seguir indicadas para considerar a existência de um contrato de trabalho, logo, para que se considere existir subordinação jurídica do trabalhador.

Tendo em conta que foram adotados como indícios os critérios de definição desta tipologia de emprego, tal significa também que, na generalidade dos casos, esta

[776] "O legislador ao ter aprovado esta alteração e criado esta presunção tornou Portugal o primeiro ordenamento jurídico a ter uma presunção tão ampla porque se aplica às plataformas de *crowdwork online* e de *crowdwork offline*".
AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* p. 119.

presunção será operante tendo em conta o propósito para o qual foi definida, isto é, para agilizar a prova a efetuar pelo trabalhador.

Do quadro traçado, parece-nos também clara a intenção do legislador de vir a incluir a regulamentação do trabalho em plataformas digitais na legislação laboral comum que seja compatível com a natureza da atividade desenvolvida, ainda que se trate de um contrato de trabalho sujeito a regras específicas começando, desde logo, pela sua presunção e pela regulamentação da utilização de algoritmos, antevendo-se a possível densificação do seu regime.

Como primeiro indício temos, pois, a fixação da retribuição ou o estabelecimento de limites máximos e mínimos para esta pelo operador de plataforma.

Herdeiro do indício a que já nos referimos – o modo de cálculo da retribuição -, há aqui um desligamento do fator tempo ao qual este estava indexado, e uma deslocação para o fator da disponibilidade do trabalhador tecnológico, fixando-se um esquema regular de pagamento que é definido unilateralmente pelo operador de plataforma pois, como referido, quando se trata de um verdadeiro trabalhador autónomo este, por via de regra, estabelece o preço do serviço e a remuneração por si auferida. Este indício é também apto a manifestar a ausência de autonomia do trabalhador tecnológico.

Ainda que, na prática, se tenha verificado alguma periodicidade no pagamento da remuneração, o legislador optou por não efetuar a correspondência com o indício constante da alínea d) do artigo 12.º do CT, sendo o seu cerne deslocado da periodicidade de pagamento para o poder de fixação dos moldes em que a retribuição é fixada e apurada.

Assim, sempre que exista esta fixação por parte do operador de plataforma, indiciará a existência de um contrato de trabalho, não sendo assim na eventualidade de ser o trabalhador tecnológico a efetuar esta determinação.

Na alínea b) do artigo 12.º-A do CT elenca-se taxativamente o poder de direção do operador de plataforma, que como vimos é menos saliente sendo todavia um elemento essencial do contrato de trabalho, mas inclui-se expressamente no exercício deste poder a fixação de regras “quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade”.

Assim, sempre que o operador de plataforma imponha ao trabalhador tecnológico regras relativas à forma como este se deve apresentar, como deve agir perante o utilizador ou quanto ao modo como o trabalho deve ser prestado, tal indiciará estarmos perante um contrato de trabalho.

O legislador opta, assim, por enunciar exemplificativamente o que considera ser as manifestações típicas no poder de direção no quadro das plataformas digitais, considerando como verdadeiras ordens situações muito díspares e que se apresentam sob as vestes de recomendações quanto ao modo de prestação do serviço. Sem tal enunciação exemplificativa poderia considerar-se desnecessária a inclusão do poder diretivo no âmbito dos indícios de subordinação jurídica por a mesma já resultar da locução "sob a autoridade" constante da noção de contrato de trabalho prevista no artigo 11.º do CT.

A escolha de definir de forma explícita as condições em que a presunção de relação laboral se aplica - através da inclusão de exemplos específicos, como os poderes de direção e disciplinar - constitui uma tentativa do legislador de mitigar ambiguidades face ao uso das novas tecnologias e à novidade do tratamento da questão.

Milena da Silva Rouxinol e Teresa Coelho Moreira consideram que "o legislador poderia ter tido mais cuidado na redação das características previstas no n.º 1 deste artigo", nomeadamente porque "o legislador utilizou uma terminologia própria do contrato de trabalho quando estamos ainda na presunção da sua existência", nomeadamente "não conseguimos vislumbrar que, provada a existência de um poder de direção e de um poder disciplinar, o tribunal não possa considerar estar-se na perante um verdadeiro contrato de trabalho."[777]

Por outro lado, consideramos que esta norma confunde manifestações do poder disciplinar prescritivo com as do poder diretivo do operador de plataforma numa mesma alínea, podendo beneficiar da sua divisão em dois indícios distintos, por um lado aqueles que emanam do poder disciplinar prescritivo e que não se relacionam diretamente com a própria prestação e, por outro lado, aqueles que se dirigem à prestação em si mesma.

[777] AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* pp. 118-119.

Na alínea c) refere-se o controlo e a supervisão da prestação da atividade, a qual poderá ser efetuada em tempo real, como sucede com o controlo via geolocalização, mas também a verificação da qualidade da atividade prestada por via do sistema de avaliação instituído através da plataforma ou de reputação *online*, sendo incluídos expressamente os meios eletrónicos ou de gestão algorítmica na redação final do preceito.

Deste modo, o legislador liga o poder de supervisão e controlo da prestação que assiste à entidade empregadora aos meios tecnológicos, por via da gestão algorítmica, pese embora não efetue a ligação destes meios ao exercício do poder de direção, na sua faceta de controlo da atividade prestada, conforme acima visitado, mas sendo dado o devido destaque e autonomia a este indício.

Consideramos, porém, que o controlo e supervisão da atividade deveria ser enunciado na alínea anterior, referente ao exercício do poder diretivo, e como exemplo deste, tal como os meios de gestão algorítmica.

Na alínea d) é dado enfoque à falta de autonomia do trabalhador tecnológico, no que respeita à organização do trabalho, elencando-se de forma enunciativa o estabelecimento de faixas horárias, a imposição de limites aos períodos de ausência, a regulação da aceitação ou recusa de tarefas e à possibilidade de se fazerem substituir quando tais ditames sejam acompanhados do estabelecimento de sanções. Também militam a favor da subordinação o facto de ser vedado aos trabalhadores tecnológicos a escolha de clientes ou utilizarem a plataforma para prestar atividade a terceiros, presume-se, em nome próprio. Este vinha sendo um dos principais argumentos evidenciadores da falta de organização empresarial própria dos trabalhadores tecnológicos e, bem assim, da falta de autonomia destes, sendo unificado numa única alínea face ao teor da proposta.

Este preceito delimita, assim, a questão da falta de autonomia dos trabalhadores de plataformas digitais, desligada da ausência de organização empresarial própria, como sucede no direito laboral em relação a certas categorias de trabalhadores e para

determinados efeitos, sem prejuízo de se considerar que a redação aparenta ser algo confusa.[778]

Também não se esclarece exatamente o que poderá considerar-se a organização do trabalho levada a cabo pelo operador de plataforma, tendo tal locução um conteúdo amplíssimo, parecendo que esta alínea funciona, em parte, como um negativo do poder diretivo de conformar a prestação, acompanhado do estabelecimento de sanções e, de outra parte, procurando evidenciar a falta de autonomia do trabalhador por não dispor de organização empresarial própria.

Na alínea e) elenca-se o exercício dos poderes laborais, o que seria destituído de sentido prático não fosse incluído no exercício do poder disciplinar a desativação da conta de utilizador profissional. Deste modo, o legislador opta por considerar como exercício material do poder disciplinar sancionatório a exclusão da organização/cessação contratual por via da desativação da conta do trabalhador.

Maria do Rosário Ramalho considera incorreta esta formulação, presume-se porque a mesma se enquadra no poder disciplinar sancionatório e falta aqui a formulação de que se trata de uma conduta punitiva equivalente à do despedimento e, como tal, decorrente do incumprimento de deveres laborais.[779]

Por último, na alínea f) consagra-se o já referido indício da titularidade dos meios de produção coincidente com o previsto na alínea b) do artigo 12.º do CT, com a particularidade de prever também que os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados sejam explorados pelo operador de plataforma através de contrato de locação.

Consideramos que a redação desta alínea é sujeita a críticas, na medida em que está demasiado ligada a uma conceção tradicional de meios de produção, não se pronunciando no que diz respeito ao estabelecimento de regras por parte do operador de plataforma quanto às características dos instrumentos de trabalho a utilizar e que podem abranger equipamentos e sistemas.

---

[778] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais*, 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023, p. 62.

[779] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais*, 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023, p. 62.

Conforme já adiantámos, esta alínea poderia beneficiar de uma aproximação ao anteriormente previsto para o teletrabalho subordinado no que concerne à disponibilização de instrumentos de trabalho por parte do operador de plataforma ou à fixação de regras ou requisitos aos quais estes devem obedecer, incluindo-se neste âmbito mochilas de transporte, telemóvel, veículos e a própria plataforma, na medida em que a enunciação de os instrumentos de trabalho serem explorados pela plataforma por via de contrato de locação se presume que apenas abrange os automóveis e não outros veículos como a bicicleta ou motorizada, dirigindo-se, pois, à situação concreta dos TVDE.

Milena da Silva Rouxinol e Teresa Coelho Moreira consideram ainda que "falta aqui um índice/característica que é bastante importante, e que é o de o prestador da atividade não dispor de uma atividade empresarial própria, mas estar inserido numa alheia, até porque tem sido um critério valorizado pela jurisprudência", destrinçando ainda entre indícios fortes de subordinação – onde incluem os das alíneas b) e c) – e indícios fracos.[780]

Teresa Coelho Moreira adianta ainda a hipótese de poderem ser estabelecidos indícios distintos para o intermediário e para a plataforma[781] e conclui que "o legislador poderia ter tido mais cuidado na redação das características previstas no n.º 1 deste artigo. Se lermos as várias alíneas deste número parece-nos que o legislador utilizou uma terminologia própria da existência de um contrato de trabalho quando estamos ainda na presunção da sua existência."[782]

Embora a técnica de redação do artigo 12.º-A do CT seja algo imprecisa, ela revela sobretudo os desafios relativos à adaptação de conceitos clássicos ao contexto do trabalho em plataformas digitais.

Além disso, a redação do artigo, ao identificar exemplos concretos, pode, em alternativa, ou gerar uma certa rigidez na aplicação da norma ou, diferentemente, permitir que a mesma seja vista como um catálogo aberto, já que as plataformas podem, eventualmente, procurar contornar essas regras.

---

[780] AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* p. 119.
[781] MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do trabalho (…), Ob. Cit.*, p. 123.
[782] MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do trabalho (…), Ob. Cit.*, p. 124.

A técnica exemplificativa pode, contudo, ser entendida como a procura por parte do legislador de facultar critérios objetivos para a qualificação dessas relações, tornando o processo mais claro e menos suscetível de interpretações casuísticas.

Num quadro global, o estabelecimento desta presunção representa um passo regulador de relevo, ainda que sujeito a críticas, e que representa uma orientação clara do legislador procurar a tutela desta tipologia de emprego, quer por via da inclusão no regime laboral por via do artigo 12.º-A do CT, quer pelo recurso à denominada terceira via[783], com o recente alargamento do âmbito subjetivo operada pelo artigo 10.º do CT, como um reconhecimento de que o artigo 12.º do CT e os indícios nele previstos, oriundos da era pré-digital, não se revelavam adequados a regular esta realidade e os novos tipos de dependência.[784]

Esta nova tipologia de emprego é, assim, consagrada em lei, tendo sido lançadas as fundações de um regime laboral para o trabalho prestado em plataformas digitais, ainda que se pudesse beneficiar de alguma concretização ou precisão de conceitos, assente nos seguintes vetores: a falta de autonomia do prestador de atividade laborativa, a sua inserção em organização heterodeterminada com a inerente submissão às respetivas regras e o exercício dos poderes laborais.

Por outro lado, é previsível que os futuros casos que vierem a ser analisados junto dos tribunais coloquem as mais diversas questões de aplicação do regime, já que as características enunciadas podem não ser compatíveis com diversas normas previstas no CT, como sejam as relativas ao tempo e local de trabalho, dificuldade que poderá ser acrescida pela eventual existência de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ao setor.

Assim, fica também algo pacificada a questão da qualificação jurídica destas relações laborativas, sendo dado o devido destaque às suas especificidades e às manifestações menos tradicionais da subordinação jurídica, sendo que a versão final do artigo evidencia um salto qualitativo face à redação inicial proposta, embora desaparecendo a utilização generalizada da designação da figura do intermediário que,

[783] Ainda que no n.º 2 do artigo 10.º do CT tenha consagrado uma verdadeira presunção de dependência económica e que poderá ter aplicação ao trabalho em plataformas digitais quando se conclua pela verdadeira autonomia do prestador de serviço.

[784] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Autonomia, subordinação jurídica (…)", *Ob. Cit.,* pp. 307-323.

como vimos, existe apenas nalgumas tipologias de plataformas podendo beneficiar-se da utilização da designação operador de plataforma que, assim, poderia ser identificada como a operadora de plataforma ou a intermediária, figura que apenas se apresenta nas plataformas de execução local e, mais concretamente, nas de transporte de passageiros em veículo descaracterizado, por referência à pessoa coletiva que efetivamente presta o serviço subjacente.

Também, o estabelecimento de novos indícios de subordinação jurídica, mais adequados à era digital, dão o devido destaque à questão do controlo ou supervisão do trabalhador tecnológico, em particular potenciado pelas novas formas de controlo e vigilância propiciadas pelas plataformas digitais.[785]

Porém, o elenco de indícios de subordinação jurídica constantes do artigo 12.º-A do CT, como se disse, é ainda sujeito críticas. Desde logo, a nível nacional poderia ser defensável o recurso a outros indícios de subordinação jurídica, em aditamento ou substituição daqueles que constam do catálogo legal.

Estes são alguns indícios adicionais de subordinação jurídica que merecem ponderação:

- Titularidade da organização produtiva ou da estrutura empresarial: Este indício incluiria a propriedade da informação e do *know-how*, bem como a exploração da marca e da plataforma digital e o processamento dos dados que lhe é inerente, podendo ainda evidenciar a integração em organização heterodeterminada e o desenvolvimento de controlo sobre a atividade. Além disso, o desempenho de funções de logística e a existência de serviços de apoio ao cliente também podem indiciar que é o efetivo titular da organização produtiva.

- Existência de controlo de entrada e saída: Este controlo, que existe normalmente no contrato de trabalho como manifestação do poder diretivo, na sua faceta de controlo e supervisão, envolve o controlo exercido pela operadora de plataforma sobre a disponibilidade do prestador de serviço, como a determinação de requisitos mínimos de tempo de disponibilidade ou número mínimo de tarefas, verificável pela ligação à plataforma.

[785] MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do trabalho (…), Ob. Cit.*, pp. 220-232.

- Fornecimento de equipamentos e sistemas ou o seu financiamento: A operadora de plataforma pode disponibilizar diretamente ou financiar equipamentos, veículos ou sistemas – incluindo a plataforma digital - utilizados pelo prestador de serviço ou estipular requisitos, características ou regras de utilização e funcionamento para os mesmos.

- Exercício de funções de apoio e logística: A operadora de plataforma pode realizar funções de apoio ao cliente, gestão de inventário, logística e processamento de pagamentos dos utilizadores ou dos impostos devidos pelo prestador de atividade.

- Restrição da autonomia: A operadora de plataforma pode restringir a autonomia do prestador de atividade, quer no que respeita à sua organização, fixando os preços pagos pelos utilizadores, ou à possibilidade de angariação de clientes, gerindo a comunicação entre utilizadores e prestadores de atividade ou limitando a partilha da reputação *online* com outras plataformas.

- Fornecimento de seguro ou redução de risco: A operadora de plataforma pode disponibilizar seguro ou outros elementos que visam reduzir o risco enfrentado pelo prestador de atividade.

Estes indícios poderão complementar a análise da subordinação jurídica no contexto das plataformas digitais, fornecendo uma visão mais abrangente do relacionamento entre o prestador de serviços e a operadora de plataforma e entre aquele e o utilizador, destacando características oriundas do poder diretivo, como o controlo da prestação, e do poder disciplinar prescritivo, como as regras inerentes ao apoio logístico prestado.

Sendo certo que estes indícios poderão ser de mais difícil construção face àqueles que foram consagrados na lei, sendo o artigo 12.º-A já extenso e bastante complexo na sua redação, consideramos que se tratam de indícios em sentido próprio, podendo o seu aditamento contribuir para evidenciar a dependência do trabalhador tecnológico, de forma concatenada com aqueles que já se encontram vertidos na lei.

III. Face ao quadro acima traçado, o modelo atualmente vigente em Portugal, introduzido pela Lei n.º 13/2023, assenta numa presunção ilidível fundada na verificação de pelo menos dois de seis indícios tipificados, os quais remetem para formas de

controlo típicas do trabalho mediado por plataforma digital (como a fixação de preços, a monitorização da atividade ou a imposição de regras de conduta). Este modelo, embora tenha representado um avanço normativo, permanece limitado pela sua natureza fechada e pela exigência cumulativa mínima de dois indícios.

Mas, como se adiantou tal presunção não é, contudo, isenta de críticas. Desde logo, Maria do Rosário Ramalho considera que "tal como está redigida, a presunção de laboralidade do art. 12º-A suscita as maiores reservas, tanto do ponto de vista técnico como do ponto de vista axiológico" quer derivado da "falta de rigor da norma em alguns pontos" pois "confundem-se indícios de subordinação com elementos essenciais do contrato de trabalho", porque nalguns casos os indícios são enunciados "de uma forma confusa", como é o caso dos "limites impostos à autonomia do prestador do serviço, onde parece caber tudo" ou mesmo de uma forma incorreta, como sucede na indicação da desativação da conta "como emanação do poder disciplinar".[786]

Mas a crítica mais problemática tecida por esta autora à presunção legal centra-se no plano axiológico, porquanto legislador "força uma solução tradicional (…) para resolver um problema colocado por um modelo de trabalho totalmente novo e reconhecidamente diferente, sem verificar se é, de facto, por esta via, que melhor se protegem os trabalhadores de plataforma e até se estes trabalhadores pretendem esta proteção" pois "pelo menos em alguns casos, esta solução pode revelar-se paternalista e ir contra os interesses dos próprios trabalhadores de plataforma e contra o princípio da liberdade empresarial."[787]

Ainda, e no caso particular dos TVDE, uma vez que a lei obriga a que seja constituído um operador de TVDE, logo, um intermediário – que poderá ser o próprio trabalhador – por intermédio da presunção poderá resultar "o reconhecimento da existência de um contrato de trabalho entre o dito motorista e o operador intermédio, que podem até ser a mesma pessoa."[788]

---

[786] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais*, 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023, pp. 61-62.

[787] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais*, 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023, p. 62.

[788] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais*, 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023, p. 63.
No mesmo sentido, DIAS, João Moreira, "A Lei 'Uber' – Uma solução insuficiente? - Notas sobre o vínculo dos Motoristas", in *Cielo Laboral*, pp. 2-3.

Alinha ainda como crítica "o limitado efeito prático da aplicação da presunção do art. 12º-A" pois "apenas se aplicam as normas do Código que sejam compatíveis com a actividade prestada, nos termos expressos do art. 12º-A nº 9."[789]

Por outro lado, "a diversidade de situações possíveis no trabalho de plataformas depõe contra um enquadramento jurídico unitário desta realidade."[790]

No mesmo sentido, João Leal Amado defende que:

"O preceito merece críticas pelo que consta em algumas das suas alíneas, porque, cremos, aludir, na base da presunção, como elemento indiciário do qual se infere o dado, supostamente desconhecido, da existência de um contrato de trabalho, ao exercício de "poder de direção" (al. b) e de "poder disciplinar" (al. e) por parte da plataforma digital constitui uma autêntica petição de princípio, falácia que o legislador poderia e deveria ter evitado. Recorde-se que, nos termos do art. 349 do Código Civil, uma presunção legal consiste numa ilação que a lei tira de um facto conhecido para firmar um facto desconhecido. Ora, convenhamos, se o prestador de atividade provar que a plataforma digital exerce sobre ele tanto o poder de direção como o poder disciplinar não parece que tenha nada mais a provar para que o tribunal conclua, diretamente e sem dar um salto no desconhecido, que está perante um contrato de trabalho. Não há, aqui, qualquer ilação, o que há é um mero raciocínio circular. Em suma, este é, decerto, um legislador bem intencionado, mas é também, estranhamente, um legislador que não parece saber muito bem o que seja isso de uma presunção legal...

Por outro lado, o preceito merece também críticas pelo que falta nas suas alíneas, porque cremos que a lei deveria ter concedido atenção, neste âmbito, à circunstância de o prestador não dispor, perante o cliente, de uma organização empresarial própria, encontrando-se inserido numa organização de trabalho alheia. Isto tanto mais quanto se sabe que a própria noção legal de contrato de trabalho, vertida no art. 11 do CT, deixou de aludir à "direção" patronal, tendo substituído esse termo pela ideia de inserção do trabalhador no "âmbito de organização" da entidade empregadora."[791]

---

[789] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais*, 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023, p. 63.

[790] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais*, 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023, p. 122.

[791] AMADO, João Leal, "As plataformas digitais e o novo art. 12-A do Código do Trabalho português: empreendendo ou trabalhando?", in *Revista TST*, vol. 89, n.º 2, abr./jun., Porto Alegre, 2023, pp. 298-299

De entre os argumentos que se alinham ainda contra o estabelecimento desta presunção legal específica, vem o facto de não ser previsto qualquer período transitório para a mesma[792], sendo levadas a cabo alterações de fundo que careceriam de maior reflexão e particularização e o facto de a legislação europeia ser suscetível de tornar esta norma obsoleta e desadequada.

Milena da Silva Rouxinol e Teresa Coelho Moreira consideram, de outra parte, que a redação do preceito poderia ter sido "mais abrangente englobando também as plataformas de *open call* que são utilizadas várias vezes e que colocam diversas questões, assim como retirar a parte de 'componente necessária e essencial' porque não necessita destes elementos para ser uma plataforma englobada neste artigo."[793]

Podemos ainda indicar que o estabelecimento de uma presunção laboral específica para o trabalho em plataformas digitais não é suscetível de ser considerada discriminatória, à semelhança do que já sucede com os profissionais da área da cultura, na medida em que, face ao seu objeto, produz a inversão do ónus da prova, ficando a operadora de plataforma ou intermediária oneradas com a contraprova, tendo de provar que o trabalho é prestado com efetiva autonomia, quando inexistem especificidades tuitivas. Milita neste sentido o facto de apenas serem abrangidos os prestadores de serviço em plataformas digitais, excluindo, portanto, os demais trabalhadores da economia digital.

Também aqui o uso da locução "organização do trabalho" pode deixar em aberto quais as condutas que aí se poderão subsumir, na medida em que a mesma não é definida, cabendo ao intérprete ou ao julgador preencher este conceito demasiado abrangente.

No mesmo sentido, também não é clarificado no n.º 5 do artigo 12.º-A do CT quais as normas que são consideradas compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, carecendo, também esta expressão, de concretização quer por via interpretativa, quer por via jurisprudencial.

---

[792] Quando em Espanha a entrada em vigor da presunção legal específica para as plataformas de entrega teria ficado sujeita a uma *vacatio legis* de três meses.

[793] AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* p. 120.

Outra crítica que pode ser apontada a esta nova presunção de laboralidade é o facto de a mesma revelar ainda uma deficiente articulação com a legislação sectorial, nomeadamente, e como apontado, com a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, usando o artigo 12.º-A do CT diversas expressões não consentâneas com as utilizadas naquele diploma, nomeadamente o uso da locução plataforma para designar a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância – conforme previsto no artigo 12.º-A, n.º 2 do CT – conceito que é mais abrangente do que a referência a operador de TVDE ou operador de plataforma eletrónica utilizados na Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, surgindo a figura de operador de TVDE como mera subsidiária ou intermediária.

Neste contexto, pode também considerar-se que a inversão do ónus da prova resulta agravado para a operadora de plataforma na medida em que fica investida no ónus de provar que a atividade é prestada perante o intermediário e não perante si, como resulta do n.º 5 do artigo 12.º-A do CT.

Por outro lado, as seis "características" na relação entre o prestador de atividade e o operador de plataforma e que se centram, regra geral, no controlo de alguns aspetos da relação subjacente, são apresentadas de forma algo indeterminada, recorrendo à exemplificação, o que permite uma ampla margem de manobra quer ao intérprete quer ao aplicador do direito.

Do mesmo modo, as referidas características são elencadas sem que seja possível destrinçar o seu peso relativo, sendo certo que algumas delas terão um maior relevo na identificação da subordinação.

Anota-se, também, que o facto de o artigo 12.º-A do CT possuir seis características ou indícios, face aos cinco previstos no artigo 12.º, poderá ser suscetível de aumentar consideravelmente a possibilidade de se verificarem pelo menos dois dos indícios aí previstos. Relembra-se aqui que a proposta de diretiva da Comissão Europeia de 9 de dezembro de 2021, sobre o trabalho em plataformas e na qual o artigo 12.º-A do CT se inspirou, contém apenas cinco critérios.

Argumenta-se, também, que a presunção de laboralidade em plataformas digitais tem forte inspiração na jurisprudência e doutrina espanholas, na medida em que os indícios aí plasmados se centram nos conceitos de subordinação, dependência, controlo

e alienidade apresentados através do conceito de organização de trabalho, recaindo sobretudo nas emanações do poder diretivo.

Conforme visitámos, de entre os poderes do empregador não é o poder diretivo aquele que se revela mais saliente, mas sim o poder disciplinar, ao qual é reservado apenas um indício ou característica e deficientemente expresso.

Num outro sentido, a referência aos poderes laborais é apresentada sob a forma de uma tautologia, sendo que, naturalmente a verificação do poder diretivo, do poder disciplinar ou dos poderes laborais, formulações utilizadas nas alíneas b) e e) do n.º 1 do artigo 12.º-A, já indiciariam a existência de contrato de trabalho, ainda que não constassem de uma presunção específica.

Também pode não se lograr compreender que seja elencada como característica ou indício específico a titularidade de equipamentos e instrumentos de trabalho quando tal já se encontra vertido na presunção geral ínsita no artigo 12.º do CT, sendo preferível a formulação já por nós indicada relativa ao estabelecimento de regras relativas às características a que tais equipamentos ou sistemas devem obedecer.

Poderá ainda argumentar-se que o estabelecimento de uma presunção legal com base em características tendencialmente uniformes das plataformas digitais de execução local resultará certamente na constatação de que a maioria dos casos de trabalho nelas prestado é subordinado ou levará, a breve trecho, a manobras de engenharia laboral que omitam tais características.

Assim, os indícios previstos no artigo 12.º-A são operantes para uma identificação clara da subordinação nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, mas talvez não cubram todas as situações que caracterizam uma relação laboral, podendo ser ponderada a inclusão de outros indícios.

Embora a norma tenha sido um avanço significativo para a regulamentação das relações laborais no contexto das plataformas digitais, a sua redação poderia ser mais abrangente ao incluir outros indícios de subordinação jurídica.

Em seguida, elencam-se possíveis indícios adicionais que poderiam ser considerados para coadjuvar a caracterização da subordinação jurídica no contexto das plataformas digitais:

1. Imposição de metas e padrões de desempenho: Um aspeto importante que poderia ser contemplado é a imposição de metas de desempenho, frequentemente monitorizadas pelas plataformas, isto é, a definição de objetivos como a velocidade de entrega, o número de tarefas realizadas por dia ou a satisfação do cliente. Esta imposição, associada ao controlo sobre o desempenho e à suscetibilidade de aplicação de sanções em caso de não cumprimento das mesmas, poderia beneficiar de previsão explícita no artigo 12.º-A do CT, auxiliando à tarefa de qualificação jurídica.

2. Ausência de autonomia na negociação das condições de trabalho: No contexto das plataformas digitais, os prestadores de atividade laborativa frequentemente não têm a capacidade de influenciar ou modificar as condições de trabalho impostas pela operadora de plataforma, como os requisitos de admissão, a remuneração, ou a tipologia e características dos instrumentos de trabalho. O artigo 12.º-A do CT já menciona, de forma desagregada, algumas dessas condições, mas poderia ser mais explícito ao abordar a negociação unilateral das mesmas pela operadora de plataforma, na medida em que a ausência de poder negocial é um indicativo claro de subordinação jurídica.

3. Exclusividade ou restrições à prestação de serviço a terceiros: A imposição de cláusulas de exclusividade ou a limitação na capacidade de prestar serviços a outras plataformas ou clientes é outro indício importante de subordinação jurídica, na medida em que muitas plataformas digitais impõem restrições contratuais que dificultam a possibilidade dos prestadores trabalharem para outras entidades, como a impossibilidade de partilha reputacional, a qual tem por efeito uma limitação à diversificação de fontes de rendimento, potencialmente gerador de dependência económica.

4. Filiação sindical: No contexto da apreciação da natureza jurídica da relação contratual, a filiação num sindicato pode ser valorada como elemento complementar que reforça a configuração da subordinação jurídica, pois a mesma tende a traduzir o reconhecimento, por parte do próprio prestador de atividade laborativa, de que a sua situação laboral é caracterizada por um vínculo de dependência, ainda que esta prova não seja, isoladamente, determinante ou suficiente para a qualificação da relação como laboral. A sua relevância jurídica decorre da necessidade de uma análise integrada,

emergindo como sinal de inserção numa organização empresarial alheia, pese embora deva ser avaliada com prudência, na medida em que não pode, por si só, inverter a natureza de uma relação contratual verdadeiramente autónoma, nem substituir a necessária verificação dos elementos essenciais do contrato de trabalho previstos no artigo 11.º do Código do Trabalho, assumindo uma função complementar.

Em conclusão, embora o artigo 12.º-A do Código do Trabalho já ofereça uma base de sustentação para caracterizar a subordinação jurídica nas relações de trabalho com plataformas digitais, a melhoria de redação dos indícios consagrados nos moldes já visitados, bem como a eventual introdução de outros indícios, como a imposição de metas de desempenho, a ausência de autonomia na negociação das condições de trabalho e a filiação sindical, permitiriam uma melhor identificação das situações de subordinação jurídica, assegurando uma proteção mais ampla para os trabalhadores das plataformas digitais, em conformidade com as diretrizes da legislação europeia e com as necessidades da realidade do mercado de trabalho digital.

IV. O estabelecimento da presunção legal e a aplicabilidade da legislação laboral às relações jurídicas "em curso"[794], deixa, ainda, em aberto uma questão essencial que é a de saber se o legislador pretendeu - a concluir-se pela existência de subordinação jurídica - aplicar, em bloco, a legislação laboral, com a sua sujeição a regras específicas, ou lançar a primeira pedra de um regime contratual especial.

Perante a análise comparada levada a cabo no antecedente ponto 3 do nosso estudo, verifica-se que não tem sido unânime a abordagem dos diversos ordenamentos jurídicos à resolução da questão regulatória do trabalho prestado em plataformas digitais, o que tem influência no caso específico das plataformas digitais de execução local.

Não endereçando esta questão, mas procurando ultrapassá-la, e tendo em atenção a propalada erosão da relação de trabalho típica, a legislação europeia tem salientado a

[794] AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* pp. 101-106.

necessidade de alargamento da proteção social do trabalho como valor social, numa lógica de harmonização tuitiva entre trabalho dependente e independente.[795]

O debate da questão, que é dinâmico dada a sua atualidade, trouxe à colação o que tem sido denominado de "a utopia do mercado autorregulado", isto é, a realização de que é necessária uma intervenção legislativa na nova tipologia de emprego, de forma a corrigir desigualdades e assegurar a proteção dos trabalhadores. Esta posição não é, contudo, unânime, embora seja maioritária, existindo autores que defendem a existência de uma lacuna, posição com a qual não concordamos.[796]

Também não é concorde a forma de melhor abordar a regulação destas matérias, em particular o trabalho em plataformas digitais de execução local, embora seja possível divisar uma orientação para a regulação, mormente em matéria laboral, no sentido de procurar assegurar um conjunto de garantias mínimas, nomeadamente ao nível da retribuição mínima mensal garantida, do limite máximo da jornada de trabalho, da existência de proteção social, de segurança e saúde no trabalho, de proteção de dados e controlo tecnológico, bem como que a gestão e avaliação algorítmica não introduzem critérios discriminatórios.[797]

Fica também a questão de se o legislador olvidou as situações de verdadeira autonomia dos trabalhadores de plataformas ou se o alargamento do âmbito subjetivo da presunção de subordinação económica visaria dar resposta ao reverso das situações de subordinação jurídica.

Dadas as dificuldades derivadas das assinaladas particularidades da nova tipologia de emprego, alguns autores têm defendido que a mesma se situaria numa "zona cinzenta" entre o trabalho autónomo e o trabalho subordinado e, como tal, seria necessária a criação de uma nova figura ou categoria contratual.

---

[795] CASTELLANO BURGUILLO, Emilia, "Plataformas de empleo y plataformas de trabajo. aspectos fundamentales", in *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C., HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 265-272.

[796] RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, "La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social", in *Temas Laborales*, n.º 138/2017, pp. 128-129.

[797] RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, "La agenda reguladora (…)", *Ob. Cit.*, p. 136.

Parte da doutrina propõe, contudo, a adoção de um regime especial, o qual traria maior certeza e segurança jurídicas considerando que poderia mais concretamente responder às necessidades tuitivas da nova tipologia de emprego.[798]

De entre os argumentos que defendem a adoção de um regime especial, alinham a necessidade de dar resposta não só às alterações registadas no mercado de trabalho, mas também no sentido de corrigir uma eventual regulamentação deficitária, dado o difícil enquadramento do trabalho em plataformas digitais na regulamentação laboral comum.[799]

Em defesa da criação de uma figura típica ou de um contrato especial, Adrián Todolí-Signes considera que dever-se-ia analisar as necessidades tuitivas deste segmento do emprego para tecer um regime que ao mesmo se adeque embora se revelasse mais simples a sua inclusão na regulamentação geral.[800]

Para este autor, a opção pela via da regulação da nova tipologia de emprego, mormente a adoção de um regime especial ou a sujeição a regras específicas, deverá consagrar as particularidades enunciadas, regulando ainda matérias como a existência de uma esfera de instruções necessárias e não diretas, ligadas a uma retração da dependência do trabalhador tecnológico, a maior liberdade dos trabalhadores na delimitação do tempo de trabalho, a inexistência de exclusividade, a matéria do risco na relação com o operador de plataforma e com terceiros, a existência de uma remuneração mínima considerando o tempo de disponibilidade do trabalhador, o reembolso de despesas e a remissão, a título subsidiário, para a legislação laboral comum.

Ora, na terminologia por nós utilizada, e conforme propugnado por Maria do Rosário Ramalho, estes contratos poderiam integrar quer contratos especiais, quer contratos comuns sujeitos a regras específicas, pois apesar de o legislador os integrar no seio do Código do Trabalho estes poderão vir a constituir modalidades do contrato de trabalho comum ou sujeitos a um regime especial, partindo-se do pressuposto que

[798] OMAR GARCÍA, Héctor, "La subordinación laboral (…)", *Ob. Cit.*, pp. 26-27.
[799] DAVIDOV, Guy, *A Purposive Approach (…)*, *Ob. Cit.,* pp. 14-15.
[800] TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "El impacto de la (…)", *Ob. Cit.*, p. 15; "The 'Gig Economy' (…)", *Ob. Cit.,* p. 8.

sempre ficarão sujeitos a regras específicas, dadas as suas particularidades, "e independente do caráter comum ou especial do próprio contrato."[801]

Por outras palavras, o modelo vigente, embora relevante, não aborda de forma plena as questões relativas à nova situação dos trabalhadores tecnológicos, quando se conclua que os mesmos se encontram vinculados mediante contrato de trabalho.

Neste contexto, a opção prosseguida pelo legislador com a adoção do artigo 12.º-A do CT, e a inclusão da regulamentação do trabalho em plataformas digitais na legislação laboral comum coloca problemas de articulação entre a proteção do trabalhador tecnológico e os direitos laborais clássicos, como a inamovibilidade, a proteção do horário de trabalho, a segurança e saúde no trabalho, férias, descanso semanal e outros benefícios, o que poderá determinar um esforço de adaptação acrescido das normas laborais e da forma como elas são aplicadas no contexto digital pelo aplicador do direito.

Deste modo, a introdução de normas complementares específicas poderia, por hipótese, contribuir para uma melhor compatibilização entre a proteção tradicionalmente conferida ao trabalhador subordinado e as particularidades do trabalho prestado em plataformas digitais. Tal abordagem permitiria salvaguardar a essência dos direitos laborais clássicos, adaptando-os às novas realidades de organização, monitorização e prestação de trabalho mediado por tecnologia. Ademais, a previsão de regras específicas poderia reforçar a eficácia do quadro jurídico existente, reduzindo a margem de incerteza interpretativa para os aplicadores do direito e aumentando a segurança jurídica para as partes.

Neste sentido, a evolução legislativa deveria procurar um equilíbrio entre a necessária inovação regulatória e a preservação dos princípios estruturantes do direito do trabalho, nomeadamente o princípio da proteção, a indisponibilidade de direitos fundamentais do trabalhador e o primado da realidade sobre a forma. Assim, evitar-se-ia que a modernização legislativa, ainda que motivada pela especificidade das plataformas digitais, resultasse numa fragmentação da tutela laboral ou na criação de regimes de menor proteção para os trabalhadores tecnológicos.

[801] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito (…), Ob. Cit.,* p. 132.

De facto, o modelo de trabalho digital exige uma abordagem mais integrada, que vá além da tradicional dicotomia empregado/independente, reconhecendo as especificidades das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais. Para tanto, é imperativo que o legislador considere a introdução de normas que permitam a articulação com o corpo normativo constante do CT, nos termos de um modelo regulatório que contemple a flexibilidade necessária ao funcionamento desse setor, sem sacrificar a coerência dogmática do ordenamento juslaboral.

Neste particular Juan Raso-Delgue, salienta que «no es nuestra intención "promover" un sistema de regulación del trabajo diferenciado; nos limitamos a reconocer una realidad "diferenciada", que entendemos regulable solo a través de normas que se ajusten a las particularidades de los nuevos trabajos.»[802]

A prossecução de um novo tipo contratual poderia, contudo, passar pela "ampliação subjetiva", isto é, pela identificação de uma tipologia de sujeitos merecedores da tutela do ordenamento jurídico laboral – os trabalhadores de plataformas - e que poderia justificar a adoção de um regime especial.[803]

Contudo, se atentarmos nas características enunciadas para o trabalho em plataformas digitais, verificamos que a generalidade das diferenças apontadas surge, com maior saliência, na posição subjetiva do empregador, embora se assinalem também dissemelhanças quanto à figura do trabalhador, ainda que não importem uma alteração do seu conceito.

De facto, o novo tipo de trabalhador determina quando se liga à plataforma para prestar a atividade e quanto tempo se encontra disponível, contribui com os seus próprios instrumentos de trabalho e tem uma ampla margem de liberdade na determinação de como prestar os seus serviços.

Porém, e conforme anotámos no ponto 2.1.3, consideramos que a subordinação jurídica do trabalhador tecnológico não é incompatível com um grau maior de autonomia deste no desenvolvimento da atividade, quer no que respeita ao onde, quando e como da prestação laborativa, na medida em que se verifica uma subordinação reforçada destes trabalhadores quer por via da gestão algorítmica, quer

[802] RASO-DELGUE, Juan, "La empresa virtual (…)", *Ob. Cit.*, p. 98.
[803] KALIL, Renan Bernardi, *A regulação do trabalho (…)*, *Ob. Cit.*, pp. 223-224.

por via do estabelecimento de regras não diretamente relacionadas com a prestação da atividade, do elevado controlo exercido pelo operador de plataforma e pela liberdade que a este assiste no seu sancionamento.

Como vimos, tal indicia a presença e o exercício efetivo do poder diretivo da entidade empregadora, bem como do poder disciplinar, nas suas facetas prescritiva e sancionatória, o que significa que as particularidades deste novo tipo de trabalhador não são suficientes para que se considere a necessidade de um regime especial para a sua proteção, sendo ainda reconhecível, na sua estrutura essencial, como a parte que desenvolve pessoalmente uma atividade para uma pessoa coletiva, mediante retribuição, ficando inserida na estrutura organizativa desta e sujeito à sua autoridade, pelo que não se dilucidam particularidades assinaláveis que justifiquem a sua autonomização tuitiva.

Sob este prisma se tem argumentado que o facto de o trabalhador tecnológico se encontrar vinculado a efetuar a atividade mediante uma ligação pessoal e intransmissível a uma plataforma, não podendo fazer-se substituir na consecução da atividade, bem como o facto de lhe serem estabelecidos requisitos de ingresso na plataforma – nalguns moldes similares a verdadeiros processos de admissão – podem levar à conclusão de que o trabalhador se encontra pessoalmente envolvido, com uma especial intensidade, no desenvolvimento da atividade.

Do mesmo modo, podemos concluir que o trabalhador tecnológico se insere na organização predisposta pelo operador de plataforma, dado que aquele não dispõe de estrutura empresarial própria e se limita a "aderir" quer às cláusulas contratuais que lhe são apresentadas, quer à conformação da atividade que lhe é feita, tudo através da plataforma que surge aqui como o meio digital através do qual são transmitidas as instruções e é controlado o desenvolvimento da atividade, pelo que fica também sujeito à autoridade do operador de plataforma no quadro do poder diretivo.

Sendo reconhecível o sujeito trabalhador, não se logram entrever necessidades tuitivas especiais que justifiquem a adoção de uma nova categoria contratual, isto é, de um regime exclusivo para os trabalhadores tecnológicos como sucede com os praticantes desportivos profissionais ou com o serviço doméstico.

Do mesmo modo, e atendendo a um conceito funcional de empregador, que visitámos no ponto 2.1.3 do nosso estudo, e mesmo à entidade que exerce os poderes laborais e que predispõe e heterodetermina a organização na qual o trabalhador se insere, conforme temos vindo densificando, verifica-se que inexistem especificidades bastantes para que se crie *ab initio* um regime especial.

Como vimos, é também identificável a figura da entidade empregadora no operador de plataforma – no que respeita às plataformas de execução local – verificando-se apenas que as manifestações dos poderes laborais surgem com contornos de tipo novo.

O poder diretivo deixa de manifestar-se em ordens e instruções diretas de tipo clássico, para assumir a forma de recomendações ou orientações relativas à organização e não à prestação laborativa o que leva a que, na terminologia por nós utilizada, devam ser incluídas no poder disciplinar prescritivo.

Por outro lado, a evidência do poder diretivo surge com maior acuidade na sua vertente de supervisão e controlo, sendo a prestação – e o próprio trabalhador – totalmente controlados quer por via da plataforma, da geolocalização ou pelo sistema de avaliação difuso cometido aos utilizadores.

Tem sido também argumentado, em oposição à criação de um regime especial para o trabalho em plataformas digitais, que tal poderia não só ter consequências ao nível do aumento de custos com impacto ao nível da fuga ao direito do trabalho, como poderá complexificar e diluir as fronteiras, trazendo dificuldades acrescidas à tarefa de qualificação jurídica, gerando dúvidas quanto ao âmbito da extensão tuitiva efetuada.[804]

Face aos argumentos aduzidos, consideramos, pois, que o recurso aos meios tecnológicos não é motivação bastante para a criação de uma figura contratual *ex novo*, sendo certo que a equiparação estrita à categoria de trabalhador subordinado poderá conduzir à análise da subordinação jurídica e à regulação destas matérias em termos clássicos, que não são adequados ao trabalho tecnológico.

Porém, como salienta Lucía Aragüez Valenzuela, "A pesar de la posibilidad de encajar este tipo de prestación de servicios en el modelo tradicional de trabajo, nos podemos encontrar con una serie de problemas al respecto, ya que el modelo de trabajo

[804] KALIL, Renan Bernardi, *A regulação do trabalho (…)*, *Ob. Cit.*, p. 223. PAZOS PÉREZ, Alexandre, "El impacto (…)", *Ob. Cit.*, pp. 36-48.

concebido como tradicional, no se asemeja en absoluto a muchos aspectos que hoy en día los modelos emergentes presentan.“[805]

Numa análise sumária, de entre os apontados problemas de equiparação, teríamos matérias como a proteção do local de trabalho, a limitação à duração dos tempos de trabalho, o estabelecimento de uma remuneração mínima mensal, a proteção dos intervalos de descanso e os acidentes de trabalho, tudo questões que não são diretamente transponíveis para o trabalho tecnológico.[806]

Assim se vê que, pese embora seja defensável que o novo tipo de trabalhador e a nova tipologia de emprego ainda sejam acomodados pelo contrato de trabalho comum, dada a sua flexibilidade, se torna necessária a sujeição, pelo menos, a regras específicas, senão a um regime especial por via do seu objeto.[807]

Partidária desta tese, Raquel Serrano Olivares considera que a regulamentação laboral pode acomodar esta nova realidade. Tal não significa, porém, que ocorra uma extensão em bloco de todas as garantias laborais previstas para o contrato de trabalho comum, desde logo pelas particularidades já evidenciadas em matéria de tempo de trabalho, de local de trabalho e *nuances* do poder diretivo e disciplinar, defendendo esta autora a aplicação do regime geral do contrato de trabalho ao trabalho em plataformas digitais, em moldes similares ao que sucede aos contratos com regime especial, isto é, a aplicação das normas que sejam compatíveis com a atividade prestada.[808]

Neste contexto, parece-nos que o legislador deixou entrever que não irá estabelecer a breve trecho um regime específico para o trabalho em plataformas digitais, o que, desde logo, parece resultar do previsto no n.º 9 do artigo 12.º-A do CT, na parte em que refere que se aplicam as normas compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, passando a enunciar “o disposto em matéria de acidentes de

[805] ARAGÜEZ VALENZUELA, Lucía, “Nuevos modelos de economía compartida (…)”, *Ob. Cit.*, pp. 183-184.
[806] DAVIDOV, Guy, “Reform in Small Steps (…)”, *Ob. Cit.*, pp. 246-248. KALIL, Renan Bernardi, *A regulação do trabalho (…)*, *Ob. Cit.*, p. 203. OLIVARES, Raquel Serrano, “Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa –o mejor, economía digital a demanda -, trabajo 3.0 y laboralidad”, in *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C., HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, p. 31.
[807] No mesmo sentido, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, “Trabajo en plataformas (…)”, *Ob. Cit.*, p. 5.
[808] OLIVARES, Raquel Serrano, “Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa –o mejor, economía digital a demanda -, trabajo 3.0 y laboralidad”, in *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C., HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena), Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 45-48.

trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação".

Com tal inciso, de uma penada, o legislador manda aplicar as normas laborais comuns nas matérias enunciadas "que sejam compatíveis com a atividade desempenhada", dito de outro modo, o legislador parece ter optado por estabelecer a sujeição desta figura contratual não a um regime especial mas a regras específicas – partindo nomeadamente do artigo 12.º-A -, incluindo-a no CT e considerando-a ainda contrato de trabalho comum e não especial, o que se pode também retirar do facto de, sistematicamente, o artigo 12.º-A ter sido incluído no texto do código imediatamente após a presunção prevista para o contrato de trabalho comum. Parece-nos que o legislador entendeu, assim, que inexistiam especificidades subjetivas ou de objeto que determinassem a adoção de um regime próprio para o trabalho em plataformas digitais.

Esta opção do legislador de incluir o trabalho prestado no âmbito de plataformas digitais no contrato de trabalho comum sujeito a regras específicas resulta ainda da alteração contemporânea do Código pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, através da estipulação específica de normas referentes ao uso de algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial, incluindo o reforço do dever de informação relativo à elaboração de perfis e ao controlo da atividade profissional.

Assim, considerando que o direito do trabalho se tem revelado flexível o suficiente para acomodar a evolução tecnológica, é previsível que não seja adotado um regime especial de contrato de trabalho, mas sim que o trabalho em plataformas digitais seja assimilado ao regime laboral comum, sujeitando-o a regras específicas, não apenas no que diz respeito às decisões automatizadas ou gestão algorítmica, à criação de perfis e ao controlo da prestação, mas também no que se refere ao tempo de trabalho, ao local de trabalho, à utilização de meios de vigilância à distância, à existência de pluralidade de empregadores, à formação profissional, e à segurança e saúde no trabalho.

Neste enquadramento, a integração crescente da tecnologia no ambiente de trabalho, especialmente nas plataformas digitais, impõe uma série de questões relativas ao posicionamento do trabalhador na organização e aos seus direitos, aos limites do controlo e privacidade, entre outros. De facto, o uso de algoritmos para definir a

quantidade de trabalho, o ritmo de execução, e até mesmo as remunerações, é uma realidade cada vez mais premente.

Deste modo, imperativos de proteção dos direitos dos trabalhadores, bem como ditames de transparência nas relações de trabalho, de previsibilidade e segurança jurídica, bem como de prevenção, envolvem a regulação do uso de tecnologias no trabalho, mas de forma a garantir que os benefícios da flexibilidade e da inovação não sejam prejudicados, isto é, procurando que a tecnologia seja usada de forma ética, transparente e responsável, com mecanismos que assegurem a proteção dos direitos dos trabalhadores e a cadeia de responsabilização na eventualidade os mesmos não serem assegurados.

Portanto, a questão de regular ou não o recurso a meios tecnológicos no contexto do trabalho não deve ser vista de forma absoluta, mas sim de procura de equilíbrio, e ponderada com base em princípios de justiça e proteção ao trabalhador, sem cair nos excessos de uma regulação titânica e monolítica, que seja suscetível de prejudicar o normal desenvolvimento da economia e da sua regulação.

5.4 A atuação da ACT nos processos de reconhecimento de vínculo laboral

I. Considerando que a aprovação da Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, atribuiu à Autoridade para as Condições do Trabalho a competência para notificar o empregador para regularizar a situação de um trabalhador sempre que verifique que uma relação de prestação de serviço se desenvolve em condições análogas ao contrato de trabalho, procurámos verificar se esta entidade, munida dos poderes de autoridade que lhe assistem enquanto entidade inspetiva, contribuiu com a sua atividade para a análise e dilucidação da qualificação jurídica do trabalho prestado em plataformas digitais.

Tendo logrado identificar a intervenção desta autoridade que contribua para o nosso estudo, na sequência da entrada em vigor da Agenda do Trabalho Digno e da disposição constante do artigo 32.º, n.º 3 da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, verifica-se que foram iniciadas ações inspetivas nesta matéria, tendo em vista verificar os indícios de subordinação jurídica incluídos no artigo 12.º-A do CT. Assim, face aos poderes que

assistem àquela entidade, foi apurado que "Cerca de 50% dos trabalhadores que foram identificados nesta ação estavam completamente irregulares do ponto de vista da sua relação laboral, portanto, não faziam sequer parte do sistema de proteção social nem de relação laboral".[809]

Neste enquadramento, a Autoridade para as Condições do Trabalho tem assumido um papel central, não apenas na fiscalização da aplicação da lei, mas também na promoção do reconhecimento judicial de vínculos laborais, na informação e acompanhamento dos trabalhadores e na fiscalização de práticas irregulares ou ilícitas associadas às novas formas de organização do trabalho, na sequência do desenvolvimento de ações inspetivas alargadas, com mobilização de dezenas de inspetores em áreas metropolitanas como Lisboa e Porto, com o objetivo de verificar as condições de trabalho dos estafetas e detetar situações de falso trabalho independente ou trabalho não declarado, centrando-se a fiscalização na identificação de, pelo menos, dois dos seis indícios previstos no artigo 12.º-A do Código do Trabalho, condição suficiente para fazer operar a presunção de existência de contrato de trabalho subordinado.[810]

Este mecanismo legal, ao contrário do que sucedia com a presunção geral do artigo 12.º, vem acompanhado do reforço das competências da ACT, introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, cujo artigo 1.º, al. j), enuncia expressamente que "procede (…) À segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 326-B/2007, de 28 de setembro, que aprova o Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho".

Neste contexto, assume particular relevo o disposto no novo artigo 11.º do Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho, onde se consagra que, "sempre que um inspetor do trabalho verifique a existência de indícios de um despedimento em violação das alíneas a), c) ou d) do artigo 381.º e dos artigos 382.º, 383.º ou 384.º do Código do Trabalho, lavra um auto e notifica o empregador para regularizar a situação" (n.º 3). Caso o empregador não proceda à regularização, "a Autoridade para as Condições do Trabalho

[809] Notícia disponível em *https://www.tsf.pt/portugal/sociedade/metade-dos-trabalhadores-fiscalizados-de-plataformas-como-uber-e-glovo-estavam-irregulares-16637845.html* e consultada a 30.08.2023.
[810] Notícia disponível para consulta em *https://observador.pt/2023/06/28/estafetas-das-plataformas-digitais-foram-alvo-de-acao-inspectiva-da-autoridade-para-as-condicoes-do-trabalho/*.

remete, em cinco dias, participação dos factos para os serviços do Ministério Público junto do tribunal do lugar da prestação de trabalho, acompanhada de todos os elementos de prova recolhidos, para fins de instauração de procedimento cautelar de suspensão de despedimento" (n.º 4), reforçando o papel da ACT no âmbito sancionatório das infrações laborais [artigo 1.º, alínea f)], dotando esta autoridade de meios de ação mais céleres e eficazes na defesa dos direitos laborais, especialmente no que respeita ao combate à precariedade e à proteção do trabalhador em situações de irregularidade nas relações laborais emergentes da prestação de trabalho em plataformas digitais.

Finalmente, o artigo 32.º, n.º 3, da citada lei prevê a implementação de medidas concretas de fiscalização, ao estipular que "no âmbito das alterações e aditamentos ao Código do Trabalho, relativas ao trabalho através de plataforma digital, a Autoridade para as Condições do Trabalho desenvolve, no primeiro ano de vigência da presente lei, uma campanha extraordinária e específica de fiscalização deste setor, sobre a qual é elaborado um relatório a ser entregue à Assembleia da República". Esta iniciativa de fiscalização reforçada visa assegurar a efetividade das novas disposições legais e promover uma supervisão rigorosa das condições de trabalho neste novo domínio.

Nesta sequência, as ações inspetivas da ACT deram origem a centenas de participações ao Ministério Público, abrangendo inúmeros estafetas e motoristas, dando origem a processos judiciais que se fundamentam, em larga medida, nos relatórios técnicos e documentação recolhida ou preparada pela ACT. [811]

Paralelamente, a ACT tem desempenhado um papel relevante na dimensão pedagógica da regulação, promovendo ações de esclarecimento junto dos estafetas sobre os seus direitos laborais, sobre os critérios de reconhecimento do vínculo contratual e sobre os procedimentos disponíveis. Esta abordagem é particularmente

[811] Notícias disponíveis em *https://eco.sapo.pt/2023/11/14/ja-foram-abertas-mil-acoes-para-reconhecimento-de-trabalhadores-das-plataformas/?doing_wp_cron=1700078832.0264799594879150390625* e *https://eco.sapo.pt/2024/01/11/act-ja-fez-861-participacoes-ao-ministerio-publico-sobre-trabalho-nas-plataformas-digitais/*.

relevante num setor marcado por elevada rotatividade, heterogeneidade cultural e défice de literacia jurídica.[812]

A ACT tem ainda promovido reuniões com representantes das plataformas digitais, com vista a clarificar o novo enquadramento legal e assegurar o cumprimento voluntário das normas, numa lógica de *compliance* colaborativo, que complementa a função sancionatória.

O relatório de intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho relativo às plataformas digitais foi elaborado em cumprimento do dever legal previsto no artigo 32.º, n.º 3, da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. Conforme expressamente indicado, "o presente relatório destina-se a dar cumprimento a esse dever legal, sendo apresentado na Assembleia da República na sequência de ação inspetiva desenvolvida nos anos de 2023-2024 pela ACT, para verificação do cumprimento das obrigações legais por parte das plataformas digitais e demais intervenientes." [813]

Paralelamente, o alargamento do âmbito do procedimento inspetivo do Auto de Inadequação de Vínculo, previsto no Regime Processual aplicável às Contraordenações Laborais e de Segurança Social (RPCOLS), constitui uma das alterações mais relevantes no quadro do trabalho em plataformas digitais. De acordo com o relatório da ACT, "desde 1 de maio de 2023, o inspetor do trabalho, sempre que verifique [...] características de contrato de trabalho (agora também nos termos previstos no art.º 12.º-A do CT), deve aplicar o referido procedimento previsto no art.º 15.º-A do RPCOLS, incluindo nos casos em que o prestador de serviço atue como empresário em nome individual ou através de sociedade unipessoal".[814]

---

[812] Esta entidade criou também uma notícia no seu sítio da internet de forma a melhor informar os novos trabalhadores de plataformas sobre os seus direitos a qual, ainda que de alcance reduzido, firma a sua ação neste setor, que se encontra disponível em *https://portal.act.gov.pt/pages/noticia.aspx?ID=1518* e foi consultada a 30.08.2023.

[813] Disponível para consulta em ACT | Relatório da intervenção - Plataformas Digitais *https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrE_hnSDA5oxwIAk.ZXNyoA;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1746960851/RO=10/RU=https%3a%2f%2fportal.act.gov.pt%2fAnexosPDF%2fNot%25C3%25ADcias%2fACT%2520-%2520Relatorio%2520da%2520intervencao%2520Plataformas%2520Digitais.pdf/RK=2/RS=qPU1ttqSF6LdiMciCvutrjxFfGs-* e noticiado em *https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/mercado-de-trabalho/detalhe/inspecoes-levaram-a-mil-acoes-de-reconhecimento-de-contrato-de-trabalho-dos-estafetas.*

[814] Conforme "ACT, Relatório da intervenção (…)", ob. cit. p. 7.

Esta alteração visa combater fenómenos de "inadequação do vínculo que titula a prestação de uma atividade em condições correspondentes às do contrato de trabalho, nomeadamente em caso de presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital".[815] Em caso de reincidência em contraordenações muito graves, como o "trabalho dissimulado em plataformas digitais", a lei passou a prever a "privação do direito a apoio, subsídio ou benefício" e a "privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos".[816]

O relatório da ACT destaca que, no setor do trabalho em plataformas, coexistem diferentes modalidades contratuais, admitindo-se "que o trabalho em plataforma digital seja prestado na modalidade de: i. contrato de trabalho; ii. contrato de prestação de serviços". [817]

Quando reconhecida a existência de contrato de trabalho, passam a aplicar-se "as normas previstas no CT que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada", incluindo normas sobre cessação de contrato, proibição de despedimento sem justa causa e proteção em matéria de segurança e saúde no trabalho. [818]

As situações de incorreto enquadramento geram uma "desproteção acrescida quer a nível de segurança e saúde no trabalho, quer ao nível da proteção social". [819] Além disso, reconhece-se que a ausência de enquadramento adequado contribui para o aumento do "risco de ocorrência de acidente de trabalho e de doença profissional", com impacto não apenas na vida dos trabalhadores, mas também no sistema de Segurança Social. [820]

A atuação da ACT no âmbito do trabalho em plataformas digitais caracterizou-se, assim, por uma abordagem abrangente, incluindo "visitas inspetivas a diversas localizações de prestação da atividade, incluindo as sedes e os armazéns logísticos das plataformas digitais", pretendendo-se "ter uma perceção global do contexto de trabalho, tendo em conta todos os intervenientes", sustentada numa recolha prévia de

[815] Conforme "ACT, Relatório da intervenção (…)", ob. cit. p. 7.
[816] Conforme "ACT, Relatório da intervenção (…)", ob. cit. p. 7.
[817] Conforme "ACT, Relatório da intervenção (…)", ob. cit. p. 8.
[818] Conforme "ACT, Relatório da intervenção (…)", ob. cit. p. 8.
[819] Conforme "ACT, Relatório da intervenção (…)", ob. cit. p. 8.
[820] Conforme "ACT, Relatório da intervenção (…)", ob. cit. pp. 8-9.

informação sobre as plataformas, realizada através dos serviços de informação e documentação. [821]

Em relação aos estafetas, a principal dificuldade foi "a barreira linguística", sendo que, para superar esta dificuldade, ampliou-se "o leque de idiomas da informação disponível" no Portal "Trabalhar em Portugal" e traduziu-se "instrumentos de trabalho utilizados na ação inspetiva, como questionários de entrevista e autos de declarações".[822]

Progressivamente, a intervenção inspetiva foi alargada a outros serviços desconcentrados, com "intervenções síncronas em diferentes pontos do país" até agosto de 2023, e depois com "intervenções concertadas e periódicas" até ao final do ano. Em Lisboa e no Porto, inicialmente, enviou-se "uma única notificação para apresentação de documentos" a cada plataforma de atividade nacional, visando "respeitar os princípios de proporcionalidade e boa administração", bem como "minimizar os constrangimentos à atividade das plataformas". As notificações incluíam "solicitações de informação geral sobre a entidade e a atividade desenvolvida" e "pedidos de informação sobre estafetas identificados". [823]

Quando a recolha de informação junto dos estafetas no local se revelava insuficiente, recorreu-se à "notificação para comparência nos serviços da ACT para prestar declarações". O conhecimento do setor foi aprofundado pelo "contacto direto com estafetas e plataformas", pela "análise das aplicações digitais utilizadas" e pelas "informações disponibilizadas em resposta a notificações e consultas aos sítios da internet". Houve ainda articulação com entidades como o Alto Comissariado para as Migrações e forças de segurança. [824]

Foi apurado que a plataforma digital impõe "uma operacionalização do serviço, delineando as suas fases, locais e tempos". A este controlo acresce "um sistema de avaliação/classificação pouco transparente, mutável, sempre presente nesta atividade,

[821] Conforme "ACT, Relatório da intervenção (…)", ob. cit. p. 16.
[822] Conforme "ACT, Relatório da intervenção (…)", ob. cit. p. 16.
[823] Conforme "ACT, Relatório da intervenção (…)", ob. cit. p. 17.
[824] Conforme "ACT, Relatório da intervenção (…)", ob. cit. p. 17.

possibilitando o controlo e direção sobre o estafeta", mesmo quando apresentado sob a justificação de assegurar a qualidade e a segurança do serviço. [825]

Ainda que, formalmente, não se imponham constrangimentos específicos ao desempenho do trabalho, este é "fortemente condicionado pelo funcionamento da aplicação, levando a uma gestão unilateral da execução do trabalho". A conformidade dos estafetas com os parâmetros e o algoritmo da plataforma revela-se essencial, uma vez que o algoritmo "dita o tempo e os métodos de trabalho, através do sistema de faixas horárias e de classificação". Apurou-se assim, que o sistema de classificação, em particular, "tem um grande impacto no trabalho dos estafetas, levando-os a seguir normas e métodos de organização que limitam a liberdade de desempenho e sobre as quais não houve qualquer negociação". [826]

Além disso, observou-se que a relação entre estafeta e plataforma assenta numa prestação pessoal e direta, dado que "o trabalho efetuado está estreitamente ligado e visa a satisfação de um interesse da plataforma digital". Do mesmo modo, a adesão contratual implica a aceitação dos "termos e condições" da plataforma, que pressupõem "a disponibilidade contínua e funcional dos recursos dos estafetas, com os quais a plataforma digital pode contar para a organização produtiva da sua atividade empresarial". [827]

Nos 1217 casos em que foi instaurado procedimento de auto por inadequação de vínculo, constatou-se que a plataforma define integralmente o modelo organizacional e de gestão do trabalho, nos seguintes vetores: [828]

a) Recrutamento: "As plataformas procedem a um controlo documental prévio do candidato a estafeta";
b) Formação: "Os estafetas recebem uma formação inicial através do visionamento de vídeos e, em alguns casos, respondendo a questionários;

[825] Conforme "ACT, Relatório da intervenção (…)", ob. cit. p. 20.
[826] Conforme "ACT, Relatório da intervenção (…)", ob. cit. p. 20.
[827] Conforme "ACT, Relatório da intervenção (…)", ob. cit. p. 20.
[828] Conforme "ACT, Relatório da intervenção (…)", ob. cit. pp. 20-21.

c) Formalização do vínculo: “Os estafetas assinam digitalmente um contrato de adesão, sob a tipologia de 'contrato de prestação de serviços', ou aderem aos termos e condições propostos pelas plataformas”;
d) Tecnologia e controlo: “O estafeta tem que estar sempre com o GPS ligado, tanto para o acesso à plataforma, de forma a iniciar a prestação de trabalho, como para desempenhar a sua atividade”, ficando dependente da utilização da aplicação, propriedade da operadora de plataforma ou de empresa do grupo;
e) Supervisão: “Os estafetas são, a todo o tempo, supervisionados através de geolocalização e a qualidade da sua atividade é verificada”;
f) Pagamento: “As plataformas fixam a retribuição e os exatos termos em que o valor da mesma é definido”, sendo o pagamento efetuado semanal ou quinzenalmente;
g) Distribuição do serviço: “A distribuição dos serviços, nomeadamente os clientes, os pontos de recolha e de entrega, são definidos pela plataforma”;
h) Equipamento: “O equipamento essencial, ainda que imaterial, para o desenvolvimento da atividade, é a aplicação (APP), explorada pela plataforma”;
i) Regras da prestação: “É obrigatório o registo prévio do estafeta on-line na plataforma e este fica a aguardar pela sua validação e atribuição de conta”, mediante o envio dos documentos de identificação;
j) Instruções: “Através da aplicação, o estafeta recebe instruções de trabalho precisas sobre a sua conduta perante cada situação”, incluindo modelos de resposta e orientações específicas para a recolha e entrega de pedidos;
k) Poder disciplinar: “A plataforma tem o poder de sancionar os trabalhadores por uma pluralidade de condutas”, como atrasos, ausências, recusas de pedidos, más avaliações, entre outros, afetando a pontuação, os pagamentos e o acesso a serviços.

No que respeita à distribuição territorial dos estafetas identificados, apurou-se “uma preponderância da zona litoral do território, com particular incidência no distrito de Lisboa, seguindo-se os de Setúbal, Porto, Braga, Santarém e Faro. Quanto ao sexo, foi verificado que, dos 2.798 estafetas identificados, “cerca de 91% são do sexo masculino e 9% do sexo feminino”. Entre os estafetas masculinos, “82% estavam a

prestar atividade na modalidade de 'prestação de serviços', sendo que destes, cerca de 40% estavam inadequadamente qualificados como prestadores de serviços ('falsos prestadores de serviços')". [829]

No que toca à nacionalidade, "cerca de 93% eram cidadãos estrangeiros", sendo que "perto de 63% tinham nacionalidade brasileira, destes, 93% eram do sexo masculino". Outros grupos significativos eram originários da Índia, Bangladesh e Paquistão, que "representavam, em conjunto, cerca de 31% dos cidadãos estrangeiros identificados", mantendo-se também aqui a predominância de estafetas do sexo masculino. [830]

O relatório destaca ainda que, perante "esta miríade de nacionalidades", surgiram "constrangimentos na comunicação com estafetas que não falam português, nem nenhum dos idiomas mais comuns, como o inglês, francês ou espanhol". Esta dificuldade obrigou a ACT a um "maior e significativo investimento", nomeadamente "na tradução de instrumentos inspetivos", como os inquéritos, "em idiomas como o Persa, Bengali, Hindu, entre outros". [831]

Relativamente ao local de prestação da atividade, foi constatado que, no trabalho em plataformas digitais, se abre "uma profusão de locais 'de trabalho' não convencionais", realidade que, associada à mobilidade e à alternância de plataformas, tornou "desafiante para os inspetores do trabalho a verificação da conformidade das condições de trabalho". Diferentemente da economia tradicional, em que há um local de trabalho fixo, no trabalho para plataformas "não é fixado um local de trabalho, ou sendo, a sua descrição não é coincidente com a tradicional". Face a este contexto, a ACT adotou "uma metodologia que acolhesse a intervenção, em simultâneo, nas instalações físicas e on-line das plataformas e dos trabalhadores", permitindo uma análise mais integrada do modo como o trabalho é realizado. [832]

O Relatório da ACT destaca, ainda, "a volatilidade do funcionamento das plataformas que unilateralmente, na sequência da alteração legislativa e das intervenções da ACT foram fazendo alterações ao seu modo de funcionamento (aos

[829] Conforme "ACT, Relatório da intervenção (…)", ob. cit. p. 23.
[830] Conforme "ACT, Relatório da intervenção (…)", ob. cit. p. 24.
[831] Conforme "ACT, Relatório da intervenção (…)", ob. cit. p. 25.
[832] Conforme "ACT, Relatório da intervenção (…)", ob. cit. p. 25.

termos e condições) e organizativo, em particular na relação com o estafeta". De acordo com o documento, as plataformas procederam a mudanças relevantes, nomeadamente "quanto à possibilidade de substituição ou de trabalhar para mais do que uma plataforma, à fixação de retribuição e o estabelecimento de limites ou condicionantes ao valor da mesma". Em concreto, "a plataforma fixa o preço para o serviço realizado na plataforma e as condições de pagamento do serviço", determinando "a retribuição, por entrega/tarefa, em função do número de pedidos realizados pelo estafeta e respetivo valor e também pela distância". Todos estes termos e condições "têm vindo a ser ajustados desde o 1.º trimestre de 2023, particularmente após o início da ação nacional da ACT". [833]

Em resultado das referidas diligências, e no contexto da ação nacional da ACT, foram abertos "1.765 processos inspetivos que abrangeram um total de 2.798 estafetas e 139 entidades, incluindo 16 plataformas digitais e cerca de 50 intermediários 'formais'". Desses processos, "99% dos processos inspetivos incidiram em 3 das 16 plataformas digitais, em muito devido ao domínio que têm no setor de atividade". [834]

Do relatório da ACT consta ainda uma análise sumária quanto às decisões judiciais sobre o reconhecimento do contrato de trabalho, tendo sido observado que, até 2024, "a ACT teve conhecimento de 83 decisões, referentes a 141 estafetas. Em 1.ª instância, em 16 decisões, foi reconhecida judicialmente a existência de contrato de trabalho, relativamente a 31 estafetas. Em contrapartida, em "53 decisões, não foi reconhecida a existência de contrato de trabalho, relativamente a 66 estafetas, mas, já em "2.ª instância, em 12 decisões, foi reconhecida judicialmente a existência de contrato de trabalho, relativamente a 12 estafetas". [835]

Face às iniciativas processuais, a ACT apurou ainda que as decisões proferidas na sequência da sua ação têm recorrido, essencialmente, a três argumentos: [836]

- "Aplicação da Lei no tempo quanto ao art.º 12.º-A do CT, no que respeita a relações iniciadas antes da entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, 3 de abril";

[833] Conforme "ACT, Relatório da intervenção (…)", ob. cit. p. 26.
[834] Conforme "ACT, Relatório da intervenção (…)", ob. cit. p. 29.
[835] Conforme "ACT, Relatório da intervenção (…)", ob. cit. p. 30.
[836] Conforme "ACT, Relatório da intervenção (…)", ob. cit. p. 30.

- “Existência das características de laboralidade previstas no art.º 12.º do CT e/ou no art.º 12.º-A do CT”;

- “Percurso pelo método indiciário, para aferir da existência de subordinação jurídica.

Assim, desde a entrada em vigor da nova legislação, a ACT promoveu a abertura de mais de 1.000 processos de reconhecimento de contrato de trabalho, revelando uma elevada taxa de irregularidade: apenas 10% dos estafetas fiscalizados dispunham de contrato formal, enquanto 7% exerciam atividade em situação de trabalho não declarado. As principais infrações detetadas incluem:

- Falta de reconhecimento do contrato de trabalho, com qualificação indevida como prestadores independentes;

- Trabalho não declarado, sem registo na Segurança Social;

- Ausência de seguro de acidentes de trabalho;

- Incumprimento de normas de saúde e segurança no trabalho.

Estes dados revelam um padrão sistemático de precariedade e de não cumprimento das obrigações laborais mínimas, em clara desconformidade com a nova moldura legal.

Em face do exposto, a intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho no domínio das plataformas digitais demonstra como a presença pública e institucional pode ser reconfigurada para responder a novas formas de organização laboral, em que a subordinação assume contornos desmaterializados e algoritmicamente mediados. Através de ações inspetivas direcionadas, de uma interpretação operacionalizada da presunção de laboralidade, da colaboração com o Ministério Público e do acompanhamento direto dos trabalhadores, a ACT tem desempenhado um papel determinante na efetivação do direito ao trabalho digno neste setor.

O caso português pode, assim, constituir um modelo de intervenção institucional proativa, assente na articulação entre fiscalização, pedagogia e litigância estratégica, e revela como a adaptação das autoridades de controlo às realidades tecnológicas é condição essencial para assegurar a eficácia dos direitos laborais num contexto em transformação.

5.5 A jurisprudência nacional e os indícios de subordinação jurídica no trabalho em plataformas digitais

I. Embora o artigo 12.º-A do Código do Trabalho forneça uma base sólida para o reconhecimento da subordinação nas plataformas digitais, a aplicação prática desta norma tem sido influenciada pela evolução da jurisprudência, que tem apresentado algumas divergências na qualificação das relações de trabalho nas plataformas.

Até ao momento, a jurisprudência portuguesa tem, em grande parte, favorecido as plataformas, qualificando as relações de trabalho como contratos de prestação de serviço autónomos em vez de vínculos laborais, o que se deve, em grande parte, à forma como as plataformas têm estruturado as suas relações com os prestadores de atividade laborativa, muitas vezes deixando-os com uma autonomia considerável na organização do trabalho, como a escolha do horário ou a possibilidade de aceitar ou recusar tarefas.

No entanto, há uma tendência crescente nos tribunais para um maior escrutínio das relações de trabalho nas plataformas, especialmente em casos em que é evidente o exercício de poder de direção, na sua faceta de controlo, por parte das operadoras de plataformas.

Neste contexto, a jurisprudência tem começado a reconhecer que, mesmo na ausência de um controlo direto sobre os horários de trabalho ou a forma exata de execução das tarefas, o trabalhador pode estar, na prática, numa situação de subordinação jurídica, reconhecimento que tem sido mais claro em situações em que a operadora de plataforma exerce controlo sobre o desempenho do trabalhador, impondo-lhe metas de produtividade, monitorizando a qualidade do serviço prestado e aplicando sanções quando os objetivos não são cumpridos.

A aplicação do artigo 12.º-A do CT tem, assim, levado os tribunais a refletir sobre a natureza das relações entre as operadoras de plataformas e os prestadores de atividade laborativa, analisando se, de facto, o trabalhador está em uma situação de subordinação, mesmo sem um contrato formal de trabalho.

Embora a jurisprudência portuguesa ainda não tenha uma posição uniforme sobre a aplicação do artigo 12.º-A do CT à qualificação do contrato em plataformas digitais, a

tendência parece ainda ser a de um menor reconhecimento da subordinação jurídica em determinadas situações.

Porém, à semelhança do sucedido noutros ordenamentos jurídicos analisados, é previsível que as decisões futuras se alinhem cada vez mais com a conceptualização de subordinação jurídica, bem como com os elementos essenciais da noção de contrato de trabalho prevista no artigo 11.º do CT, o que poderá resultar numa ampliação da aplicação da presunção de contrato de trabalho.

Por outro lado, a aplicação do artigo 12.º-A do CT ainda enfrenta desafios, não só no que tange à aplicação da lei no tempo, em particular no que se refere às dificuldades de aplicação imediata da norma, pelo que a jurisprudência tem evoluído no sentido de privilegiar um ou outro centro nevrálgico da subordinação jurídica, isto é a autoridade ou a prestação de atividade no âmbito de organização heterodeterminada, sendo que a questão verdadeiramente fraturante é a conceptualização mais ou menos flexível dos indícios clássicos de subordinação jurídica, bem como o seu papel na eventual falência da presunção de laboralidade aplicável.

Neste enquadramento, e em aplicação do artigo 12.º-A do CT, a sentença do Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa, de 1 de fevereiro de 2024, proferida no processo n.º 29354/23.9T8LSB do Juízo do Trabalho de Lisboa - Juiz 8,[837] considera que, o trabalhador se registou na plataforma *Uber Eats* e passou a executar tarefas de entrega de refeições e outros produtos, mediante aceitação de propostas enviadas pela plataforma, obedecendo o pagamento pela sua atividade a uma lógica regular e periódica, com fixação unilateral dos valores pela operadora de plataforma, preenchendo, assim, o requisito previsto no artigo 12.º-A, n.º 1, alínea a) do CT.

Para além disso, a operadora de plataforma exercia o poder de direção sobre a atividade prestada, impondo regras específicas quanto à apresentação do estafeta, à conduta perante os clientes e aos procedimentos de recolha e entrega dos produtos, tal como disposto no artigo 12.º-A, n.º 1, alínea b) do CT, efetuando ainda um controlo constante sobre a prestação da atividade, realizado em tempo real através de

[837] Disponível para consulta em *https://praxis.org.pt/wp-content/uploads/2024/02/29354-23.9T8LSB-UBER.pdf*.

geolocalização, recolha de dados na aplicação e avaliação de desempenho pelos clientes finais, conforme estabelece o artigo 12.º-A, n.º 1, alínea c) do CT.

No que respeita à organização da atividade, a operadora de plataforma limitava a autonomia do trabalhador ao impedir a partilha de credenciais de acesso e a subcontratação, exigindo que o prestador de atividade laborativa utilizasse exclusivamente a sua própria conta, em conformidade com o artigo 12.º-A, n.º 1, alínea d) do CT.

Por fim, a operadora de plataforma detinha o poder de exclusão do trabalhador da atividade futura, através da desativação temporária ou definitiva da sua conta em caso de incumprimento das obrigações contratuais ou de reclamações de segurança, nos termos do artigo 12.º-A, n.º 1, alínea e), do CT.

A sentença conclui, assim, que se encontram preenchidas características da presunção de laboralidade previstas no artigo 12.º-A, n.º 1 do Código do Trabalho, razão pela qual opera a inversão do ónus da prova, presumindo a existência de um contrato de trabalho, competindo, pois, à ré a demonstração de elementos que infirmem essa presunção.

A sentença evidencia ainda aspetos adicionais do regime de prestação da atividade do trabalhador que, embora aparentemente indiciadores de autonomia, não bastam para ilidir a presunção de laboralidade aplicável às plataformas digitais, nomeadamente o facto de o trabalhador (i) suportar o pagamento do serviço de dados móveis que utilizava na execução da atividade, junto da operadora de telecomunicações escolhida; (ii) não estar obrigado a utilizar vestuário distintivo da marca, nem sujeito a qualquer critério de apresentação pessoal imposto pela operadora de plataforma; (iii) não receber qualquer remuneração pelo tempo de espera entre pedidos e (iv) dispôr de liberdade para organizar o seu horário de trabalho, dentro do período de funcionamento da plataforma, sem imposição de dias ou horários específicos.

Neste quadro, o tribunal reitera que o trabalhador se encontra inserido na organização da ré, a qual não atua como mera intermediária, mas realiza uma verdadeira atividade de coordenação e organização do serviço produtivo.

Assim, não se mostrando ilidida a presunção de laboralidade prevista no artigo 12.º-A do Código do Trabalho - em conjugação com o regime das presunções constante do

artigo 350.º, n.º 2 do Código Civil -a sentença julga a ação procedente e, em consequência, reconhece a existência de um contrato de trabalho sem termo, com início a 1 de maio de 2023.

No mesmo sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 23-04-2024, proferido no processo n.º 1620/23.0T8BJA.E1,[838] sumariou que:

"I – Na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho o Ministério Público age em representação do Estado e em defesa do interesse público, e não de qualquer trabalhador em concreto;

I – Discutindo-se na ação a natureza laboral do contrato, não pode dar-se como provado na matéria de facto que um prestador de atividade foi admitido sob as ordens e direção da Ré, por tal envolver o *thema decidendum*;

III – Inexiste fundamento para alterar determinada matéria de facto se o recorrente a impugna apenas com base em documentos, sem força probatória plena, e o tribunal a fixou baseando-se em prova documental e em prova testemunhal;

IV – É de reconhecer a existência de um contrato de trabalho entre um prestador de atividade e a Ré que, fazendo uso de plataforma digital, desenvolve, através de distribuidores (estafetas) ao seu serviço, a recolha de refeições nos estabelecimentos de parceiros, procede ao transporte e entrega na morada dos clientes, no circunstancialismo fáctico em que, no essencial, se apura:

- 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 maneio, 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

[838] Disponível para consulta em *https://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/cd5a67336680fe6280258b260034bfae?OpenDocument*.

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.

V – A conclusão referida em IV não é afastada pela circunstância de, em abstrato, o prestador da atividade ter liberdade para aceitar ou recusar qualquer pedido de entrega que entendesse não efetuar – mas sem que resulte dos autos que alguma vez essa recusa se tenha verificado –, ou não ter obrigação de se manter nas instalações da Ré a aguardar que esta lhe remetesse os pedidos de entrega, podendo gerir o tempo entre os pedidos como quisesse.

(Sumário elaborado pelo relator)"

O tribunal considerou, em detrimento da decisão proferida em primeira instância, que, numa análise detalhada da matéria de facto, ficou demonstrado que a Ré explorava uma plataforma digital através da qual organizava e coordenava toda a atividade de entrega de refeições, utilizando a aplicação *Tookan Agent* instalada nos dispositivos móveis dos estafetas, através da qual exercia controlo sobre a localização dos trabalhadores em tempo real, organizava o serviço de entregas, fixava os preços pagos por entrega e estipulava regras de apresentação pessoal, mediante a obrigatoriedade do uso de fardamento, veículos e equipamentos com a sua identificação.

Dessa análise resultou a verificação de vários elementos indicativos da existência de um contrato de trabalho, em conformidade com o artigo 12.º-A do Código do Trabalho, nomeadamente nas suas alíneas a) a c), e f), isto é, que:

a) A plataforma fixava a retribuição por entrega, estipulando valores específicos conforme a localização da entrega;
b) A plataforma determinava regras específicas quanto à apresentação dos trabalhadores (uso de fardamento e material identificado com a marca);
c) O controlo da prestação da atividade era realizado em tempo real, através da funcionalidade de geolocalização da aplicação Tookan Agent;
d) A prestação da atividade fazia-se utilizando equipamentos e instrumentos de trabalho fornecidos pela Ré.

Assim, verificando-se o preenchimento de quatro das características previstas no artigo 12.º-A do Código do Trabalho - o que excede o número mínimo exigido para a eficácia da presunção -, o tribunal considerou que existia subordinação jurídica, sublinhando ainda a existência de uma estrutura organizativa organizada pela operadora de plataforma, na qual os estafetas se integravam plenamente, não podendo estes prestar serviço a título próprio, mas sim no seio da organização da ré, beneficiando esta última dos frutos da sua atividade.

Em consequência, a instância de recurso concluiu que não se mostrava ilidida a presunção de laboralidade e, portanto, que o contrato celebrado deveria ser qualificado como um contrato de trabalho.

Com recurso aos mesmos normativos, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 12 de setembro de 2024, proferido no processo n.º 3842/23.5T8PTM.E1,[839] sumariou que:

"I – O artigo 12.º-A, n.º 1, do Código do Trabalho, presume a existência de um contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital quando na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verifiquem, pelo menos, duas das características constantes das diversas alíneas.

II – Essa presunção é ilidível.

[839] Disponível para consulta em *https://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/d4e60484606f31d480258ba80030dc79*.

III – Mostra-se ilidida a presunção, não sendo de considerar a existência de um contrato de trabalho entre cada um dos prestadores da atividade/estafeta e a plataforma digital, no circunstancialismo fáctico em que se apura, no essencial, que:

(i) o estafeta pode aceitar, não responder, ou rejeitar o serviço proposto;

(ii) essa rejeição pode verificar-se mesmo após o estafeta já ter 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 utlizado, 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.

(Sumário elaborado pelo relator)"

Face ao sumariado, o acórdão analisa a presunção de laboralidade constante do artigo 12.º-A do Código do Trabalho, com base na verificação de pelo menos duas características previstas nas suas alíneas, destacando as seguintes características envolvidas e como elas indiciam a existência de subordinação jurídica.

a) **A fixação da retribuição pela operadora de plataforma:** Tendo em conta o indício resultante da alínea a) do artigo 12.º-A do CT, o tribunal observa que, embora os estafetas possam ajustar um "multiplicador" para aumentar o valor do serviço, a plataforma é quem define a retribuição mínima, com base numa fórmula que leva em consideração o valor base do serviço, a distância e o tempo de espera. O tribunal conclui que, apesar da possibilidade de ajuste, "a plataforma fixa a retribuição devida ao estafeta pelo serviço prestado", o que indica que a operadora de plataforma determina a remuneração, através da definição do valor mínimo a ser pago, deixando ao trabalhador uma flexibilidade limitada.

b) Exercício do poder de direção: No acórdão afirma-se, quanto à alínea b) do artigo 12.º-A do CT, que a plataforma, embora não efetue um controlo direto sobre a forma como os estafetas se apresentam ou realizam a atividade, ainda assim estabelece as condições em que a mesma deve ser executada, o que implica o exercício de um poder de direção.

c) Instrumentos de trabalho fornecidos pela plataforma: A alínea f) do artigo 12.º-A do CT aborda a questão do uso de equipamentos e instrumentos de trabalho, especificando que estes devem "pertencer à plataforma digital ou ser por esta explorados através de contrato de locação". No caso analisado, o tribunal conclui que não se verifica a presença dessa característica, uma vez que a plataforma não faculta diretamente os instrumentos de trabalho utilizados pelos estafetas, como equipamentos ou veículos, mochilas, capacetes e telemóveis[840], contudo, observa também que o *software* da plataforma, que é fundamental para a realização do trabalho, não é suficiente para caracterizar a relação como um contrato de trabalho.

d) O exercício de poderes laborais: O tribunal considerou ainda verificada a alínea e) do artigo12.º-A do CT, na medida em que a operadora de 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.

Tendo sido suscitada pela recorrida a questão da eventual inconstitucionalidade da presunção de laboralidade estabelecida pelo artigo 12.º-A do CT, com fundamento na violação do princípio da igualdade e da liberdade de iniciativa económica, o tribunal não acolheu tal argumentação, defendendo que a presunção de laboralidade é uma resposta legítima à nova realidade do trabalho em plataformas digitais, que apresenta características distintas das relações laborais típicas, pelo que essa adaptação do direito do trabalho às novas realidades não viola os princípios constitucionais, como o princípio da igualdade, pois a diferenciação feita pela lei é objetiva e fundamentada na necessidade de proteger os trabalhadores em contextos de vulnerabilidade.

[840] O acórdão afirma que "São os estafetas que suportam os custos de aquisição, manutenção e reparação dos veículos, mochilas, luvas, capacetes e telemóveis que usam para procederem às entregas" (n.º 50).

Por fim, uma das principais questões debatidas no acórdão foi ainda a possibilidade de ilidir a presunção de contrato de trabalho prevista no artigo 12.º-A do Código do Trabalho, com base na autonomia e flexibilidade observadas na prestação de serviço dos estafetas da plataforma *Glovo*.

De acordo com a factualidade estabelecida no acórdão, diversos elementos sugerem que os estafetas não se encontram sujeitos à subordinação típica de uma relação de trabalho subordinado. Entre esses elementos, destacam-se os seguintes pontos:

a) **Liberdade de aceitação ou recusa dos serviços**: O estafeta tem a possibilidade de aceitar, recusar ou não responder a um serviço proposto pela plataforma, sem que tal afete a sua conta ou o seu futuro acesso a outros serviços (n.ºs 22, 33, 34).
b) **Autonomia na escolha do meio de transporte e percurso:** Após aceitar um serviço, o estafeta escolhe o meio de transporte que deseja utilizar e pode definir o percurso a seguir, incluindo a possibilidade de desligar a geolocalização do telemóvel (n.º 31).
c) **Flexibilidade nas horas de trabalho:** Os estafetas podem escolher os dias e as horas em que desejam ligar-se à plataforma para prestar a atividade, sem a imposição de horários fixos pela plataforma (n.º 45).
d) **Possibilidade de subcontratação:** Os estafetas têm a liberdade de subcontratar outro prestador de serviços para realizar a entrega, o que é incompatível com a natureza *intuitu personae* do contrato de trabalho, onde a identidade e as qualidades pessoais do trabalhador são fundamentais para a relação de trabalho (n.º 46).

O tribunal considera, assim, que a significativa autonomia dos estafetas na execução da atividade os afasta da relação de subordinação característica do contrato de trabalho, podendo a operadora de plataforma organizar e coordenar a prestação da atividade, tendo, porém, os estafetas a liberdade de decidir como, quando e por quem a tarefa será executada, flexibilidade essa que é decisiva para afastar a existência de subordinação jurídica.

O tribunal considera ainda particularmente relevante a possibilidade de subcontratação, que se constitui como um dos principais pontos para ilidir a presunção de contrato de trabalho, citando o argumento do tribunal *a quo*, que observa que "A

possibilidade de os estafetas se fazerem substituir por outras pessoas o que demonstra é que à ré não interessa a atividade em si daquele concreto estafeta, mas sim o resultado da mesma (entrega dos produtos), caraterística do contrato de prestação de serviço" (n.º 51).

Outro elemento que fortalece a ideia de que a relação entre os estafetas e a operadora de plataforma não é um contrato de trabalho é o regime de remuneração, uma vez que aqueles são pagos por cada serviço prestado, independentemente do tempo que tenham passado *online* na aplicação ou entre as entregas, sendo ainda responsáveis pela perda ou danificação dos produtos que transportam, o que os aproxima do modelo típico de prestação de serviço.

Além dos elementos principais de autonomia e responsabilidade, o tribunal releva ainda outros factos que apontam para a natureza de prestação de serviços da relação entre estafetas e operadora de plataforma, como o regime fiscal em que os estafetas se inserem, ao emitirem recibos de acordo com o seu próprio regime fiscal (facto n.º 40), bem como o facto de os estafetas poderem prestar a mesma atividade para outras empresas concorrentes (n.º 53), o que é incompatível com a exclusividade típica do contrato de trabalho.

Com base nos factos acima enunciados e na argumentação aduzida, o tribunal conclui que a presunção de laboralidade foi devidamente ilidida.

O Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 7 de novembro de 2024, proferido no processo n.º 1451/23.8T8PTG.E1, por maioria, com voto de vencido[841], sumariou que:

[841] Disponível para consulta em *https://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/694565b9ee8da55a80258be0003f2e3d*.
Da mesma data, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no processo n.º 1625/23.1T8BJA.E1, por maioria com voto de vencido, com idêntico sumário ao acórdão anterior, praticamente transcreve a argumentação acima referenciada, pelo que não nos deteremos na análise do mesmo.
Disponível para consulta em *https://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/c3e9b3ccd2463b4780258be0003f2e3c?OpenDocument*.

"(…) IV- A ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho tem por finalidade o combate à utilização indevida de um designado contrato de prestação de serviço em relações de trabalho subordinado.

V- Nesta ação, que tem natureza oficiosa, o Ministério Público tem de alegar e provar que o negócio jurídico celebrado consubstancia um contrato de trabalho sob a falsa aparência de um contrato de prestação de serviços ou outro.

VI- As regras gerais de direito probatório e o regime jurídico que instituiu a ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho não impedem, antes permitem, a aplicabilidade das presunções legais consagradas nos artigos 12.º e 12.º-A do Código do Trabalho, desde que o Ministério Público tenha logrado provar a base da presunção, isto é, que se verificam pelo menos dois dos indicadores de laboralidade que se mostram expressamente elencados nos aludidos artigos.

VII- Tais presunções legais são, porém, ilidíveis.

VIII- Considera-se que a plataforma digital ré ilidiu a presunção prevista no artigo 12.º-A do Código do Trabalho se do acervo fáctico assente resultarem factos e contraindícios indicadores de que o trabalho do estafeta era feito com efetiva autonomia (característica típica de um contrato de prestação de serviços) e que o que interessava à plataforma digital era o resultado desse trabalho.

(Sumário elaborado pela relatora)"

Num contexto factual muito similar ao acórdão anteriormente analisado, o tribunal destaca a alteração legislativa introduzida pela Lei n.º 13/2023, que trouxe uma nova redação ao artigo 12.º-A do Código do Trabalho, aplicável a contratos estabelecidos no contexto de plataformas digitais, deixando também claro que a presunção de laboralidade consagrada no artigo 12.º do Código do Trabalho, antes da entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, continua a ser aplicável às relações contratuais estabelecidas antes dessa data. Deste modo, afirma o tribunal que as relações contratuais com os estafetas AA, BB, EE e CC, que se iniciaram antes da entrada em vigor do artigo 12.º-A, são qualificadas de acordo com o regime anterior, já a relação com o estafeta DD, iniciada após a alteração legislativa, é qualificada de acordo com a presunção mais específica do artigo 12.º-A do CT.

Nesse enquadramento, o acórdão em análise aplica os critérios do artigo 12.º para avaliar se os estafetas (AA, BB, EE e CC) estavam sujeitos a subordinação jurídica, nos seguintes termos:

a) **Local da atividade:** Face ao previsto na alínea a) do artigo 12.º do CT, o tribunal argumenta que a atividade dos estafetas era prestada, por escolha própria, dentro de uma área definida pela plataforma, mas não em local pertencente à mesma. Contudo, após a aceitação de um pedido de entrega, a plataforma indicava o local de recolha e o local de entrega e, embora o percurso entre estes pontos fosse livremente escolhido pelos estafetas, os locais de recolha e entrega eram determinados pela operadora de plataforma, o que configura um indício de subordinação jurídica.

b) **Equipamentos e instrumentos de trabalho:** Já quanto à alínea b) do artigo 12.º do CT, o tribunal considera que os estafetas usavam vários equipamentos, como meios de transporte, capacetes, telemóveis e mochilas térmicas com o logotipo da *Uber Eats*, mas sendo esses equipamentos propriedade dos próprios estafetas, e não da operadora de plataforma, o que parece, à primeira vista, contrariar a presunção de subordinação jurídica. Nesta sede, o tribunal discute a qualificação da plataforma digital como equipamento ou instrumento de trabalho, citando o acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 17 de outubro de 2024 (processo n.º 2821/31,7T8VRL.G1), quanto ao entendimento de que «os vocábulos "equipamentos ou instrumentos de trabalho" traduzem uma ideia de materialidade, de utensílio ou aparelho empregado na execução de qualquer trabalho, um bem físico, sendo que uma plataforma digital de "per si" constitui uma criação do espírito humano e não uma coisa com existência física, à semelhança, por exemplo, do sistema de G.P.S., de que o estafeta poderá utilizar para se orientar durante uma entrega».

c) **Observância de horas de início e termo da prestação determinadas pelo beneficiário da atividade:** O tribunal entende que este indício, previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 12.º do CT, não se verifica no caso em apreço, uma vez que «Os estafetas são livres de se "ligar" ou "desligar" da plataforma a qualquer hora, durante o período de atividade da mesma, isto é, entre as 11h e as 24h, podendo

estar dias, semanas ou meses sem se ligar, sem que daí resulte qualquer consequência para si».

d) **Pagamento de uma quantia certa:** Conforme decorre da alínea d) do n.º 1 do artigo 12.º do CT, o tribunal verifica que os estafetas recebem uma compensação variável, com base no número de pedidos realizados e distância percorrida, sendo que o pagamento é semanal, realizado por transferência bancária, concluindo que não se verificou o pagamento de uma quantia certa, uma vez que as quantias são variáveis: «O pagamento é semanal, e realiza-se habitualmente à segunda-feira, contabilizando o valor agregado de todas as entregas e distâncias percorridas na semana anterior e realiza-se por transferência bancária para uma conta previamente indicada pelo próprio estafeta».

e) **Exercício de funções de direção ou chefia:** Além disso, o tribunal verificou que os estafetas não desempenham funções de direção ou chefia na estrutura da empresa, o que exclui o preenchimento da alínea e) do n.º 1 do artigo 12.º.

Deste modo, o tribunal concluiu que, apesar de ser demonstrada a verificação de um dos indícios de laboralidade, a presunção de existência de um contrato de trabalho não se confirmou.

No âmbito da análise da relação contratual entre a ré e o estafeta DD, que se iniciou em agosto de 2023, e tendo em vista a aplicação do disposto no artigo 12.º-A do Código do Trabalho, introduzido pela Lei n.º 13/2023, o tribunal argumenta nos seguintes termos:

a) **Fixação da retribuição ou estabelecimento de limites máximos e mínimos para aquela:** O exame dos factos provados no caso concreto revelou ao tribunal que é a ré quem, efetivamente, determina a retribuição do estafeta, de acordo com os pontos 9 a 11, 34 e 35 dos factos provados, sendo a ré a responsável por definir o valor da retribuição (taxa de aceitação) e os incentivos pagos ao prestador de serviços. No mesmo sentido, é a operadora de plataforma que fixa o valor do quilómetro a ser pago ao estafeta e, embora o estafeta tenha a possibilidade de definir um valor mínimo por quilómetro, a ré tem a prerrogativa de ultrapassar esse valor mínimo, dependendo das circunstâncias, o que reforça a sua autoridade na determinação do pagamento. Dessa forma, a relação entre a

plataforma digital e o estafeta DD demonstra que a ré exerce uma influência significativa sobre a fixação da retribuição, o que caracteriza a presença de um dos elementos fundamentais para a presunção de um contrato de trabalho, conforme estabelecido no artigo 12.º-A, n.º 1, do Código do Trabalho.

b) Exercício do poder de direção: Em relação à alínea b) do n.º 1 do artigo 12.º-A do CT, que trata do exercício do poder de direção pela operadora de plataforma, o acórdão estabelece que a mesma determina regras específicas, como a forma de apresentação do prestador e a sua conduta perante o utilizador do serviço, além de influenciar a prestação da atividade.[842] A evidência de que a plataforma controla certos aspetos da atividade do prestador demonstra a aplicação do poder de direção pela ré, conforme previsto na referida alínea.

c) Controlo e supervisão da atividade: No que concerne à alínea c) do n.º 1 do artigo 12.º-A, que trata do controlo e supervisão da atividade, o acórdão apresenta factos que revelam que a plataforma monitoriza a localização do estafeta em tempo real, através do GPS da aplicação, e verifica a identidade do prestador de atividade laborativa por motivos de segurança (pontos 14, 15 e 23), acompanhando os movimentos do estafeta e avaliando a qualidade da sua atividade com base nas classificações feitas pelos clientes finais. Assim, a verificação da alínea c) também se demonstra através dos factos considerados provados.

d) Restrição da autonomia quanto à organização do trabalho: A análise da alínea d) do n.º 1 do artigo 12.º-A do CT, que trata da autonomia do prestador de atividade laborativa quanto à organização do trabalho, revela que, no caso concreto, a plataforma não restringe substancialmente a liberdade do estafeta, pois embora existam algumas limitações quanto ao horário de trabalho (11h-24h), o estafeta tem a possibilidade de escolher os períodos de ausência, aceitar ou recusar tarefas e optar por não atender determinados clientes (pontos 7, 24,

[842] A título de exemplo, consta dos factos provados que os estafetas aceitam pedidos de entrega apresentados na aplicação *Uber Eats* e devem seguir as instruções quanto aos locais de recolha e entrega, além de realizar uma verificação de segurança ao utilizar os equipamentos (pontos 3 e 16).

33, 36, 38-41). Com base nestes factos, o tribunal concluiu que não se verifica a restrição da autonomia do prestador de atividade laborativa.

e) **Exercício do poder disciplinar:** Por fim, a análise da alínea e) do n.º 1 do artigo 12.º-A do CT, que se refere ao exercício de poder disciplinar pela operadora de plataforma, aponta para a ausência de um mecanismo formal de sanção ou exclusão do estafeta. Apesar da menção ao poder disciplinar, não foram apresentados factos que indiquem que a ré tenha a capacidade de sancionar comportamentos do prestador ou de exercer um controle punitivo sobre ele.

f) **Equipamentos e instrumentos de trabalho:** Em relação à alínea f) do n.º 1 do artigo 12.º-A do CT, que se refere aos equipamentos de trabalho utilizados pelo prestador e à sua propriedade, o acórdão conclui que não foi demonstrado que os meios de transporte, capacete, telemóvel e mochila térmica utilizados pelo estafeta fossem fornecidos pela plataforma digital, considerando ainda que a utilização da aplicação informática, embora essencial para o exercício da atividade, não se enquadra no critério da alínea f), uma vez que não são fornecidos aos estafetas os equipamentos necessários para a execução do trabalho.

Porém, à semelhança do discutido no anterior acórdão, o tribunal concluiu que, embora esses indicadores de laboralidade estivessem presentes, existiam elementos suficientes que evidenciavam a autonomia do prestador de serviço, o que afastava a presunção de laboralidade, com os seguintes fundamentos:

a) **Fixação da retribuição:** O tribunal considerou que, apesar de a plataforma ser responsável pela fixação da retribuição por cada entrega, a factualidade provada revelou que o prestador de serviço tinha autonomia para recusar a realização do serviço proposto e, além disso, podia ajustar a taxa mínima por quilómetro de forma exclusiva, sem que isso fosse imposto pela operadora de plataforma, o que sugere que o mesmo tinha domínio sobre o valor da sua retribuição, o que é incompatível com a subordinação típica de um contrato de trabalho.

b) **Recusa do serviço:** O tribunal conclui que, embora a plataforma indicasse o serviço a ser executado, o prestador de atividade laborativa tinha ampla liberdade na definição do seu horário e, bem assim, para recusar o serviço antes

da recolha da encomenda, capacidade de recusa essa que evidencia a autonomia do prestador, pois, ao contrário do que ocorreria num contrato de trabalho, onde a execução das tarefas é imposta pelo empregador, o prestador tinha controlo total sobre a sua decisão de aceitar ou não o serviço.

c) **Controlo sobre a localização e identidade:** Pese embora reconheça a existência desse controlo, o tribunal observou que o prestador de atividade laborativa só a ele se sujeitava se optasse por se ligar à plataforma, mantendo assim uma autonomia substancial sobre sua interação com o sistema, flexibilidade de escolha essa que é considerada um forte indicativo de que o prestador de serviço não estava sujeito à vigilância constante típica de um trabalhador subordinado.
d) **Substituição do prestador de atividade:** Outro fator fulcral para afastar a presunção de contrato de trabalho foi a possibilidade de o prestador de atividade laborativa se fazer substituir por outro estafeta para realizar as entregas, pois, na medida em que o contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, centrado nas qualidades pessoais do trabalhador, a possibilidade de substituição por outra pessoa demonstra que a relação entre a operadora de plataforma e o prestador de atividade é, na realidade, de prestação de serviço, onde o que importa é o resultado final da entrega, e não a identidade do prestador de serviço.

Da referida a análise dos factos e dos indícios de laboralidade, conjugada com a evidência de autonomia do prestador de atividade laborativa, o tribunal concluiu que a presunção de contrato de trabalho prevista no artigo 12.º-A do Código do Trabalho não permite concluir pela existência de subordinação jurídica, pois, embora existam elementos que podem sugerir uma relação de trabalho subordinado, a autonomia do prestador é incompatível com as características essenciais de um contrato de trabalho, como a subordinação e o poder disciplinar do empregador. Como tal, o tribunal concluiu que a plataforma conseguiu ilidir a presunção de laboralidade, sendo a decisão do recurso parcialmente procedente.

Em sentido diverso, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 5 de dezembro de 2024, proferido no processo n.º 4306/23.2T8VFX.L1-4,[843] sumariou que:

"I. Na qualificação do contrato de trabalho pode-se lançar mão dos métodos subjuntivo, indiciário, e ainda recorrer às presunções previstas na lei.

II. Na qualificação da atividade que um estafeta presta a uma plataforma digital cumpre ter em conta as presunções contidas no art.º 12-A do código do trabalho.

III. O software empregue – a App – disponibilizado e controlado pela R. – é um instrumento laboral fundamental e não se confunde com a própria plataforma digital.

IV. É irrelevante o facto do prestador de atividade se puder fazer substituir por outro, quando este tem de estar inscrito junto da ré para o efeito.

V. O mesmo se passa com circunstâncias como o facto do trabalhador poder recusar determinadas atividades, designadamente por abaixo de certo valor tal não lhe interessar. Na realidade, estando limitado a um leque remunerativo previamente definido pela ré, não é o trabalhador quem define a retribuição mas a R.

VI. Verificadas dois ou mais índices da presunção prevista no referido art.º 12-A, e não demonstrando a ré que de todo o modo se trata de um contrato de outra natureza, tem de concluir-se pela existência de um contrato de trabalho."

De uma perspetiva mais ampla e sistemática, o tribunal considera que "o que está em causa nesta ação não é aquilo que as partes qualificam ou designam, mas o que na realidade acordaram, tal como a sua prática demonstra, prevalecendo o que efetivamente executam sobre meros nomens porventura destinados a escamotear a realidade".

Essa afirmação reflete a necessidade de considerar a execução prática da relação para a qualificação do contrato, verificando-se se existem ou não elementos de subordinação jurídica.

Partindo da noção de subordinação jurídica emergente do vertido no artigo 11.º do CT, ou seja, pelo facto de o trabalhador se encontrar submetido à autoridade do empregador e prestar a sua atividade no âmbito de organização heterodeterminada.

---

[843] Disponível para consulta em *https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/364891df2227319780258bf7003bf2aa*.

Neste enquadramento, e nos casos em que não é possível aplicar diretamente um método subsuntivo, como quando a subordinação jurídica não é clara, o tribunal aponta a relevância do método indiciário, indicando, de entre os indícios internos, os seguintes:

a) O local onde a atividade é exercida, ou seja, se ocorre em instalações do empregador ou em local determinado por este;
b) A existência de um horário fixo de trabalho;
c) A utilização de bens e equipamentos fornecidos pelo empregador;
d) O pagamento de remuneração com base no tempo de trabalho (em vez de uma remuneração vinculada à tarefa);
e) A imposição de obrigações típicas do contrato de trabalho, como o direito a férias.

O tribunal reflete ainda que os indícios externos podem incluir a inscrição do prestador de serviços na Segurança Social como trabalhador dependente, o tipo de impostos pagos e a sindicalização do trabalhador, sustentando que os indícios de laboralidade devem ser apreciados globalmente, levando em consideração tanto os indícios internos como os externos.

A análise do tribunal começa pela identificação de cláusulas contratuais que impõem obrigações ao estafeta e estabelecem consequências para o incumprimento dessas obrigações, o que é o caso da cláusula 14.ª, alínea b), em conjugação com a cláusula 5.ª, que determina que o estafeta tem um conjunto de responsabilidades a cumprir durante o exercício da sua atividade, e a *Uber Eats* Portugal pode controlar o cumprimento dessas obrigações. Em particular, o tribunal destaca a possibilidade de os clientes reportarem problemas com as entregas, o que pode levar à desativação da conta do estafeta, ou seja, à resolução unilateral do contrato por parte da operadora de plataforma.

O tribunal argumenta que a desativação da conta, como forma de resolução do contrato, configura uma manifestação clara do poder disciplinar da operadora de plataforma, uma vez que ela pode desativar a conta de um estafeta em situações de incumprimento ou de comportamento defeituoso, o que equivale a uma sanção disciplinar.

No que respeita à presunção de laboralidade, o tribunal considera que a desativação da conta e a possibilidade de resolução do contrato pela plataforma digital estão em

conformidade com o disposto no artigo 12.º-A do Código do Trabalho, afirmando que "No caso das plataformas digitais, a lei considera como manifestação de poder disciplinar a exclusão de futuras atividades na plataforma através da desativação da conta."

Embora a operadora de plataforma tenha tentado demonstrar que o vínculo não possui características laborais, apresentando argumentos como a autonomia do estafeta em relação à escolha de tarefas e horários, à possibilidade de o estafeta se fazer substituir por outro com conta ativa na plataforma, o tribunal refuta esses argumentos, afirmando que tais elementos não excluem a subordinação jurídica, mormente, no que tange à possibilidade de substituição do estafeta, que é considerada irrelevante, pois a substituição deve ocorrer dentro da *pool* de trabalhadores da operadora de plataforma, isto é, não há uma substituição genuína por um terceiro independente.

No mesmo sentido, o tribunal argumenta que, apesar da aparente autonomia do estafeta (como a liberdade para recusar entregas ou definir o valor mínimo de remuneração), a sua atividade está sujeita a regras preestabelecidas pela operadora de plataforma, que estabelece um quadro geral de funcionamento que orienta o trabalho do estafeta. De acordo com o tribunal, "A natureza da atividade se presta exatamente à definição de um quadro geral, no qual o estafeta opera, e, dentro dos limites desse quadro, é livre para tomar decisões concretas sobre como realiza a entrega e como interage com os clientes", pelo que, pese embora tal flexibilidade na execução da atividade, essa liberdade encontra-se condicionada pelas regras impostas pela operadora de plataforma.

Deste modo, o tribunal conclui que, mesmo diante de argumentos de autonomia, os elementos materiais da relação de trabalho (nomeadamente, o poder disciplinar manifestado pela desativação da conta) são suficientes para aplicar a presunção de laboralidade prevista no artigo 12.º-A do Código do Trabalho, confirmando a sentença que reconhece o vínculo de trabalho subordinado, com base na presunção legal de laboralidade.

O Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 11 de dezembro de 2024, proferido no processo n.º 5075/23.1T8VIS.C1,[844] sumariou que:

"I – Por força da Lei n.º 13/2023, de 03/04, foi aditado ao Código do Trabalho o artigo 12.º-A que estabelece a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verifiquem algumas das características aí enunciadas.

II – A Ré é uma plataforma digital de organização de trabalho e não de intermediação tecnológica de vários utilizadores, posto que, 'é uma 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 envolve, 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' (nº 2 do artigo 12º-A do CT).

III – A presunção prevista no n.º 1 do mesmo normativo 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.

IV – Tendo em conta que a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como o facto de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital e que o estafeta está integrado na organização de trabalho da Ré, sujeito às regras por esta definidas, ao poder de direção e disciplinar da mesma, existe a subordinação jurídica característica essencial de uma relação laboral."

Neste enquadramento, e no âmbito da terceira questão submetida à apreciação do tribunal - a saber, se entre o prestador de atividade e a entidade ré existia uma relação de trabalho subordinado, com início em 3 de outubro de 2023 - o tribunal começou por

[844] Disponível para consulta em *https://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/c04674be5dc6117f80258c000041acbe?OpenDocument*.

enunciar os conceitos legais relevantes, nomeadamente os vertidos no artigo 11.º do Código do Trabalho e no artigo 1154.º do Código Civil.

Discutindo esta matéria, o tribunal argumenta que a operadora de plataforma exige a ativação contínua da geolocalização enquanto o estafeta está a prestar atividade, de forma a permitir o seu controlo constante, a atribuição de pedidos, o cálculo do valor do serviço e a informação da localização ao cliente e estabelecimento. Em aditamento, a ré grava chamadas e utiliza reconhecimento facial para assegurar o cumprimento das condições contratuais, incluindo normas de ética e conduta e avalia o desempenho dos estafetas através de um sistema de reputação. Conclui-se, por isso, que existe controlo e supervisão da prestação de atividade em tempo real, cumprindo-se a alínea c) do artigo 12.º-A do CT.

Quanto às restrições à autonomia do prestador de atividade laborativa, o tribunal constata que o estafeta não escolhe os clientes nem os pedidos, pois estes são-lhe atribuídos aleatoriamente, embora tenha liberdade para aceitar ou recusar cada pedido. O tribunal anota ainda que a operadora de plataforma impede a substituição por outros estafetas e pode aplicar sanções como a restrição ou desativação da conta, verificando-se, assim, limitações à organização do trabalho quanto à escolha de clientes e utilização de substitutos, correspondendo à alínea d) do artigo 12.º-A do CT.

No que respeita ao exercício do poder disciplinar, o tribunal conclui que a possibilidade de restringir ou desativar a conta do estafeta em caso de infração às regras internas da operadora de plataforma é qualificada como exercício do poder disciplinar, preenchendo a alínea e) do artigo 12.º-A do CT.

No que respeita aos equipamentos e instrumentos de trabalho, o tribunal afirma que, embora o estafeta forneça o seu veículo, mochila e telemóvel, o instrumento de trabalho essencial é a aplicação da ré, da qual depende o acesso a pedidos, parceiros e clientes, pelo que a posse e exploração da aplicação pela operadora de plataforma constituem a verificação da alínea f) do artigo 12.º-A do CT.

O tribunal conclui ainda que, apesar de o estafeta dispor de alguma liberdade - por exemplo, na escolha de horários dentro do funcionamento da plataforma, a possibilidade de recusar pedidos, de prestar atividade para outras plataformas e inexistindo qualquer obrigação de assiduidade -, estas circunstâncias não afastam a

subordinação jurídica evidenciada pelo controlo, supervisão e poder disciplinar exercidos pela ré, pelo que, em consequência, a presunção de laboralidade prevista no artigo 12.º-A do CT não foi ilidida.

A título lateral, é ainda invocada pela recorrente a questão da eventual inconstitucionalidade do artigo 12.º-A do Código do Trabalho, consagrada nos artigos 13.º (princípio da igualdade), 18.º, n.ºs 2 e 3 (restrições de direitos fundamentais) e 61.º (liberdade de iniciativa económica) da Constituição da República Portuguesa (CRP), contudo, o tribunal já havia afastado essa inconstitucionalidade na sentença recorrida, com o fundamento de que, o princípio da igualdade impõe o tratamento igual a todos os cidadãos e que apenas nos casos expressamente previstos na Constituição podem ser impostos limites aos direitos, exigindo que essas restrições sejam necessárias, gerais, abstratas e não retroativas, por contraponto com a liberdade de iniciativa económica, condicionada ao interesse geral.

Nesse enquadramento, o tribunal entendeu que o artigo 12.º-A do CT regula uma nova realidade – o trabalho mediado por plataformas digitais – e a criação de um regime próprio para este fenómeno não configura qualquer violação do princípio da igualdade, visto que o direito admite tratamentos diferenciados desde que materialmente justificados.

No mesmo sentido, considera que não se verifica uma limitação inadmissível à liberdade de iniciativa económica, pois esta, nos termos constitucionais, pode ser restringida para salvaguardar o interesse geral, nomeadamente o direito ao trabalho (artigo 58.º da CRP).

Assim, considerando que a presunção de laboralidade prevista no artigo 12.º-A do CT é adequada à nova realidade do trabalho digital e necessária para assegurar direitos fundamentais, o Tribunal concluiu pela sua conformidade constitucional e pela manutenção integral da sentença recorrida.

Aplicando os mesmos normativos, o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 11 de dezembro de 2024, proferido no processo n.º 5090/23.5T8VIS.C1,[845] propugna a mesma solução, sumariando o seguinte:

"I – Por força da Lei n.º 13/2023, de 03/04, foi aditado ao Código do Trabalho o artigo 12.º-A que estabelece a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verifiquem algumas das características aí enunciadas.

II – A Ré é uma plataforma digital de organização de trabalho e não de intermediação tecnológica de vários utilizadores, posto que, "é uma 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 envolve, 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" (nº 2 do artigo 12º-A do CT).

III – A presunção prevista no n.º 1 do mesmo normativo 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.

IV – Tendo em conta que a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como o facto de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital e que o estafeta está integrado na organização de trabalho da Ré, sujeito às regras por esta definidas, ao poder de direção e disciplinar da mesma, existe a subordinação jurídica característica essencial de uma relação laboral."

[845] Disponível para consulta em *https://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/bc0aed24bce2d80880258c0000428294?OpenDocument*.

Seguindo de perto a argumentação do acórdão anteriormente citado, e em relação à aplicação dos critérios estabelecidos pelo artigo 12.º-A do Código do Trabalho, o tribunal analisa os indícios vertidos no artigo 12.º-A do CT, concluindo o seguinte:

a) O acórdão verifica que "é a ré que unilateralmente fixa a remuneração, 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 Ré", como o preço por quilómetro e o valor do multiplicador, o que indica a presença de uma presunção de laboralidade, conforme a alínea a) do artigo 12.º-A do CT.
b) A análise segue com a verificação da alínea b) do artigo 12.º-A, que trata do poder de direção da plataforma. O acórdão sublinha que "a A... determina as regras específicas que o prestador de atividade tem de cumprir para poder exercer a prestação dessa atividade", como a exigência de inscrição na plataforma, o preenchimento de questionário e o cumprimento dos termos e condições de uso. Além disso, o estafeta deve ainda "aceder à internet, com o respetivo código de segurança, devendo para receber pedidos ligar o botão de disponibilidade", estando restrito à área geográfica onde se encontra registado. Esse controlo, incluindo a exigência do uso de mochila isotérmica e o cumprimento de orientações de entrega, permite, portanto, a verificação do indício estabelecido na alínea b) do artigo 12.º do CT.
c) O poder de controlo e supervisão da operadora de plataforma sobre o prestador de atividade laborativa, tratado na alínea c) do artigo 12.º-A do CT, é também considerado verificado, na medida em que "a ré controla e supervisiona o trabalho do estafeta em tempo real, verificando a qualidade do trabalho prestado", por meio de sistemas de reputação e da gestão algorítmica dos pedidos, o que se agrava pelo facto de a operadora de plataforma ter total responsabilidade sobre o sistema de atribuição de pedidos e de não fornecer essas informações aos estafetas.
d) Em relação à alínea d), o acórdão analisa a restrição da autonomia do prestador de atividades, afirmando que "A Ré pode, temporariamente, restringir o acesso do estafeta à dita APP, ou desativar a sua conta em definitivo", especialmente

em casos de violação das condições de uso. Além disso, antes de abril de 2023, o estafeta tinha um horário fixo determinado pela plataforma para realizar o trabalho, o que limitava ainda mais sua autonomia.

e) No que respeita à alínea e) do artigo 12.º-A do CT, o acórdão confirma que "a ré exerce o poder disciplinar sobre o estafeta, restringindo o seu acesso por bloqueio, suspensão ou desativação da conta". Nesta sequência, embora a linguagem utilizada pela plataforma para impor sanções não seja a mesma das sanções disciplinares típicas, as ações de bloqueio e desativação de contas são equivalentes ao exercício do poder disciplinar típico das relações laborais.

f) Além disso, a alínea f) estabelece que "os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por esta explorados através de contrato de locação", confirmando o acórdão que a aplicação ou plataforma, sem a qual o estafeta não pode realizar seu trabalho, pertence à ré.

Por fim, a sentença reitera que a plataforma define a organização do trabalho e o risco do negócio, aspetos fundamentais para a caracterização de subordinação jurídica, destacando que "o risco do negócio é assumido pela ré e não pelo estafeta, que apenas utiliza seu telemóvel, internet e veículo", elementos que não representam um investimento significativo em comparação com o da plataforma. Além disso, salienta ainda o acórdão que o estafeta não possui uma organização empresarial própria, dependendo integralmente da plataforma para prestar os serviços e interagir com os clientes e, como tal, considera verificada a presunção de laboralidade.

II. Neste enquadramento, verifica-se que um dos argumentos centrais utilizados pelas operadoras de plataformas digitais para afastar a qualificação das relações com os estafetas como contratos de trabalho reside na invocação da liberdade contratual e da ausência de subordinação jurídica.

Esta argumentação tenta, por um lado, ilidir a presunção de laboralidade consagrada nos artigos 12.º e 12.º-Ado Código do Trabalho e, por outro afirmar que as operadoras de plataformas consubstanciam meros intermediários tecnológicos, desresponsabilizando-se da natureza das relações económicas que viabilizam.

Porém, a introdução do artigo 12.º-A do CT, veio densificar os critérios indiciários da subordinação jurídica nas relações laborais mediadas por plataformas digitais, sendo que, nos termos do seu artigo 35.º, a aplicação temporal deste novo regime faz-se com respeito pelos limites impostos pelo princípio da não retroatividade, prevendo-se, no entanto, a sua aplicação a contratos celebrados antes da entrada em vigor da lei, "salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações anteriores àquele momento".

A jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça tem sido clara neste domínio, prevendo que, havendo uma alteração substancial nos termos da relação, torna-se legítima a aplicação das novas disposições legais.

Assim, pese embora existam relações laborativas no contexto de plataformas digitais anteriores à entrada em vigor do referido normativo, o facto, por exemplo, de o estafeta deixar de prestar atividade segundo um horário fixado pela plataforma, passando posteriormente a poder escolher livremente os seus períodos de atividade dentro da janela de funcionamento da aplicação, permite ao tribunal considerar que se está perante uma alteração relevante na configuração do vínculo, modificação que justifica, à luz da doutrina do Supremo, a aplicação do artigo 12.º-A ao caso concreto.

Deste modo, os acórdãos proferidos pelos tribunais superiores, como as do Tribunal da Relação de Évora e da Relação de Guimarães, revelam a diversidade de abordagens e a complexidade do reconhecimento da relação de trabalho nas plataformas digitais, pelo que as decisões analisadas apontam para uma mudança gradual na forma como a subordinação jurídica é interpretada no contexto das plataformas digitais e, por conseguinte, demonstrando que o ordenamento jurídico laboral mantém toda a sua força tuitiva.

Porém, tal ambivalência nas decisões judiciais, revela eventualmente a necessidade de uma revisão ou reinterpretação do quadro legal, de forma a procurar assegurar maior segurança jurídica tanto para os trabalhadores quanto para as operadoras de plataformas.

Em síntese, as decisões recentes em Portugal refletem um movimento crescente na adaptação do direito do trabalho à realidade das plataformas digitais, cuja aplicação prática poderá vir a consolidar uma nova abordagem, e cuja eficácia ainda depende de

um amadurecimento do entendimento jurídico sobre as especificidades do trabalho digital.

Em síntese, de entre os argumentos utilizados pela jurisprudência recente para reconhecer a existência de um contrato de trabalho, salientam-se os seguintes:

a) **Controlo e supervisão:** Os tribunais tendem a reconhecer o vínculo laboral quando observam que a operadora de plataforma exerce um controlo substancial sobre a atividade do prestador de atividade laborativa, o qual inclui a fixação da remuneração, a determinação dos equipamentos a utilizar, o acesso à localização do trabalhador, e a capacidade da operadora de plataforma para desativar a conta do utilizador profissional.

b) **Fixação da remuneração pela operadora de plataforma:** A definição unilateral da remuneração do prestador de atividade laborativa por parte da operadora de plataforma tem sido um indicador significativo da existência de uma relação laboral. Quando o estafeta não possui margem para negociar a sua remuneração, isto é interpretado como um especial posicionamento da operadora de plataforma, que detém o domínio sobre aspetos fundamentais da organização e desenvolvimento do trabalho.

c) **Inserção no ciclo produtivo da plataforma:** Outro critério relevante é a inserção do prestador de atividade laborativa no ciclo produtivo da plataforma, na medida em que a sua atividade a beneficia diretamente, devendo aquele atuar segundo parâmetros de organização e funcionamento definidos pela empresa, inserção esta que denota a sujeição do trabalhador aos objetivos e processos da empresa.

Alguns tribunais têm ainda argumentado que a ausência de um horário fixo ou de um local de trabalho determinado não é incompatível com a existência de um contrato de trabalho, o que se deve à especificidade do trabalho mediado por plataforma digital, no qual a flexibilidade das condições de trabalho é uma característica intrínseca.

Por outro lado, de entre os argumentos utilizados pelos tribunais para rejeitar a existência de contrato de trabalho, salientam-se os seguintes:

a) **Autonomia do prestador de atividade laborativa:** Por outro lado, muitos tribunais têm rejeitado o vínculo laboral quando a autonomia do prestador de

atividade laborativa é considerada ampla, isto é, se aquele pode recusar serviços sem consequências, escolher o transporte ou o percurso, ou limitar o acesso à sua localização, isto é visto como uma evidência de que não está subordinado à plataforma, mas sim a exercer uma atividade independente.

b) **Falta de controlo efetivo pela operadora de plataforma:** Em situações em que a operadora de plataforma não impõe regras rigorosas sobre a execução do serviço, nem exerce um controlo sobre os valores de remuneração ou sobre o desempenho do trabalhador, os tribunais tendem a entender que tal é insuficiente para caracterizar a relação como laboral, tal como a falta de um poder disciplinar significativo.

c) **Ausência de exclusividade:** A possibilidade de o prestador de atividade laborativa trabalhar para várias plataformas, ou para outros empregadores sem qualquer exclusividade, é frequentemente utilizada como argumento para afastar o vínculo laboral, sendo interpretada como uma evidência de que o trabalhador não está vinculado aos ditames da operadora de plataforma de forma permanente ou exclusiva, o que diminui a intensidade da sua inserção em organização heterodeterminada.

d) **Equipamentos e instrumentos de trabalho e organização da atividade:** Quando o prestador de atividade laborativa utiliza os seus próprios meios, como veículo, telemóvel ou outros equipamentos, e organiza a sua atividade de forma autónoma, sem a intervenção ou imposição da plataforma, tal também é considerado um argumento em desfavor do reconhecimento do contrato de trabalho.

Deste modo, tem sido considerada a ilisão da presunção de laboralidade prevista no artigo 12.º-A do CT, caso se consiga demonstrar que o prestador de atividade laborativa age de forma independente, ou não se encontra sujeito ao controlo, direção ou disciplina típicos de uma relação laboral.

De entre os factos que melhor podem fazer operar a presunção de laboralidade inclui-se a limitação da autonomia do prestador de atividade quanto à organização da prestação, nomeadamente no que respeita à possibilidade de se fazer substituir, prevista no artigo 12.º-A, n.º 1, alínea d) do CT.

Importa salientar que a impossibilidade de substituição, isoladamente considerada, não é suficiente para fazer operar a presunção, porém, por outro lado, a possibilidade de substituição não impede, por si só, a aplicação da presunção de laboralidade, desde que se verifiquem outras duas características previstas no artigo 12.º-A, n.º 1, do CT. A análise deve, pois, ser feita de forma holística, considerando todos os elementos relevantes e ponderando se, no caso concreto, existe subordinação jurídica.

A doutrina rejeita, assim, uma abordagem simplista que veja na possibilidade de substituição do prestador de atividade laborativa a "bala de prata" que afastaria a natureza laboral da relação. Como assinalam João Leal Amado e Teresa Coelho Moreira, "é metodologicamente errado assumir que, perante uma relação contratual em que é dada ao prestador de atividade a possibilidade de se fazer substituir, a solução estaria encontrada".[846]

Neste enquadramento, a inserção de cláusulas de substituição no contrato é relevante, mas não determinante, sendo necessário analisar o seu conteúdo concreto, pois só uma análise atenta poderá revelar se a substituição é uma possibilidade efetiva ou meramente teórica.

Assim, a correta qualificação da relação de trabalho em plataformas digitais exige uma análise global e circunstanciada, sem ceder a raciocínios simplistas baseados em elementos isolados como é o caso da possibilidade de substituição do prestador de atividade laborativa.

Em face do exposto, a jurisprudência nacional tem demostrado uma clara divergência face à qualificação do contrato em plataformas digitais, o que reflete a complexidade e a novidade do tema, que envolve a adaptação do direito do trabalho às especificidades das novas formas de organização do trabalho, mediadas por plataformas digitais. A falta de consenso nas decisões evidencia a necessidade de um aprofundamento da interpretação do artigo 12.º-A do CT e das suas implicações na regulação do trabalho digital em Portugal ou mesmo da sua revisão.

[846] AMADO, João Leal Amado e MOREIRA, Teresa Coelho, "Plataformas digitais, qualificação do contrato e substituição de estafetas: A 'Bala de Prata'?", in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano IV, n.º 6, junho 2024, p. 156, disponível para consulta em *www.ridt.pt*.

Em síntese, os tribunais portugueses têm demonstrado uma abordagem multifacetada no reconhecimento ou não de contratos de trabalho entre prestadores de atividade laborativa e operadores de plataformas digitais, na qual a análise dos indícios de subordinação, autonomia, controlo e inserção no ciclo produtivo têm oferecido alguma resistência face aos conceitos clássicos de subordinação, quando adaptados à realidade digital, representando um desafio à consolidação de uma jurisprudência uniforme.

A evolução deste debate será fundamental para a efetiva aplicação da presunção de laboralidade e para a correta qualificação do trabalho em plataformas digitais, pois à medida que novas formas de organização laboral surgem, em especial nos setores mediados por plataformas tecnológicas, torna-se essencial que a doutrina e a jurisprudência acompanhem essa transformação, garantindo que os princípios fundamentais do direito do trabalho não sejam esvaziados.

O amadurecimento da discussão permitirá não só clarificar os critérios para a aplicação da presunção de laboralidade, como também adaptar os instrumentos tradicionais de qualificação da relação jurídica à realidade complexa e mutável do trabalho digital. Sem esse esforço contínuo, corre-se o risco de perpetuar situações de precariedade e de exclusão dos trabalhadores das garantias laborais básicas, fragilizando a própria lógica tuitiva que inspira o regime jurídico do trabalho subordinado.

5.5 Repensar o artigo 12.º-A do CT: Uma proposta

I. A entrada em vigor da Agenda do Trabalho Digno e a introdução do artigo 12.º-A do Código do Trabalho, com a presunção de laboralidade para os trabalhadores de plataformas digitais, representaram um marco significativo no direito do trabalho português, presumindo-se a existência de um contrato de trabalho quando certos indícios de subordinação estão presentes. Este dispositivo visa assegurar uma maior proteção aos trabalhadores que prestam serviços através de plataformas digitais, como

os estafetas e motoristas de aplicações, cuja situação de subordinação jurídica era frequentemente contestada pela natureza flexível e autónoma das suas atividades.

Contudo, a aplicação prática do artigo 12.º-A do CT tem gerado controvérsia e divergências jurisprudenciais, com tribunais a avaliar de forma distinta a relação de subordinação e a autonomia dos trabalhadores, refletindo as complexidades do tema, motivo pelo qual surgiu o entendimento de que a redação deste artigo poderá ter de ser sujeita a revisão.

Deste modo, à luz das experiências recentes e da análise das decisões judiciais acima referenciadas, poderão ser necessários alguns ajustes à presunção legal, visando aprimorar a clareza e a eficácia do dispositivo, bem como as implicações ao nível da certeza e segurança jurídicas para as partes envolvidas, adaptando-o de maneira mais eficaz à realidade digital e às especificidades do trabalho mediado por plataformas.

Em face do exposto, a aplicação do artigo 12.º-A do CT enfrenta desafios significativos, que podem ser agrupados em três áreas principais:

i) **Ambiguidade na definição de subordinação:** O conceito de subordinação jurídica, tradicionalmente associado a relações de trabalho típicas, tem sido difícil de aplicar de forma clara nas relações digitais, na medida em que o trabalho em plataformas digitais é frequentemente marcado por uma autonomia aparente, já que os trabalhadores podem escolher quando e onde trabalhar. Essa autonomia, no entanto, é muitas vezes compensada por um controlo algorítmico que direciona as atividades, sugere horários e impõe limitações que reduzem a liberdade do trabalhador. Neste sentido, a dicotomia entre autonomia e subordinação carece de ser mais bem definida na norma.

j) **Desajuste entre a norma e a realidade das plataformas digitais:** O artigo 12.º-A do CT foi redigido tendo em conta o modelo de subordinação propugnado pela proposta de diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais, num momento em que a análise e compreensão sobre o funcionamento destas realidades era ainda enformado por uma conceptualização contagiada por parâmetros clássicos, quando aquelas, pese embora atuem como intermediárias tecnológicas, não dispõem de uma estrutura organizacional convencional, o que implica que muitas das

características do vínculo laboral clássico, como a imposição de horários fixos ou o fornecimento de equipamentos, não são evidentes no modelo de trabalho digital.

k) **Dificuldades na prova da subordinação e confluência de elementos de autonomia:** A presunção de laboralidade é, em muitos casos, afastada pelas operadoras de plataforma que tentam demonstrar que os trabalhadores atuam de forma autónoma ou independente, alegando que o prestador de atividade laborativa tem liberdade total sobre a organização da sua atividade, sem quaisquer imposições ao nível do controlo ou disciplina.

Deste modo, com base nos desafios identificados, propomos subtis ajustamentos à redação do n.º 1 do artigo 12.º-A do CT, tendo em vista melhor esclarecer os critérios de presunção de laboralidade, adaptando-os à realidade digital do trabalho mediado por plataformas:

"Artigo 12.º-A (Proposta de alteração):

Trabalho em plataformas digitais

1. O presente artigo aplica-se a todas as plataformas digitais, cuja exploração esteja a cargo de pessoas coletivas, doravante designadas como operadora de plataforma ou intermediária, que prestam ou disponibilizam serviços à distância, por meios eletrónicos, a pedido de utilizadores, quando envolvem a organização do trabalho prestado por indivíduos, a troco de pagamento, sob termos e condições que integram um modelo de negócio e marca próprios.

2. A relação laboral no âmbito de plataformas digitais configura-se como uma relação de subordinação jurídica, salvo prova em contrário, isto é, de que o prestador de atividade exerce a sua atividade com efetiva autonomia.

3. Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade no âmbito de plataforma digital e outra ou outras que dela beneficiam, se verifiquem algumas das seguintes características:

a) A operadora de plataforma ou intermediária define direta ou indiretamente a remuneração devida pela atividade prestada, nomeadamente mediante a imposição de limites máximos e mínimos à sua fixação ou efetua o pagamento da mesma com determinada regularidade;

b) A operadora de plataforma ou intermediária admite o prestador de atividade laborativa mediante imposição unilateral de cláusulas contratuais ou contratos de adesão, procede a um controlo documental prévio ou ministra formação ao prestador de atividade;
c) A operadora de plataforma ou intermediária fornece diretamente ou mediante financiamento ao prestador de serviço, a qualquer título, equipamentos, veículos ou sistemas, ou estabelece regras quanto à utilização, características ou funcionamento dos mesmos;
d) A operadora de plataforma ou intermediária exerce o poder diretivo, transmitindo diretamente ordens ou instruções quanto à atividade a prestar ou, indiretamente, por intermédio de meios eletrónicos ou gestão algorítmica, ou ainda controlando, supervisionando ou avaliando a atividade prestada mediante critérios por si definidos, incluindo mediante sistemas de reputação, em tempo real ou outros, utilizando meios eletrónicos ou algoritmos de gestão para tal;
e) A operadora de plataforma ou intermediária exerce o poder disciplinar prescritivo através da imposição de regras de comportamento que o prestador de atividade deve observar, nomeadamente impondo regras específicas sobre a apresentação ou conduta dos prestadores de atividade, ou estabelecendo requisitos de produtividade ou metas ou padrões de desempenho, diretamente ou através da aplicação de algoritmos que ajustem o ritmo ou a forma de execução do trabalho (*nudging*);
f) A operadora de plataforma ou intermediária exerce o poder disciplinar sancionatório através da aplicação de sanções ao prestador de atividade, nomeadamente limitando-lhe o acesso a funcionalidades da plataforma, suspendendo ou excluindo o acesso à mesma;
g) A operadora de plataforma ou intermediária restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, limitando-lhe, nomeadamente, a escolha de horários, períodos de ausência, a aceitação ou recusa de tarefas, o uso de subcontratados, a escolha de clientes ou a prestação de serviços a terceiros via plataforma, designadamente impedindo ou limitando a partilha ou

importação por aquele, para plataforma distinta, dos dados reputacionais relativos à prestação da sua atividade;

h) O prestador de atividade seja filiado em associação sindical;

4. A operadora de plataforma não pode criar condições de acesso mais desfavoráveis ou discriminatórias para prestadores que estabeleçam relação direta com a plataforma, em comparação com as condições aplicadas às pessoas singulares ou coletivas que atuem como intermediários da plataforma.

5. A operadora de plataforma e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário, incluindo seus gerentes, administradores ou diretores, bem como as sociedades com as quais mantenham relações de participação, de domínio ou de grupo, serão solidariamente responsáveis pelos créditos laborais do prestador de atividade, incluindo encargos sociais e multas resultantes de infrações contraordenacionais, nos três anos anteriores.

6. Nos casos em que se presuma a existência de contrato de trabalho, aplicam-se as normas do presente código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, incluindo disposições sobre acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição de despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites ao período normal de trabalho, e igualdade e não discriminação."[847]

Neste contexto, propomos uma revisão que ofereça um equilíbrio mais sólido entre a presunção de laboralidade e a necessidade de garantir a flexibilidade necessária ao modelo de negócios das plataformas digitais, visando clarificar os critérios de subordinação e garantir que os tribunais possam avaliar de forma objetiva e consistente a relação laborativa estabelecida entre os trabalhadores tecnológicos e as operadoras de plataformas digitais ou intermediárias, nos casos em que estas existam. A inclusão dos elementos propugnados procura, assim, refletir as especificidades das relações laborativas em contexto de plataformas digitais, em que o trabalhador, embora aparentemente autónomo, está sujeito a uma estrutura de controlo e organização imposta pela operadora de plataforma.

[847] Reservar-se-ia, assim, o previsto nos n.os 10 e seguintes do artigo 12.º-A do CT para a inserção sistemática que lhes corresponde.

A proposta também assegura que a confluência de elementos de autonomia e subordinação, que é inerente ao trabalho prestado no contexto de plataformas digitais, não seja um obstáculo à presunção de vínculo laboral, reconhecendo as diferenças estruturais entre o contrato de trabalho típico e o trabalho mediado por plataformas.

Em conclusão, a reformulação do artigo 12.º-A do Código do Trabalho é um passo necessário para garantir que a legislação se adapte adequadamente à nova realidade do trabalho digital, porquanto as plataformas digitais desempenham atualmente um papel significativo na economia e nas atividades laborativas, impulsionando a evolução da jurisprudência e a adaptação da legislação, de molde a que o ordenamento jurídico laboral permaneça apto a enfrentar os desafios impostos pelas novas formas de organização do trabalho.

6. CONCLUSÕES

I. A transição para uma sociedade da informação e do digital, com o uso generalizado de tecnologias da informação e comunicação, tem vindo a transformar a natureza do trabalho, a par de fenómenos como a globalização, a terceirização da economia, a evanescência da figura do empregador, a codeterminação do modo de prestação da atividade e a horizontalidade da gestão empresarial, alterando o tecido empresarial, a economia e as próprias relações laborativas.

As mudanças significativas e vertiginosas que se registam no mundo do trabalho por força das recentes evoluções tecnológicas, no que vem sendo denominado como a quarta revolução industrial – já se falando até numa quinta revolução industrial, mediante a qual se verifica uma cooperação entre os seres humanos e a inteligência artificial -, conduziu a uma mudança de paradigma nas relações laborativas.

Reconhecendo-se a potencialidade de criação de uma nova tipologia de emprego por força das novas tendências de consumo, principalmente no denominado setor terciário, verifica-se que o modelo típico de emprego, caracterizado pelo trabalho a tempo integral, verticalmente inserido e por tempo indeterminado, vem cedendo espaço a formas de trabalho mais flexíveis, de contornos e caraterísticas diversos, nomeadamente ao nível da gestão do tempo de trabalho e do local de trabalho, à desmaterialização das empresas e à externalização dos serviços, levando a relações laborativas mais versáteis e adaptáveis à evolução do próprio mercado, dos negócios, das empresas e da nova gestão empresarial, numa tendência de flexibilização das próprias relações laborativas e da sua conformação codeterminada.

O referido surgimento de relações laborativas de tipo novo, que não se encaixam facilmente na estrutura tradicional de emprego por se tratarem de geometrias distintas, pendem para autorregulação e para práticas organizacionais que se desenvolvem inicialmente à margem do quadro regulativo. Deste modo, o surgimento do trabalho tecnológico, como uma nova tipologia de emprego, referindo-se ao trabalho mediado digitalmente, isto é, realizado com o uso de tecnologias de informação e comunicação,

cede lugar ao trabalho em plataformas digitais, isto é, ao trabalho desenvolvido com recurso a sistemas tecnológicos que facilitam a transmissão de dados e a oferta de serviços complementares, criando um ambiente de encontro entre clientes e fornecedores de serviços, o que apresenta desafios distintos devido às suas particulares características, mormente de enquadramento legal.

O facto de as tarefas poderem passar a ser realizadas de forma remota, permitindo o trabalho à distância, a deslocalização do emprego e um maior enfoque nos resultados da atividade, corporizada numa nova forma de trabalhar, numa crescente autonomia dos trabalhadores mas, paralelamente, num reforço do controlo sobre o modo de prestação de atividade e sobre o resultado desta, com riscos de controlo da própria pessoa do trabalhador, numa relação contrastante pautada simultaneamente pela flexibilidade das condições de trabalho e pelo controlo reforçado, longe de favorecerem uma abordagem liberal da tendência de flexibilização das normas laborais, juntamente com a retração da intervenção estadual e a propensão para a autorregulação da economia, levanta inevitavelmente questões de proteção dos próprios prestadores de atividade laborativa.

Essa procura do equilíbrio entre a flexibilidade e a estabilidade das relações laborais não é nova sendo um processo virtualmente interminável, onde surge a eventualidade de práticas contrárias à ordem jurídica e ao fundamento tuitivo do ordenamento jurídico laboral, o que vem a impulsionar mudanças ao nível legislativo por forma a combater tais práticas.

Esta evolução da tipologia de emprego no sentido da digitalização levanta ainda questões tuitivas e de qualificação jurídica, mormente porque as fronteiras entre as várias formas de trabalho se tornam menos claras e mais difusas, desafiando o ordenamento jurídico laboral, mas também por força da proliferação de relações laborais com características distintas, que se afastam do modelo clássico de trabalho comum, ficando sujeitos a regras específicas, e daquelas que apresentam desvios significativos em razão ao objeto da relação laboral ou de características específicas dos sujeitos envolvidos, criam novas zonas de fronteira entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço.

Porém, antecede à questão tuitiva a qualificação desta nova tipologia de emprego que, face ao quadro legal vigente, se poderá efetuar quer por via da subordinação económica – através do mecanismo dos contratos equiparados constante do artigo 10.º do CT – quer pelos mecanismos próprios do contrato de trabalho – conforme resulta dos atuais artigos 12.º e 12.º-A do CT – sendo estas duas realidades bem distintas entre si.

De facto, ao passo que a subordinação jurídica envolve a submissão do trabalhador à autoridade da entidade empregadora e a sua integração em organização heterodeterminada, esta não se confunde com a subordinação económica, situação na qual o trabalhador se encontra dependente da remuneração auferida em relação ao trabalho desenvolvido para uma entidade beneficiária em mais de 50% do valor global do seu rendimento, isto é, daí dependendo a sua subsistência. Neste particular, consideramos que a dependência económica não é um critério decisivo para apurar a situação de dependência jurídica do trabalhador, embora releve para efeitos de proteção dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes e ao corpo de garantias mínimas a que a estes assista.

No trabalho autónomo economicamente dependente, isto é, quando se esteja em presença de um contrato de prestação de serviço em que exista dependência económica, a questão tuitiva tem sido resolvida por via da figura dos contratos equiparados, previsão legal que visa dar resposta a situações de fronteira em que não há verdadeira subordinação jurídica, mas em que a dependência económica coloca os prestadores de atividade laborativa em situação paralela, justificando uma proteção específica.

Estas questões destacam a necessidade de reequacionar a distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço à luz das alterações registadas nas formas de trabalho, mas não dos próprios conceitos dos sujeitos envolvidos - trabalhador e entidade empregadora -, procurando um equilíbrio entre a proteção dos direitos laborais e a adaptação às novas realidades laborativas.

No contexto nacional, a figura dos contratos equiparados é vista como resultado de uma tendência expansiva do direito do trabalho, porém, a opção pela via da equiparação, determina uma mera extensão parcial dos direitos laborais, a nível regimental – nomeadamente dos direitos de personalidade, igualdade, não

discriminação, segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ao setor de atividade -, sendo sempre uma proteção limitada.

Era, assim, previsível, que a qualificação das relações laborativas desenvolvidas no contexto da nova economia digital integrasse uma questão complexa e difícil, sujeita a interpretação e à impossibilidade de tratamento unitário, dada a multiplicidade de distintas plataformas digitais e, como tal, da variedade de características das relações jurídicas laborativas subjacentes.

Assim, o ponto de partida que nos conduziu ao aprofundamento do estudo desta questão foi a constatação de que, nas plataformas digitais mais amplamente divulgadas – as de transporte de passageiros em veículo descaracterizado e de entrega – pareciam confluir elementos de autonomia e de dependência dos prestadores de atividade laborativa, não permitindo *ab initio* uma opção pacífica pelo trabalho autónomo.

Surgiram-nos, pois, outras questões porventura mais complexas relacionadas com a presença da subordinação jurídica e os meios jurídicos existentes para a sua deteção e prova por parte dos trabalhadores tecnológicos, partindo nomeadamente da constatação do elevado grau de controlo da atividade a que aqueles se encontravam sujeitos.

Começava, assim, a tomar forma a perceção de que pode efetivamente constatar-se a presença de subordinação jurídica no trabalho prestado em plataformas digitais, principalmente na referida tipologia de plataformas em que exista uma execução local da atividade, o que as coloca num patamar de análise similar a atividades paralelas inseridas num contexto de relações laborais de tipo clássico.

A jurisprudência analisada veio contribuir para que esta conceptualização viesse a desenvolver-se, mormente constatando-se uma orientação da jurisprudência internacional no sentido de vir a qualificar o trabalho prestado em plataformas digitais como trabalho subordinado, mesmo em presença de novas características de exercício dos poderes laborais.

Apesar de tais dificuldades em enquadrar o trabalho em plataformas digitais, a resposta às necessidades tuitivas deve necessariamente passar por um juízo de qualificação prévio, ainda que suscite questões conceptuais e axiológicas de difícil

resposta, para o que contribui a coexistência com formas clássicas de emprego, a inexistência de uma harmonização terminológica e os exemplos colhidos de uma análise comparativa se defrontem com a disparidade de legislações estaduais.

As referidas mudanças estruturais, a par do fenómeno da obsolescência normativa, criam assim "zonas cinzentas" que carecem de respostas concretas por parte do intérprete e aplicador do direito, bem como eventualmente, numa segunda linha, do legislador, para que a resposta a dado caso concreto não se torne ambígua nem caia num vazio legislativo, com riscos ao nível da precarização do trabalho.

A dificuldade de justaposição das conclusões obtidas pela jurisprudência internacional ao ordenamento jurídico nacional e a evidência de que a tarefa de subsunção com recurso ao método tipológico permitia deduzir a existência de subordinação jurídica, mas que o recurso aos indícios de subordinação jurídica não se revelava eficaz ao nível da agilização da prova levou a que parte da doutrina destacasse a dificuldade de enquadrar essas relações no quadro laboral vigente, propondo como via tuitiva possível a figura dos contratos equiparados.

Discordando desta solução, e considerando a possibilidade de identificar a presença dos poderes laborais, bem como da inserção do trabalhador tecnológico na organização predisposta pelo operador de plataforma, com a inerente submissão às respetivas regras nas analisadas plataformas digitais de execução local, procuramos testar a elasticidade da noção de contrato de trabalho constante do artigo 11.º do CT, constatando ainda a inoperatividade da presunção legal constante do artigo 12.º do CT.

Partindo dos elementos essenciais do contrato de trabalho, isto é, a autoridade do empregador corporizada no exercício dos poderes laborais de direção e disciplinar, bem como na integração do trabalhador tecnológico na organização heterodeterminada pela operadora de plataforma, verificamos a possibilidade de qualificar a nova tipologia de emprego como trabalho subordinado, contudo, dado que os indícios constantes do artigo 12.º do CT se dirigem a manifestações de tipo clássico dessa subordinação, os mesmos revelaram-se desadequados à tarefa de qualificação.

Favorecendo esta conceptualização, a intensidade do controlo exercido pelo operador de plataforma sobre a prestação da atividade, sobre o resultado desta e mesmo sobre a pessoa do trabalhador, veio a evidenciar uma deslocalização da

identificação do poder diretivo das ordens e instruções para a sua faceta de controlo, o que levou a que se viesse a propor, a nível nacional, a adoção de uma presunção legal específica para o trabalho em plataformas, digitais que viesse responder às características desta tipologia de emprego e, bem assim, às respetivas necessidades tuitivas.

O desafio de qualificação destas realidades de tipo novo, veio a ser respondida por via da introdução de uma presunção legal de contrato de trabalho constante do artigo 12.º-A do CT, procurando deste modo dar resposta às questões emergentes das relações laborativas desenvolvidas no âmbito de plataformas digitais, fundada nos contributos da doutrina, bem como da jurisprudência internacional e fruto dos contributos europeus, impulsionando uma evolução legislativa, interpretativa e jurisprudencial a nível nacional.

Tal artigo veio a elencar um conjunto de manifestações novas dos poderes laborais que sejam aptos a caracterizar a subordinação jurídica dos trabalhadores tecnológicos, ainda que recorrendo a uma técnica exemplificativa que deixa em aberto vários indícios que mereceriam consideração e por vezes confundindo indícios de subordinação jurídica com os poderes laborais propriamente ditos.

Também a partir da noção constante do artigo 11.º do CT, que embora não defina a posição do empregador possibilita uma análise funcional da mesma por reporte à entidade que exerce os poderes laborais e que predispõe a organização na qual o trabalhador tecnológico se há de inserir, é possível identificar como provável empregador a entidade operadora da plataforma pois, naturalmente, é esta a entidade que presta o serviço subjacente e que, no caso das plataformas de entrega será a operadora de plataforma, ao passo que nas de transporte de passageiros em veículo descaracterizado será previsivelmente a intermediária.

Do mesmo modo, de acordo com o vertido no artigo 11.º do Código do Trabalho, é possível identificar o trabalhador tecnológico com a pessoa física que se obriga a prestar a sua atividade a outra pessoa ou pessoas, mediante retribuição, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.

Considerando que a subordinação jurídica é o elemento-chave para a qualificação do contrato de trabalho e, bem assim, que a discussão se deve centrar em torno dos vetores

autoridade e *integração na organização*, não se detetou qualquer necessidade de alteração ou alargamento dos conceitos de empregador e trabalhador no cotejo com o trabalho prestado em plataformas digitais.

Não consideramos, também, necessária a criação de uma categoria intermédia entre trabalhador subordinado e autónomo pois entendemos que o ordenamento jurídico laboral tem em si os mecanismos para dar resposta a esta questão sem o risco inerente de diluição de fronteiras entre figuras jurídicas e por esta ser uma solução parcial que, a final, evita o tema difícil da tarefa dinâmica de qualificação jurídica.

Portanto, ao invés de procurar mudanças drásticas nos conceitos, o ponto de partida sempre será a observação das características da relação jurídica estabelecida, por confronto com o ordenamento jurídico vigente, de forma a concluir se a mesma se insere numa relação de trabalho autónomo ou de trabalho subordinado.

De entre a tipologia de plataformas digitais existentes, centrámos o nosso estudo nas plataformas digitais de execução local, mais concretamente nas de transporte de passageiros em veículo descaracterizado – como é o caso da *Uber* – e nas de entrega – como a *Glovo* – na medida em que têm sido aquelas que têm merecido uma abordagem mais sistematizada por parte da doutrina e da jurisprudência e, por conseguinte, sendo mais aptas a produzir conclusões sólidas.

Partindo da orientação do Tribunal de Justiça da União Europeia nos processos C-434/15 e C-320/16, a propósito da plataforma *Uber*, que considerou que esta tipologia de plataformas não se limitava a facilitar a conexão entre a procura e a oferta, mas que a empresa que gere a plataforma exercia uma influência decisiva nas condições de prestação do serviço pelos motoristas, recebendo pelo serviço prestado e não pela utilização da plataforma e, por conseguinte, sendo mais do que uma mera base de dados, levou a que aquele tribunal classificasse o serviço prestado como um serviço no domínio dos transportes e não como serviço da sociedade da informação previsto na Diretiva 2015/1535 da União Europeia.

Tornou-se, assim, evidente que, no caso das plataformas digitais de execução local específicas, isto é, aquelas que se encontram especializadas em razão do serviço prestado, existia uma acentuada intervenção regulatória na atividade prestada por seu

intermédio, bem como um controlo reforçado da atividade, ficando, por conseguinte, sujeitas à regulamentação laboral do local onde os serviços são executados.

A nível nacional, o primeiro diploma versando sobre esta matéria foi a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, que regula o transporte de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica, mas este não adota qualquer posição sobre a qualificação do contrato celebrado entre motorista e operador de TVDE, remetendo para o artigo 12.º do CT.

O mérito deste diploma foi o de chamar a atenção para que o contrato laborativo existente seria celebrado entre prestador de atividade laborativa e intermediário, pondo fim à discussão sobre qual seria a contraparte de tal contrato, mas tem também o demérito de criar esta figura do intermediário, partindo do pressuposto que não existirá relação contratual entre motorista e operador de plataforma, o que não é líquido, até porque a figura do motorista e do operador de TVDE podem coincidir na mesma pessoa.[848]

Também, o facto de o diploma remeter para o artigo 12.º do CT para efeitos de qualificação contratual, além de redundante, parece ser destituído de verdadeiras consequências jurídicas, mormente ao nível da pretendida agilização da prova, por se constatar que a presunção legal aí constante se dirige a relações laborativas de tipo clássico e, como tal, só muito dificilmente permitiria enquadrar o trabalho prestado em plataformas digitais.

Verificou-se, assim, que a morfologia das plataformas digitais de execução local suscitava questões de enquadramento, desafiando as categorias tradicionais, uma vez que, numa primeira leitura, apresentavam uma combinação de elementos de autonomia e de dependência podendo, em traços gerais, destacar-se as seguintes características-tipo:

- Descentralização de tarefas: esta tipologia de plataformas tem poucos trabalhadores vinculados com contrato de trabalho, porém, para a prestação do serviço, envolve a colaboração sob demanda de vários prestadores de atividade

[848] AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho*, Direito do Trabalho (…), Ob. Cit.,* p. 116.

laborativa remunerados pelo serviço efetivamente prestado, sobre quem recai o risco de frustração do resultado;

- Organização da atividade: as ofertas de trabalho nestas plataformas divulgam a realização da atividade com autonomia e flexibilidade, podendo os prestadores de atividade laborativa decidir quando, onde e quantas horas desejam trabalhar, no entanto, verificou-se a existência de requisitos específicos para a admissão, nomeadamente relativos às características dos veículos ou à existência de certificações, bem como de requisitos de desenvolvimento da atividade;

- Gestão algorítmica: a gestão destas plataformas não obedece a uma estrutura hierárquica clássica, na medida em que a gestão da atividade é efetuada por intermédio de algoritmos que coordenam a atribuição de tarefas, sendo influenciados pelo sistema de reputação *online* integrado na plataforma;

- Padronização da atividade e controlo: embora aparente uma maior flexibilidade na execução das tarefas, a entidade operadora da plataforma impõe uma padronização rigorosa no modo de execução da atividade por intermédio de regras de conduta, cujo cumprimento controla;

- Ausência de autonomia: apesar da aparente autonomia dos prestadores de atividade laborativa, eles encontram-se vinculados ao cumprimento de normas de conduta – quer relacionadas com o desenvolvimento da atividade, quer de produtividade ou de relacionamento com os clientes – o que revela a sua diminuta autonomia na consecução da atividade;

- Pessoalidade: existe um especial envolvimento do prestador de atividade laborativa na atividade prestada, apesar da sua aparente fungibilidade, na medida em que a atividade só pode ser exercida mediante a utilização de uma conta de utilizador profissional que reflete alguns dados do trabalhador, bem como as características de produtividade e de avaliação deste, constantes do referido sistema de reputação *online*, a qual não pode ser cedida, vinculando o trabalhador tecnológico à prestação pessoal da atividade.

Detetam-se, assim, vários indicadores de que não estaremos na presença de uma relação de trabalho autónomo, se não antes pela elevada padronização da atividade

propiciada pela gestão algorítmica da mesma e das tarefas desenvolvidas, associada ao controlo favorecido pela plataforma e por outros mecanismos remotos.

O surgimento desta nova tipologia de emprego tem também inspirado no legislador europeu preocupações tuitivas, conduzindo a várias iniciativas mormente ao nível das condições de trabalho e proteção social, bem como a adoção de garantias mínimas para os prestadores de atividade laborativa em plataformas digitais, destacando-se a necessidade de regular estas matérias, mormente definindo o seu estatuto legal de emprego.

Bebendo da influência europeia, vertida na proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho sobre a melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais e no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, o legislador nacional aprovou uma presunção de contrato de trabalho específica para o trabalho em plataformas digitais, invertendo o ónus da prova para a entidade operadora da plataforma, presumindo-se que existe uma relação de trabalho subordinado caso se verifiquem pelo menos dois dos critérios aí previstos. Esses critérios incluem a determinação dos limites superiores do nível de remuneração, a imposição à pessoa que trabalha na plataforma de regras específicas de aparência ou conduta em relação ao destinatário ou relativas à execução do trabalho, a supervisão da execução do trabalho, inclusive por meios eletrónicos, a restrição, inclusive através de sanções, da liberdade de organizar o trabalho, limitando a possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, de recorrer a subcontratantes ou substitutos, a possibilidade de desenvolver uma carteira de clientes ou de executar trabalho para terceiros.

Além disso, a diretiva, na sua redação final, aborda também questões relacionadas com a gestão algorítmica, mormente a transparência, a intervenção humana nas decisões algorítmicas e o direito à informação, refletindo a crescente preocupação com as condições de trabalho dos trabalhadores em plataformas digitais e demonstrando uma orientação no sentido da regulação e da determinação do estatuto legal de emprego dos trabalhadores tecnológicos.

Mas tal não significa o afastamento dos indícios clássicos de subordinação jurídica, dos quais se destacam a realização do trabalho de acordo com as instruções e sob o controlo de outra pessoa, a integração do trabalhador na organização da empresa, a

execução pessoal, dentro de um horário específico ou no local indicado ou predisposto pelo beneficiário da atividade, a duração e continuidade da atividade ou a disponibilidade do trabalhador, o fornecimento de ferramentas, equipamentos e sistemas pelo beneficiário da atividade, a periodicidade da remuneração, que tal remuneração constitui a única ou principal fonte de rendimento do trabalhador e que este não assume os riscos financeiros de frustração do resultado.

Neste sentido parece também orientar-se a jurisprudência internacional analisada, pese embora a disparidade regulativa dos ordenamentos jurídicos em causa, que tende a qualificar a atividade laborativa desenvolvida no âmbito das plataformas digitais como trabalho subordinado, ao contrário do que se tem vindo a registar a nível nacional.

II. Da jurisprudência analisada, e discutindo especificamente a questão da qualificação do trabalho em plataformas digitais, destacam-se as seguintes orientações dos tribunais, que podem contribuir para a análise dos elementos da subordinação jurídica dos trabalhadores tecnológicos:

Na Alemanha, o Acórdão do *Bundesarbeitsgericht* (BAG - Tribunal Federal do Trabalho) de 1 de dezembro de 2020, no processo n.º 9 AZR 102/20, envolvendo A-*Straße, A-Stadt* e D. GmbH, revogou a decisão proferida em primeira instância, considerando a relação como de trabalho subordinado, porquanto o trabalhador tecnológico não tinha liberdade para organizar a sua atividade quanto ao modo, tempo e lugar, de maneira muito semelhante à de um trabalhador subordinado, pois a entidade operadora da plataforma conformava a atividade – mesmo sem emitir instruções diretas e adotando o tribunal um conceito lato de instruções – e controlava a sua prestação.

Em Espanha, ordenamento jurídico no qual foi possível obter uma maior representatividade de decisões organizadas por tipo de plataforma digital de entrega, e previamente à adoção de uma presunção legal específica para estas plataformas digitais – que passou a considerar o exercício do poder de direção por intermédio da gestão algorítmica ou mesmo de forma indireta, acompanhado do controlo da atividade e da organização desta - , verificou-se que os tribunais, em diversas instâncias, recorreram à noção de contrato de trabalho constante do *Estatuto de los Trabajadores*, segundo o qual se considera contrato de trabalho aquele pelo qual uma pessoa se compromete a

prestar serviços pessoalmente, remunerados e sob a direção de outra pessoa, observando o princípio da primazia da realidade.

Dos elementos transponíveis para o ordenamento jurídico nacional, destacam-se os seguintes, nas plataformas de entrega, em que se considerou como indícios de subordinação a organização da atividade pela operadora de plataforma evidente na sujeição a instruções - incluindo quanto às faixas horárias de trabalho ou zonas de entrega - e procedimentos de aceitação de pedidos e de entrega, a sujeição ao controlo da operadora da plataforma – inclusivamente sobre a atividade e o desempenho, nomeadamente através de geolocalização e do sistema de avaliação com base em critérios estabelecidos pela operadora da plataforma - e a utilização de instrumentos de trabalho fornecidos pela operadora de plataforma - como mochilas e outros equipamentos – dependendo estes da plataforma fornecida para desempenhar a atividade, sendo esta a infraestrutura essencial para o desenvolvimento da mesma.

Quanto à remuneração, foi considerado o facto de, apesar de esta ser composta por uma parte fixa e uma parte variável, a mesma ser paga regularmente, sendo fixada pela operadora de plataforma com base em critérios por ela definidos, fornecendo ainda o sistema de faturação e fixando os preços dos serviços.

Foi considerada ainda a existência de poder disciplinar, pois a operadora de plataforma mantinha um sistema de penalizações por violação das regras estabelecidas para as entregas e relacionava a violação de parâmetros de produtividade com a indisponibilização de certas faixas horárias de maior procura.

Salientou-se também a ausência de autonomia, na medida em que os estafetas não tinham organização própria nem eram responsáveis pelos riscos derivados da existência de produtos defeituosos ou de falhas nas entregas.

Nalguns acórdãos elencou-se igualmente como indício a dependência económica dos estafetas evidenciada pelo facto de a remuneração da atividade ser a sua única fonte de rendimento, tal como não terem clientes próprios, pois a clientela pertencia à operadora de plataforma.

Releva ainda a pessoalidade da prestação de atividade, pois os tribunais constataram que os estafetas não podiam subcontratar o desenvolvimento da atividade, que deveria ser realizada pessoalmente.

Em França, pese embora tenham sido estabelecidos um conjunto de direitos e garantias mínimas aos trabalhadores independentes em plataformas digitais que atinjam certo volume de negócios, por força dos artigos L.7342-1 a L.7342-6 do *Code du Travail*, a jurisprudência também se tem orientado no sentido de considerar a relação subjacente como de trabalho subordinado.

De entre os elementos tomados em consideração pelos tribunais, e com potencial de análise comparativa com o ordenamento jurídico nacional, é também feita referência ao princípio da primazia da realidade e destacam-se como indícios a existência de ordens e instruções por parte da operadora de plataforma, acompanhados do controlo do cumprimento de tais ordens e instruções e do estabelecimento de sanções em caso de incumprimento.

No capítulo das ordens e instruções, os tribunais elencam a existência de gestão algorítmica de tarefas, bem como de instruções específicas sobre rotas e sobre o comportamento dos trabalhadores para com os clientes.

Tais ordens e instruções são objeto de controlo através do recurso à geolocalização, bem como por via do sistema de avaliação existente.

Por último, o incumprimento de tais ordens e instruções, bem como de parâmetros de produtividade, são passíveis de ser sancionados.

A título lateral tem também sido identificado como indício de subordinação jurídica a dependência económica dos trabalhadores tecnológicos.

Também em Itália preocupações tuitivas se sobrepuseram à questão da qualificação do contrato em plataformas digitais, mormente por intermédio do Decreto Legislativo n.º 101/2019 que, no tratamento dado às relações de trabalho em plataformas digitais, requer que os contratos sejam celebrados por escrito e estabelece uma remuneração mínima mensal, vinculada ao contrato coletivo de trabalho do setor, ou o Decreto Legislativo n.º 81/2015, que estabeleceu direitos específicos e garantias mínimas para os trabalhadores autónomos em plataformas digitais, incluindo segurança no trabalho, salários por hora, atividade sindical e proteção de dados, passando a beneficiar da extensão do regime do trabalho subordinado, constante do seu artigo 2.º, caso a atividade seja desenvolvida de modo pessoal, dotada de continuidade e organizada pelo beneficiário da atividade.

Com estas particularidades em mente, a jurisprudência italiana tem abordado a questão da qualificação com redobrada minúcia, mormente para determinar se as relações jurídicas sob análise devem ser classificadas como trabalho subordinado ou como a figura intermédia da *collaborazione coordinata e continuativa*.

Neste sentido, os tribunais chamaram a atenção para a existência de gestão algorítmica, evidente na alocação de tarefas por meio de algoritmos, que permite um controlo substancial sobre a atividade dos trabalhadores, bem como determinam aspetos fulcrais como os horários e os locais de trabalho, funcionando como um indício de subordinação jurídica.

Ligado com a gestão algorítmica, salienta-se também a hetero-organização da atividade, pois o modo como a operadora de plataforma organiza e controla as tarefas desenvolvidas na fase de execução do contrato, evidencia não só o exercício de um poder diretivo como um elevado grau de controlo sobre a atividade, por contraposição com a liberdade do prestador de atividade laborativa na fase genética do contrato.

Considerou-se também que os trabalhadores desenvolviam a atividade de forma regular e contínua ao longo do tempo, o que poderá ter menos peso no conjunto de indícios a apreciar.

Os tribunais avaliaram ainda o facto de os trabalhadores tecnológicos se encontrarem sujeitos a penalizações que afetam substancialmente a sua liberdade de escolherem as suas tarefas ou mesmo de obter futuramente trabalho em virtude de avaliações de desempenho.

Do exposto resulta que a real autonomia dos trabalhadores é muito menor do que aparenta, distinguindo-se entre a liberdade existente na fase genética do contrato da falta de autonomia evidenciada na fase da execução contratual.

No Brasil, a distinção entre trabalho autónomo e subordinado tem sido centrada em torno da subordinação e em elementos como a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação, avançando-se com o conceito de subordinação estrutural, isto é, com a possibilidade de se considera a existência de trabalho subordinado mesmo sem que a evidência de ordens expressas e supervisão direta, desde que os trabalhadores estejam integrados na organização predisposta pela entidade contratante e, em consequência, sujeitos às regras de tal organização.

Por outro lado, a equiparação dos meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais e diretos de comando, controlo e supervisão do trabalho alheio, por via do artigo 6.º, parágrafo único, da CLT, vem permitir a interpretação de tais normas em como sendo aplicáveis aos trabalhadores tecnológicos.

A jurisprudência brasileira, com particular destaque para os processos envolvendo a plataforma digital *Uber*, abordando diretamente a questão da natureza do vínculo, e considerando a existência de pessoalidade, evidenciada pelo facto de a operadora de plataforma, neste caso a empresa intermediária, estabelecer requisitos rigorosos de seleção e aprovação dos motoristas, mas também derivado do facto de estes não poderem ceder a sua conta a terceiros ou permitir que outrem realize a viagem em seu nome, levou a que os tribunais considerassem demonstrado que a relação com a operadora de plataforma é pessoalizada.

Quanto à não eventualidade, reconhece a jurisprudência que, embora a relação laborativa possa ser intermitente, verificou-se que os motoristas efetuavam serviços para a intermediária de forma contínua ou habitual durante um período de tempo significativo e mesmo com jornadas de trabalho longas.

Em matéria de onerosidade, constataram os tribunais que a intermediária estabelecia as tarifas a aplicar, recebia o pagamento dos serviços e retinha uma percentagem do valor dos transportes efetuados pelos motoristas, que prestavam a atividade na expetativa de receber uma contraprestação económica, o que demonstraria que se trata de uma relação remunerada.

A jurisprudência considerou ainda, no que respeita à subordinação – além da clássica subordinação objetiva - , que esta não se limita à existência de comandos e controlo diretos, podendo manifestar-se de forma estrutural e ser evidenciada em indícios como a influência da intermediária na determinação dos preços dos serviços, no estabelecimento de regras para a prestação de atividade por intermédio da plataforma que controlam aspetos fundamentais como a alocação das viagens e o como, o quando e o onde da sua realização, isto é, na gestão algorítmica das tarefas. Este elemento surge, assim, aliado ao controlo algorítmico cujo papel significativo pode mesmo levar a situações de rescisão contratual sem intervenção humana.

Alguns tribunais introduziram ainda o conceito de alienidade, presente na jurisprudência e doutrina espanholas, considerando que os frutos do trabalho pertencem à empresa intermediária, na medida em que se demonstrou que os trabalhadores tecnológicos não beneficiavam dos frutos do seu trabalho, não tinham qualquer influência sobre o preço do serviço, sendo inclusivamente a gestão de reclamações levada a cabo pela intermediária.

Desconsiderando o fator de nalguns dos ordenamentos jurídicos analisados ter sido estabelecida uma figura intermédia entre o trabalho subordinado e o trabalho autónomo – a denominada terceira via –, verificamos que a jurisprudência se orientou no sentido de qualificar as relações laborativas estabelecidas no âmbito de plataformas digitais de execução local como trabalho subordinado, sendo destacado o controlo exercido pela operadora de plataforma, a falta de autonomia real dos trabalhadores tecnológicos e a pessoalidade da prestação da atividade.

Partindo da constatação da pessoalidade, esta foi indiciada essencialmente pela impossibilidade de o trabalhador subcontratar ou de se fazer substituir na consecução atividade, sendo certo que a existência de um verdadeiro processo de admissão, atendendo às qualificações e requisitos pessoais dos trabalhadores, também foi tomada em consideração.

Aliado à gestão algorítmica da atividade, substitutiva de ordens e instruções diretas, o controlo e supervisão exercidos por intermédio da plataforma favorecem também o enquadramento destes trabalhadores como trabalhadores subordinados.

Embora possa ser considerada ainda a dependência económica como um indício de laboralidade, o indício mais saliente prende-se com o sistema de penalização dos trabalhadores com base no seu desempenho, quer através do controlo algorítmico das tarefas, quer através do sistema de avaliação instituído.

Os tribunais parecem assim ter-se socorrido, na generalidade, da conceptualização de subordinação jurídica e do exercício dos poderes laborais, flexibilizando as suas manifestações, bem como o entendimento dos indícios que deveriam assinalar a sua presença.

Neste sentido, o exercício do poder de direção deixa de ser visto como o clássico poder linear de comando, passando a admitir-se em seu lugar a gestão algorítmica da atividade, a par do controlo algorítmico.

Elencam-se também novos indícios da integração do trabalhador tecnológico em organização heterodeterminada, como a dependência informacional do trabalhador, a capacidade para a regulação da atividade, a existência de controlo algorítmico, bem como o exercício da supervisão por intermédio da geolocalização e avaliação.

Indo mais longe, parte da doutrina e jurisprudência aventam ainda a hipótese de a plataforma digital utilizada poder ser considerada como um verdadeiro instrumento de trabalho fornecido pela empresa, existir um sistema de avaliação instituído à prestação do trabalhador por parte dos clientes através do meio digital, pela prestação de atividade no âmbito da organização do operador de plataforma, pela pessoalidade da prestação do trabalho e na desigualdade negocial entre as partes, mas também em novas roupagens do poder de direção e do poder disciplinar do empregador manifestados em novos indícios de subordinação jurídica mais destacados da conceptualização tradicional e dotados de maior especificidade para esta tipologia de emprego e de que se indicam, nomeadamente, os que foram avançados por Adrián Todolí-Signes, como a reputação *online* derivada da avaliação pelos clientes, a propriedade ou o controlo da informação dos clientes, a qualidade ou os preços dos serviços prestados, a capacidade de crescimento ou desenvolvimento do negócio, o aporte de *know-how* e a titularidade da marca.

Assim, embora alguns sistemas jurídicos tenham também considerado como indício a subordinação económica, este revela-se particularmente importante em sistemas que não se limitem à distinção binária entre trabalho subordinado e autónomo, não sendo um elemento decisivo.

Tal orientação harmonizada não obsta, naturalmente, à assinalada regulamentação específica destas matérias, de molde a criar um conjunto claro de direitos e deveres quer para os prestadores de atividade laborativa, quer para as operadoras de plataforma.

Acompanhamos, deste modo, a orientação europeia sobre estas matérias, propugnando-se a via da regulação ao nível dos Estados-membros de molde a definir com clareza o conjunto de direitos e garantias que assistem aos trabalhadores

tecnológicos, mormente por via da adoção de uma presunção legal específica para o trabalho em plataformas digitais.

O legislador nacional, tendo iniciado a tarefa regulativa através da adoção da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, que estabelece o regime para o transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica (TVDE), não abordou a natureza da relação estabelecida entre prestadores de atividade laborativa e entidade operadora de plataforma, embora tenha estabelecido alguns deveres em matéria de controlo de horários de trabalho tendentes ao estabelecimento de uma limitação à jornada de trabalho.

A questão central ficou, contudo, por resolver, ao remeter-se para o artigo 12.º do CT e para os indícios clássicos de subordinação jurídica nele vertidos que, como se poderia verificar pela jurisprudência analisada, não se revelavam operantes na qualificação desta tipologia de emprego, pese embora se conseguissem identificar fortes traços de subordinação jurídica, mormente através da inserção dos trabalhadores tecnológicos na organização predisposta pelo operador de plataforma com a inerente submissão às respetivas regras e, bem assim, o exercício de um poder de direção e de um poder disciplinar através da gestão algorítmica, do controlo algorítmico e de um sistema sancionatório instituído.

III. Da análise da jurisprudência recolhida, é possível concluir, desde logo, que a evolução tecnológica importou um desafio à aplicação dos critérios clássicos para a qualificação do trabalho prestado em plataformas digitais, na medida em que é possível alguma coincidência com os elementos fundamentais da subordinação jurídica, porém, simultaneamente, surgem algumas notas de autonomia no desenvolvimento da relação jurídica subjacente.

Para tal contribui alguma aparente flexibilização dos poderes do empregador, sendo menos salientes as manifestações do exercício do poder diretivo, pelo que estas se tornam menos evidentes no trabalho prestado por intermédio de plataformas digitais.

Considerando os elementos-tipo das relações de trabalho subordinado, verifica-se que o trabalho em plataformas digitais é, por via de regra, uma atividade remunerada, com uma típica compensação remuneratória periódica, ainda que de valor variável, e

calculada com base nas tarefas concluídas, quilómetros percorridos ou numa combinação destes e outros vetores. Mas embora se trate de uma relação jurídica remunerada, este critério não se demonstra decisivo para a tarefa de qualificação jurídica.

Verifica-se também que, ao passo que no contrato de trabalho, por regra, o trabalhador é contratado para executar uma determinada atividade, no contrato de prestação de serviço interessa mais o resultado desta. Porém, no trabalho em plataformas digitais de execução local a distinção entre a atividade e o seu resultado não é clara pois os prestadores de atividade laborativa são frequentemente remunerados com base na conclusão de tarefas, isto é, no pagamento à tarefa, tornando a atividade em si indissociável do seu resultado, pelo que este critério também não se revela decisivo.

O critério que vem a ser decisivo é, como vimos avançando, a presença da subordinação jurídica e dos poderes laborais, em concreto, do poder diretivo e do poder disciplinar. Mas, como se pode retirar da jurisprudência analisada, derivado da confluência de elementos de subordinação e de autonomia, como sejam a existência de gestão algorítmica e de um controlo significativo da atividade por confronto com a autonomia dos prestadores de atividade laborativa na seleção dos horários em que pretendem trabalhar, são introduzidas novas complexidades na tarefa de qualificação em aditamento às que lhe são intrínsecas, pelo que este elemento carece de maior desenvolvimento e de uma análise mais aprofundada.

Sendo o nosso ponto de partida a lei, mais concretamente o artigo 11.º do CT, que contém a noção de contrato de trabalho, esta remete-nos também para os sujeitos cujos conceitos já analisamos – o trabalhador e o empregador – sendo que o trabalhador se compromete a prestar a sua atividade sob a autoridade e inserido na organização do empregador.

São, assim, estes elementos que haveremos de buscar, tendo em consideração uma tendência de flexibilização da conceptualização de subordinação jurídica, tornando-se mais salientes nesta nova tipologia de emprego, a integração na organização e a autoridade enquanto feixe complexo que tipifica a posição dominial do empregador.

Poderá também concluir-se que, na nova tipologia de emprego, assume maior saliência a faceta organizatória da subordinação, quer no que se refere à gestão algorítmica da atividade, quer na integração do trabalhador numa organização heterodeterminada, ainda que possam não existir ordens e instruções diretas, relacionando o exercício dos poderes laborais com a inserção na organização e a consequente submissão às respetivas regras, o que tem vindo a ser acolhido como uma possível interpretação da alteração de redação operada no artigo 11.º do CT.

Neste aspeto, a inserção na organização passa também a ser interpretada não como uma colocação física do trabalhador em local predisposto pela empregadora, mas como a sua sujeição a um conjunto de ditames organizacionais, sejam ou não diretamente relacionados com a prestação da atividade, e que se integram ainda no exercício dos poderes laborais, mais concretamente o poder diretivo, o poder disciplinar prescritivo, ou mesmo a sujeição a normas disciplinares, o que permite alguma confluência com as notas de autonomia registas no trabalho em plataformas digitais.

Do mesmo modo se pode verificar a pessoalidade na execução da atividade, evidenciada na existência de processos de admissão nos quais são tidas em consideração as características pessoais dos trabalhadores e, bem assim, no facto de os mesmos terem de utilizar, para o desenvolvimento de atividade, uma conta de utilizador profissional na plataforma, que é intransmissível, refletindo parâmetros de execução da atividade e o seu envolvimento pessoal na execução do trabalho.

Por outro lado, a subordinação jurídica do trabalhador tecnológico envolve uma forte componente organizacional, representando a inserção na organização do operador da plataforma e a obediência a regras organizacionais heterodeterminadas.

Vendo em maior detalhe estes elementos, no que respeita à presença da autoridade, ela representa a posição dominial do empregador e que é mais do que o simples somatório das partes de que é constituída, isto é o poder de direção e o poder disciplinar do empregador pois, além do poder determinativo da função e do poder conformativo da prestação, o poder diretivo inclui ainda o poder de supervisão ou controlo. Do mesmo modo, o poder disciplinar – nas suas facetas de poder disciplinar prescritivo e sancionatório -, ligam-se também ao poder de supervisão e controlo,

manifestando a posição subjetiva complexa do empregador que, no objeto do nosso estudo, se desloca para o elemento organizacional da subordinação.

No reverso, a posição subjetiva complexa do trabalhador compõe-se também do dever de obediência às ordens e instruções do empregador e dos deveres acessórios previstos no artigo 128.º do CT, que se encontram ligados pela componente organizacional da dependência, derivada da inserção do trabalhador na organização predisposta pelo empregador, bem como pela natureza pessoal e infungível da prestação de trabalho.

Deste modo, no trabalho em plataformas digitais de execução local a ênfase desloca-se para a componente organizacional do poder de autoridade do operador da plataforma, bem como para a potencialidade do exercício da autoridade, nas suas multíplices vertentes.

Assume também especial visibilidade a supervisão e o controlo da prestação laborativa, de modo contínuo e intenso, na medida em que as ordens e instruções são frequentemente transmitidas através da plataforma digital por via da gestão algorítmica, que substitui os mecanismos tradicionais, meio através do qual é também exercido o poder de supervisão. Por outro lado, é possível divisar uma dependência tecnológica do trabalhador, sendo através da plataforma digital que este se submete às ordens e instruções do empregador, é supervisionado e se integra na organização de disposta pelo operador de plataforma.

Assim, embora se consiga identificar a presença da autoridade do empregador, e em consequência da subordinação jurídica do trabalhador tecnológico, a mesma surge manifestada de novas formas, como sejam:

Quanto ao poder diretivo, ele manifesta-se através de gestão algorítmica, através de "desafios" ou objetivos, embora possam também surgir manifestações clássicas, como ordens e instruções dadas via correio eletrónico, sendo estas menos frequentes.

No que respeita ao poder disciplinar prescritivo, ele surge evidenciado nas regras de comportamento, que podem incluir normas relacionadas com o uso de equipamentos e sistemas digitais, mas também em regras de comportamento para com os utilizadores e normas de produtividade.

Derivado do poder de supervisão exercido através da plataforma digital, o operador de plataforma tem o poder de sancionar o trabalhador tecnológico, quer através da limitação de acesso a faixas horárias de maior procura, quer da suspensão ou desativação da conta do trabalhador, em virtude do incumprimento por parte deste de ordens, de instruções, de regras de conduta ou de deveres de produtividade.

O poder disciplinar assim entendido tem uma função preventiva, destinada dissuadir futuros comportamentos inadequados à organização, e uma função punitiva que tem por objetivo sancionar comportamentos infratores.

Ligando a posição subjetiva complexa do operador da plataforma e do trabalhador tecnológico está a pessoalidade da relação jurídica subjacente. De facto, o trabalhador tecnológico cria uma conta de utilizador profissional para lhe permitir prestar a atividade laborativa e essa conta reflete o seu desempenho, as avaliações recebidas, tornando-a pessoal e intransmissível, tanto que o uso indevido da conta por outra pessoa pode ser alvo de sanções.

Estão, assim, presentes os elementos essenciais do contrato de trabalho, quer a inserção na organização, quer a sujeição do trabalhador tecnológico à autoridade do operador da plataforma, pelo que se constata que a noção de subordinação jurídica é flexível o bastante para acomodar a nova tipologia de emprego, conforme aliás resulta de algumas sentenças e acórdãos produzidos a nível nacional.

Assim, enquanto notas de subordinação, consideramos que se verifica a pessoalidade da relação estabelecida entre trabalhador tecnológico e operador de plataforma, desde logo por existirem verdadeiros processos de admissão nos quais as características pessoais do trabalhador são tomadas em consideração, como no próprio desenvolvimento da relação laborativa esta pessoalidade se manifesta no especial envolvimento do trabalhador no desenvolvimento da atividade, desde logo porque as suas características são relevantes para esta, o que se evidencia em circunstâncias como a existência de uma conta pessoal de utilizador profissional que os trabalhador têm necessariamente de usar para desenvolver a atividade e que reflete os seus padrões de avaliação e de produtividade, mas também o facto de esta conta não poder ser cedida a outrem, nem partilhada com outras plataformas, não podendo ainda o trabalhador fazer-se substituir ou subcontratar sem autorização da operadora de plataforma.

Todas estas características evidenciam não só o caráter *intuitu personae* da consecução da atividade, como o especial envolvimento do trabalhador tecnológico na mesma.

Conclui-se também por uma inserção intensa na organização predisposta pelo operador de plataforma, devendo a conduta do trabalhador demonstrar uma conformidade rigorosa com as regras e regulamentos organizacionais, transmitidos por vezes como manuais, códigos de conduta ou condições de utilização da plataforma e evidenciada por essa mesma sujeição a regras organizacionais, enquanto manifestação do exercício do poder disciplinar prescritivo.

Neste particular, pese embora não seja dilucidável em todos os casos a existência de ordens ou instruções diretas, a existência de um poder diretivo basta-se com a mera potencialidade do seu exercício e que aqui, como se viu, podem ser transmitidas via plataforma no quadro da gestão algorítmica. Por outro lado, assume especial relevância o controlo efetivamente exercido pela operadora de plataforma, tornando visível o exercício do poder de direção na faceta do controlo e supervisão da prestação laborativa.

Aqui assume também particular destaque o exercício do poder disciplinar, quer na sua dimensão prescritiva quer na sancionatória, verificando-se o estabelecimento de regras não diretamente relacionadas com a prestação de atividade, bem como a aplicação de verdadeiras sanções aos trabalhadores.

Em particular, e como tivemos oportunidade de salientar, o facto de o poder disciplinar ser distintivo no feixe de poderes do empregador e atentando ainda na existência de sanções aplicáveis aos trabalhadores tecnológicos, bastas vezes em razão do incumprimento quer de ordens ou instruções específicas, quer de regras organizacionais, em consequência de uma intensa supervisão da atividade e do próprio trabalhador através da plataforma, tal é o bastante para que não possamos optar, em consciência, pela via da extensão tuitiva operada pelo artigo 10.º do CT, por considerarmos que as notas de subordinação se tornam muito mais fortes do que as de autonomia.

Na medida em que a identificação da subordinação jurídica nas relações de trabalho é uma tarefa frequentemente complexa e de difícil prova, por esse motivo, quer a

doutrina quer a jurisprudência, têm desenvolvido um conjunto de indícios ou sintomas de subordinação jurídica e que se destinariam precisamente a evidenciar a sua presença.

Fazendo o seu cotejo e no juízo de globalidade que se impõe, verificamos que no trabalho em plataformas digitais de execução local, a maior parte destes indícios não é de apreensão fácil, nem se revela a sua presença.

É o caso, nomeadamente, de indícios como a existência de um horário de trabalho determinado pelo empregador, da execução da atividade em local predisposto por este, de obediência a ordens diretas, de cálculo da retribuição com base no tempo de disponibilidade, o risco de frustração do resultado e no direito a férias remuneradas.

Também, mesmo no que tange à prestação de trabalho para um único beneficiário, o regime fiscal e de previdência adotado, a denominação do contrato e o teor do seu clausulado, nada parece evidenciar a existência de subordinação jurídica.

Em sentido diverso, as dúvidas qualificativas surgem quando olhamos a indícios como a existência de controlo do modo da prestação de trabalho, a sujeição do trabalhador tecnológico à disciplina da operadora de plataforma, à impossibilidade de o trabalhador se fazer substituir no desenvolvimento da atividade ou de subcontratar, à sua integração na organização da operadora de plataforma e mesmo à propriedade dos instrumentos de trabalho ou a subordinação económica, indícios que careceriam de alguma construção para serem operantes na nova tipologia de emprego.

Também a filiação sindical dos trabalhadores tecnológicos, não sendo uma realidade frequente, começam já a assinalar-se alguns casos e que poderão revestir-se de particular relevo em situações futuras.

Porém, da experiência comparada resulta claro que, ao analisar os indícios de subordinação jurídica numa perspetiva clássica, a caracterização do trabalho em plataformas digitais parecia apresentar-se como Janus, com um rosto virado para a autonomia e outro para a dependência, levantando questões de qualificação que, perante a legislação então em vigor nos ordenamentos jurídicos analisados, dificultavam a tarefa de resolução dos casos concretos por parte do intérprete e aplicador do direito.

Mas resulta também que tais obstáculos à tarefa de qualificação não se revelaram insolúveis, antes pelo contrário, verificou-se que, indistintamente, os tribunais recorreram a uma releitura dos poderes laborais e das suas manifestações dada a

imanente e saliente ausência de autonomia do trabalhador tecnológico, mormente derivada da integração em organização alheia e da heterodeterminação da atividade por si desenvolvida.

Face ao exposto, procurámos transpor os resultados obtidos para o ordenamento jurídico nacional, aplicando os métodos de qualificação jurídica existentes, em rigor, o método tipológico e as suas manifestações em indícios de subordinação jurídica, partindo desta enquanto critério fundamental para a destrinça entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço.

IV. No périplo por nós efetuado é chegado o momento de aquilatar da (in)operatividade dos indícios de subordinação jurídica no âmbito do trabalho em plataformas digitais.

Partindo das características tendencialmente comuns às plataformas digitais de execução local analisadas – e ultrapassada a questão de classificação jurídica de a mesma não consubstanciar uma mera base de dados porquanto a operadora de plataforma tem uma função conformadora no modo como a atividade é desenvolvida – os patamares em que tal conformação da prestação pode ser efetuada levou-nos a debater se a nova tipologia de emprego poderia ou não, perante os indícios clássicos de subordinação jurídica, considerar-se trabalho subordinado.

Sob este ponto de vista, olhando ao feixe de poderes da entidade empregadora, constatou-se não ser saliente a existência e manifestações do poder de direção, exceção feita ao poder de controlo e supervisão, embora resulte claro que o trabalhador tecnológico se encontra inserido na estrutura organizativa predisposta pela operadora de plataforma e, como tal, sujeito às regras emanadas por tal organização – quer as relativas à prestação de atividade propriamente dita, quer as que com ela não se relacionem.

Resulta ainda que a sujeição a tais regras não se circunscreve àquelas a que se encontram sujeitos todos aqueles que entrem em contacto com a organização, mas sim que se tratam de normas direcionadas – diríamos, pessoalizadas – aos trabalhadores e relativas à atividade principal desenvolvida pela operadora de plataforma, à relação com

os clientes, à prestação de atividade propriamente dita, às características de instrumentos de trabalho e à utilização da plataforma digital.

Logra-se, pois, entrever o exercício de um poder diretivo, como se assinalou, menos saliente, mas ainda assim corporizado em instruções concretas e em verdadeiras ordens, ainda que sob as vestes de "recomendações", de gestão algorítmica ou mesmo o exercício de um poder disciplinar prescritivo, através de manuais ou códigos de conduta e de deveres de produtividade.

Por outro lado, o poder de supervisão e controlo sobre a execução da atividade, quer das métricas emanadas da gestão algorítmica, quer da avaliação efetuada pelos clientes, bem como o sistema de reputação *online* e a geolocalização, assume aqui particular relevo.

O enfoque tem, assim, sido colocado no controlo e supervisão exercidos pelo operador de plataforma, controlo esse reforçado, quer geográfico através da geolocalização dos trabalhadores tecnológicos, quer dos tempos de atividade, quer sobre os pagamentos realizados, quer da qualidade do serviço pelo sistema de avaliação instituído ou de reputação *online*, efetuado através da plataforma digital.

O poder de supervisão e controlo da prestação que assiste à entidade empregadora torna-se mesmo nalguns casos em controlo em tempo real, sendo a faceta mais saliente do poder diretivo nesta tipologia de emprego.

A par da questão do controlo, e sendo o poder verdadeiramente singular das relações de trabalho subordinado, identifica-se também o exercício de um poder disciplinar sancionatório, ainda que não precedido do respetivo procedimento, corporizado nas diversas formas pelas quais a operadora de plataforma pode sancionar o trabalhador tecnológico pela violação de deveres que esta lhe impõe, quer limitando o acesso a faixas horárias ou à plataforma, quer excluindo-o da utilização desta.

Assim, parece resultar que o enfraquecimento do poder de direção – ou, com maior propriedade, o deslocamento do seu cerne da faculdade de emanar ordens e instruções para a faculdade de controlar a prestação laboral -, não contende com a subordinação do trabalhador tecnológico, quer através da sua sujeição à gestão algorítmica, quer derivado do evidente desequilíbrio de poder negocial e normativo entre as partes.

Por outro lado, a evolução tecnológica – à semelhança do já sucedido nas anteriores revoluções industriais – convoca sempre alguma evolução, mesmo que interpretativa, no conceito de subordinação jurídica, ou a sua flexibilização, corporizada no feixe de indícios de que se procura deduzir a sua presença.

Deste modo, poderá considerar-se que a subordinação jurídica se desloca para a denominada subordinação organizacional, isto é, aquela que resulta da inserção do trabalhador na organização predisposta pelo credor da prestação laborativa com especial intensidade e as características que daí derivam, nomeadamente a vincada hetero-organização da atividade, em particular colocando o acento tónico no poder disciplinar prescritivo e na vertente de controlo do poder de direção.

Com um tal pressuposto, naturalmente assiste-se à deslocalização do cerne dos indícios relevantes para a qualificação do contrato de trabalho, daqueles que resultam de manifestações do poder diretivo do empregador, para aqueles que revelam a falta de autonomia do trabalhador tecnológico derivados da sua inserção com especial intensidade em organização alheia e, por conseguinte, da ausência de organização empresarial própria.

Por outro lado, a subordinação algorítmica imprime um distanciamento ou evanescência da figura da entidade empregadora, a qual, juntamente com a menor saliência do poder diretivo, permite um recentrar da subordinação jurídica nos conceitos de autoridade, com particular incidência no controlo e disciplina, nas suas diversas vertentes.

Assim, embora tal corresponda a uma releitura do conceito de subordinação jurídica, tal significa também que o ordenamento jurídico laboral mantém a sua coerência dogmática e toda a sua força tuitiva, abarcando as novas realidades sociais e evolução tecnológica. Não se trata, assim, de um novo tipo de subordinação jurídica, mas outrossim, de uma releitura do conceito clássico de subordinação à luz das evoluções sociais e tecnológicas.

Tal conclusão é consentânea com as decisões jurisprudenciais e doutrina analisadas, cuja orientação se centra, não apenas na evidente falta de autonomia dos trabalhadores tecnológicos em contexto de plataformas de execução local, mas sobretudo nas consequências da inserção destes na estrutura da operadora de plataforma, ao nível da

conformação do modo de trabalhar, à equiparação dos meios telemáticos aos meios de comando e controlo e à alienidade dos meios, dos frutos e do mercado como indícios da titularidade da organização produtiva.

Na verdade, a questão que nos fez percorrer todo este caminho, pese embora as evidentes diferenças na presença tecnológica, foi precisamente a constatação de que a posição do trabalhador tecnológico, nalgumas circunstâncias, não era tão distinta assim da do trabalhador subordinado, ainda que sob uma conceptualização clássica da subordinação jurídica.

Tal não significa que a presunção de contrato de trabalho ou os indícios de subordinação jurídica se revelem adequados à qualificação da nova tipologia de emprego nos momentos em que os mesmos intervêm nesta tarefa. De facto, como resulta da orientação europeia, tem sido propalada a necessidade de reescrever a presunção legal ao nível dos Estados-membros, bem como reequacionar a aplicabilidade dos indícios clássicos de subordinação jurídica e eventual necessidade de adotar novos indícios, mais consentâneos com a atualidade social, económica e tecnológica, no âmbito de uma presunção laboral específica.

Sendo certo que estes indícios devem ser ponderados num juízo de conjunto, a evolução da leitura da subordinação jurídica, mormente no contexto do trabalho em plataformas digitais, exige uma interpretação atualista dos conceitos jurídicos clássicos.

Desde logo, verifica-se que o trabalhador tecnológico não se encontra vinculado a um horário de trabalho nem observa horas de início e término da sua prestação determinadas pelo operador de plataforma, pelo que este indício militaria no sentido da sua autonomia. Tal não obsta, porém, a que o operador de plataforma controle o tempo de trabalho e de execução das microtarefas ou, dito de outro modo, que este supervisione a disponibilidade do trabalhador tecnológico.

No mesmo sentido, constata-se que a execução da prestação não ocorre em local definido pelo operador de plataforma, o que poderá sugerir a autonomia do trabalhador tecnológico. Porém, à semelhança do indício anterior, tal não obsta a que o operador de plataforma controle, inclusive em tempo real, o local em que o trabalhador tecnológico se encontra.

De facto, se o local de trabalho for abordado à semelhança do que já sucede com os trabalhadores móveis, verifica-se que a situação jurídica dos trabalhadores tecnológicos não é muito dissemelhante, na medida em que não prestam a atividade em instalações fixas determinadas pelo operador da plataforma, mas por via desta é-lhes indicado o local onde se devem apresentar para prestar a atividade e, bem assim, a sua localização é controlada pela operadora de plataforma.

Sob outro ponto de vista, no que respeita a ambos os indícios acima referidos, se for considerada a gestão algorítmica de tarefas, quer a indicação do local em que o trabalhador tecnológico se deve apresentar, quer o tempo de execução da microtarefa são determinados pelo operador de plataforma bem como controlados por este, pelo que numa interpretação atualista destes indícios clássicos os mesmos poderiam considerar-se verificados, ainda que com algumas reservas.

No que respeita à existência de um controlo externo do modo de prestação da atividade ou mesmo da supervisão direta das microtarefas, verifica-se que o operador de plataforma não só controla a atividade, como a localização do trabalhador, por vezes em tempo real, pelo que se poderia considerar verificado este indício.

Quanto à obediência a ordens e instruções, considerando a menor saliência do poder diretivo e que o exercício deste poder se vai remetendo a estados potenciais, torna-se um indício de difícil deteção no trabalho em plataformas digitais. Porém, à semelhança do já referido, se for considerada a gestão algorítmica, mormente na distribuição de microtarefas e no lançamento de "desafios" ou objetivos ao trabalhador tecnológico, este indício poderá ser considerado verificado.

No que concerne à sujeição à disciplina da empresa, verifica-se indistintamente que o trabalhador tecnológico se encontra submetido quer às regras relativas à consecução da atividade, quer ao cumprimento das normas de disciplina da empresa, corporizadas em regras de produtividade, em regulamentos ou códigos de conduta, pelo que também este indício clássico se poderá ter por verificado.

Já quanto à retribuição, pese embora se possa considerar a atividade remunerada, a remuneração não é calculada com base no tempo de trabalho ou de disponibilidade do trabalhador tecnológico, mas à tarefa, pelo que este indício não se poderia considerar verificado. Por outro lado, flexibilizando este indício, o facto de a operadora

de plataforma determinar como a remuneração é calculada e controlar o seu pagamento pode contribuir para a verificação deste indício.

À semelhança do indício anterior, os trabalhadores em plataformas digitais, por via de regra, também não beneficiam de férias pagas, nem auferem subsídio de férias e de Natal, pelo que não se poderia considerar este indício verificado.

Quanto ao recurso a substitutos ou auxiliares, pese embora, em tese, seja prevista esta possibilidade, dos processos analisados resulta que a mesma se encontra limitada por via da necessidade de autorização prévia do operador de plataforma, ou sendo mesmo vedada face à impossibilidade de transmissão da conta de utilizador profissional para terceiros, pelo que se poderia considerar este indício verificado.

No que se refere à titularidade dos meios de produção - e não instrumentos de trabalho, que se trata de uma locução mais restrita - verifica-se indistintamente que o verdadeiro meio de produção é a plataforma digital utilizada, não obstando a que a operadora da plataforma determine regras de utilização e funcionamento para os equipamentos e sistemas utilizados na consecução da atividade, pelo que, também por via de uma interpretação atualista se poderia considerar este indício verificado.

Relembra-se aqui que, mais do que o veículo, o telemóvel, ou outros equipamentos, é a plataforma digital que é o elemento central que permite que a atividade seja realizada. Deste modo, o trabalhador tecnológico depende totalmente da plataforma digital para aceder ao mercado e executar as microtarefas pelo que, a considerar-se a plataforma como o verdadeiro meio de produção, também poderia considerar-se este indício verificado.

Embora se identifique a inserção do trabalhador tecnológico na organização propiciada pelo operador de plataforma enquanto unidade económica que se desenvolve em torno dessa mesma plataforma, ainda que tal não consubstancie o fornecimento ou a disponibilização de instalações, já não se verifica o estabelecimento por parte deste de períodos de repouso, o risco de não produção de resultado corre por conta do trabalhador tecnológico[849] e a dependência económica deste pode ou não

[849] Neste particular, a efetuar-se uma relação entre os riscos e os custos assumidos pelo trabalhador tecnológico, facilmente se concluiria que estes assumem riscos e custos relativamente baixos um confronto com o operador de plataforma. Essa relação desigual de riscos e benefícios poderia também

verificar-se. Também, no que se refere ao enquadramento junto da segurança social e autoridade tributária, verifica-se que tal enquadramento é, por via de regra, feito como trabalhador autónomo.

Por fim, no que tange à sindicalização dos trabalhadores tecnológicos, constata-se que, embora não seja comum, a mesma já se começa a verificar, o que significa que nessas circunstâncias o indício se poderia considerar verificado.

Ponderando a globalidade dos indícios clássicos aplicáveis ao trabalho em plataformas digitais verifica-se, também aqui, que confluem elementos de subordinação e de autonomia, embora estes indícios clássicos sejam mais flexíveis e permitam, pelo menos, lançar luz sobre a inexistência de real autonomia dos trabalhadores tecnológicos.

Testámos, assim, o ordenamento jurídico laboral vigente até à entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, procurando equacionar a elasticidade dos conceitos e se a flexibilidade dos mesmos permitiria ou não acomodar a nova tipologia de emprego e, à semelhança do sucedido nos restantes ordenamentos jurídicos analisados sumariamente por via da enunciação de algumas decisões judiciais, chegamos a uma resposta positiva, ainda que não isenta de dificuldades, sendo esta flexibilidade da noção de contrato de trabalho o motor da evolução deste ramo do Direito e o fundamento da sua adaptabilidade às evoluções sociais, económicas e tecnológicas que se vão registando.

O mesmo já não pode dizer-se dos indícios de subordinação jurídica constantes do artigo 12.º do CT, pensados para agilizar a prova a cargo do trabalhador, menos maleáveis ou permeáveis à mudança, por surgirem associados à conceptualização pré-digital do trabalho e dos poderes do empregador.[850]

Questão muito distinta da tarefa de qualificação é a prova da presença da subordinação jurídica, recorrendo-se para este efeito à presunção legal, isto é, aos

indiciar a subordinação jurídica. Também, se poderia beneficiar da introdução do conceito de alienidade ou alheabilidade oriundos da jurisprudência e doutrina espanholas.

[850] Chegados a este ponto, não nos restam dúvidas que, se não tivesse sido aprovado o novo artigo 12.º-A do CT, esta questão permaneceria muito pouco pacífica e sacrificaria a certeza e segurança jurídicas até que fosse firmada uma orientação dos tribunais, em prejuízo da correta qualificação da nova tipologia de emprego e dos direitos laborais dos que assim se poderiam considerar trabalhadores tecnológicos.

indícios de subordinação jurídica plasmados na lei, mais concretamente nos artigos 12.º e 12.º-A do CT.

No que respeita ao artigo 12.º do CT, para o qual remete a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, verifica-se desde logo que os contornos das manifestações da subordinação jurídica não parecem encaixar na geometria dos indícios consagrados na lei.

Fazendo uma leitura clássica destes indícios, constatamos facilmente que, no trabalho em plataformas digitais, a atividade não é realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado, na medida em que cabe ao trabalhador tecnológico aceitar tarefas através da plataforma que, dada a natureza das mesmas, importam a deslocação a um local indicado pelo utilizador, com pouca ou nenhuma intervenção do beneficiário da atividade, seja o operador de plataforma ou o intermediário.

Ainda que seja possível aqui introduzir a conceptualização de gestão algorítmica e considerar que, através do algoritmo, a operadora de plataforma determinaria – de forma indireta - o local de prestação da atividade, muito dificilmente poderia ser feita prova cabal deste indício.

Por outro lado, verifica-se também que os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados não pertencem ao beneficiário da atividade, mas sim ao trabalhador tecnológico, aqui se incluindo equipamentos como telemóvel, mochilas de transporte ou veículos, sendo certo que, neste último caso, o automóvel pode ser disponibilizado por via de contrato de locação. Assim, também não pode considerar-se verificado este indício.

Nesta linha, e tendo em conta que é o trabalhador tecnológico quem escolhe o momento de se ligar à plataforma, é também ele quem escolhe as horas de início e termo da sua atividade, pese embora possam existir, nalguns casos, faixas horárias que ficam dependentes da verificação prévia de algum requisito. Assim, não pode afirmar-se que o prestador de atividade observa horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma, pese embora a existência de algum condicionamento pela operadora de plataforma ou intermediário nas referidas faixas horárias possa militar em favor da verificação de alguma determinação horária.

Também não pode afirmar-se que é paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma, na medida em que a remuneração devida ao trabalhador tecnológico é apurada com recurso a diversas variáveis, o que determinam que não perfaça, habitualmente, uma quantia certa, ainda que seja apurada e paga com alguma regularidade.

Por fim, o prestador de atividade não se encontra habitualmente a desempenhar funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa da operadora de plataforma, encontrando-se vinculado mediante contrato de prestação de serviço, pelo que também este indício falece.

Assim, não logra entrever-se um indício que pudesse ser operante para apurar a subordinação jurídica no contexto do trabalho em plataformas digitais sendo a prova de, pelo menos, dois muito difícil o que, conforme se anotou, deriva essencialmente de tais indícios consubstanciarem emanação do poder diretivo o qual se tornou menos saliente no feixe de poderes da entidade empregadora, dando agora destaque à sua faceta de controlo.

Já sob a ótica de uma interpretação atualista, podemos interpretar do seguinte modo os indícios clássicos de subordinação jurídica:

Fruto da codeterminação da atividade, verifica-se que esta não é realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado, ainda que possa existir uma predisposição do local de trabalho, pelo que a este indício falta a maleabilidade bastante para abarcar a nova tipologia de emprego.

Igualmente se conclui que o prestador da atividade não observa horas de início e de termo da prestação determinadas pelo beneficiário da mesma, pois é o trabalhador tecnológico que determina as horas aqui efetua a ligação à plataforma para desenvolver a atividade, pelo que também não se poderia considerar verificar este indício.

Apesar de ser paga, com determinada periodicidade, uma quantia ao prestador da atividade como contrapartida da mesma, tal quantia não é certa embora o seu pagamento posso ocorrer em períodos determinados, pelo que também não se poderia considerar verificado este indício.

Quanto aos equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados na consecução da atividade, conforme se concluiu, os mesmos não pertencem ao beneficiário da

atividade, mas sim ao trabalhador tecnológico, o que é o caso do veículo, de mochilas de transporte, do telemóvel, e outros equipamentos. A lei não parece, assim, abarcar a plataforma como instrumento de trabalho, na medida em que não se divisa qualquer referência a sistemas, pelo que também não se poderia considerar este indício verificado.

Por último, também não se identificou na jurisprudência analisada situações em que o prestador de atividade desempenhasse funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da operadora de plataforma.

Deste modo, a natureza complexa do trabalho tecnológico torna difícil a aplicação coerente da presunção clássica de contrato de trabalho, o que levou à necessidade de adaptação da legislação laboral à nova tipologia de emprego, o que sucedeu mediante a adoção de uma presunção legal específica para o trabalho em plataformas digitais.

Mas como se evidenciou, não é a conceptualização da subordinação jurídica que carece de redefinição, havendo outrossim uma necessidade de identificar as manifestações da subordinação jurídica nos diversos contextos laborais e em particular na nova tipologia de emprego.

Como se conclui, os indícios de subordinação jurídica constantes do artigo 12.º do CT, não se revelam verdadeiramente adequados a identificar a subordinação jurídica no quadro de uma relação de trabalho desenvolvida em plataformas digitais de execução local, o que resulta em grande medida de os indícios clássicos que aí se encontram vertidos se dirigirem à identificação das manifestações positivas do poder diretivo do empregador, bem como o preceito, em si mesmo, ter sido formulado para uma relação laboral de tipo clássico, oriundo da era pré-digital.

Não sendo clara a subsunção da nova tipologia de emprego na presunção de laboralidade constante do aludido preceito que, como vimos, não se mostra de todo operante quanto aos indícios aí previstos, verificamos que através de uma releitura da noção de contrato de trabalho poderá, ainda assim, lograr-se a qualificação jurídica do contrato de trabalho em plataformas digitais, ainda que tal represente uma excessiva oneração do trabalhador tecnológico ao nível da prova.

Adentrando na questão dos indícios de subordinação jurídica, é possível divisar uma interpretação destes em que os mesmos se encontram presentes na nova tipologia de emprego ainda que esta manifestação não seja clara.

Deste modo, a nível internacional, a jurisprudência tem dado destaque ao controlo exercido pelo operador de plataforma sobre os trabalhadores tecnológicos, para evidenciar a dissemelhança com a autonomia que caracteriza os trabalhadores autónomos. É possível também considerar, ainda que com contornos distintos e de forma menos saliente, a existência de um poder de direção, corporizado em ordens e instruções, desde a admissão dos trabalhadores, ao modo como se desenvolve a relação e mesmo na cessação da mesma, em matérias como os requisitos de admissão, da tipologia de veículo utilizada ou o modo de prestação dos serviços.

Neste ponto, tem vindo a discutir-se o limite do controlo necessário, isto é, quando se encontrará a operadora de plataforma a ditar as instruções necessárias ao controlo do desenvolvimento da atividade, questão que se prende com a da desigualdade do poder negocial.

Do mesmo modo, e à semelhança do desequilíbrio do poder negocial, a evidente desigualdade do poder regulador no trabalho em plataformas digitais tem levado a concluir que não estamos, na generalidade dos casos analisados, perante uma relação jurídica de trabalho autónomo, mas sim de trabalho subordinado, pese embora a maior autonomia do trabalhador tecnológico.

Tem sido ainda evidenciada a existência de uma inserção na organização predisposta pelo operador de plataforma a qual, sendo mais saliente do que a aferição da existência de ordens ou instruções, sujeita o trabalhador tecnológico às regras próprias da organização as quais, por sua vez, evidenciam a inexistência de uma organização empresarial própria do trabalhador tecnológico, o que resulta incompatível com uma verdadeira autonomia da prestação e, como tal, indicia estar-se perante uma prestação de trabalho com subordinação jurídica.

Já se viu que é a operadora de plataforma quem determina os valores que irão compor a remuneração do trabalhador tecnológico e o modo de cálculo dos mesmos. Porém, pese embora a suscetibilidade do seu enquadramento como remuneração à tarefa, a mesma é paga com uma determinada regularidade.

Assim, resulta clara a falta de autonomia do trabalhador tecnológico e, bem assim, que os indícios constantes do artigo 12.º do CT não se revelam operantes a detetar a presença da subordinação jurídica no trabalho em plataformas digitais, pelo que, ainda que pudesse ocorrer alguma clarificação legal no que tange à presunção vertida no artigo 12.º do CT, consideramos que a adoção do atual artigo 12.º-A do CT se mostra muito mais consentânea com a natureza da atividade exercida, permitindo, sem desvirtuar o modelo clássico de emprego, prever muitas das particularidades indicadas ao nível das características do trabalho tecnológico, mormente os indícios de subordinação que lhe são próprios, atento o enfoque do meio digital através do qual se desenvolvem as relações jurídicas que lhe subjazem.

Assim, não consideramos que se pudesse beneficiar de um mero ajuste ao artigo 12.º do CT, mas da adoção de uma presunção específica de pleno direito, o que desde logo já resultava da jurisprudência analisada e da proposta europeia.

Deste modo, sendo desejável que o legislador interviesse no sentido de regular a nova tipologia de emprego, mormente de forma a acautelar o risco de desproteção social, coloca-se a questão de saber se os indícios adotados no artigo 12.º-A do CT serão aqueles que melhor irão ao encontro das manifestações dos poderes diretivo e disciplinar no âmbito do trabalho em plataformas tecnológicas.

Também se salienta que existirão situações em que efetivamente inexistirá subordinação jurídica, circunstâncias em que o trabalhador tecnológico beneficiará ainda de proteção nos termos do artigo 10.º, n.º 2 do CT, nos moldes previstos para os contratos equiparados, desde que seja pessoa singular e "preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário", auferindo dessa atividade mais de 50% do seu rendimento total.

Chegados ao novo artigo 12.º-A do CT e aos indícios aplicáveis ao trabalho em plataformas digitais, constata-se que estas são adotadas em sentido amplo de forma a abarcar diversas tipologias de plataformas, sejam as de execução local, de que tratamos, ou plataformas de *crowdwork online*.

Logo no primeiro indício temos o facto de a operadora de plataforma fixar a remuneração dos trabalhadores tecnológicos ou estabelecer limites máximos e mínimos para a mesma, característica que foi considerada verificada nos diversos casos

analisados, mormente quanto à fixação de limites à remuneração percebida pelos trabalhadores, pelo que se poderá considerar este indício presente.

No segundo indício, refere-se que a operadora de plataforma exerce o poder de direção e determina regras específicas para o desenvolvimento da atividade. Exemplifica como manifestações do poder de direção o estabelecimento de regras relativas à prestação da atividade, à forma de apresentação do prestador de atividade, ou a sua conduta perante o utilizador do serviço.

Sendo certo que, como tivemos oportunidade de referir, quer o estabelecimento de regras relativas à apresentação do prestador de atividade ou a sua conduta perante utilizador se inscrevem no poder disciplinar prescritivo, pelo que haverá que clarificar estas características. Se desconsiderarmos esta questão, verifica-se através da análise jurisprudencial internacional, que a operadora da plataforma habitualmente estabelece regras relativas à prestação da atividade por via da gestão algorítmica, e estabelece ainda normas de apresentação e de conduta do prestador de atividade através de mecanismos internos como códigos de conduta, manuais, regulamentos internos, ou outros, pelo que se poderá considerar este indício verificado.

Como terceiro indício prevê-se que a operadora de plataforma controla e supervisiona a prestação da atividade ou verifica a qualidade da atividade prestada, fazendo-se aqui expressa referência quer ao controlo em tempo real, quer aos meios eletrónicos ou de gestão algorítmica.

Neste aspeto, a característica que tem sido apontada como uma das mais salientes nas plataformas de execução local pela jurisprudência analisada é a existência de um controlo reforçado sobre a atividade e mesmo sobre o próprio trabalhador tecnológico, a que vem somar-se o sistema de avaliação instituído através do qual se verifica a qualidade do serviço, pelo que também este indício se poderá considerar verificado.

Já o quarto indício não se identifica de forma consentânea nas plataformas analisadas, desde logo porque a limitação às faixas horárias existe por intermédio da gestão algorítmica e derivada do controlo efetuado à atividade, sendo um mecanismo indireto de limitação da autonomia do trabalhador e o mesmo sucedendo com a possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, o qual se liga com o controlo da prestação da atividade.

Mais evidente é a limitação à autonomia do trabalhador quanto à utilização de subcontratados ou substitutos, que se verificou quase de modo uniforme em todas as plataformas analisadas, pelo que também aqui se pode considerar este indício verificado.

No quinto indício menciona-se o facto de operadora de plataforma exercer sobre o prestador da atividade os poderes laborais, enunciando o poder disciplinar e a faculdade de desativar a conta do trabalhador tecnológico.

Ora, desde logo, o exercício dos poderes laborais já resulta da noção de contrato de trabalho, pelo que esta menção seria uma tautologia não fosse a seguir referir-se a faculdade de desativação de conta como uma manifestação do poder disciplinar, ainda assim, deveria precisar-se que a referida desativação de conta surge como penalização da violação de deveres laborais.

Pese embora esta particularidade, uma vez que em todas as plataformas analisadas se verificou esta possibilidade de desativação de conta do trabalhador tecnológico e que a mesma é aplicada a título de sanção, nomeadamente pela violação de deveres de produtividade ou outros ligados à prestação da atividade, pelo que também se poderá considerar verificado este indício.

Por último refere-se o facto de os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados na consecução da atividade pertencerem à operadora de plataforma ou serem por ela explorados através de contrato de locação.

Este indício, parece-nos, dirige-se essencialmente às plataformas de execução local da tipologia de transporte de passageiros em veículo descaracterizado, na medida em que será nessa tipologia de plataformas que o trabalhador tecnológico terá necessidade de um veículo objeto de um contrato de locação. Considerando que, na generalidade dos casos, tal não sucede, ou os equipamentos e instrumentos de trabalho são, por via de regra, pertença do prestador de atividade, este indício não se consideraria verificado nas plataformas analisadas.

Não obstante, e fazendo uma releitura destes indícios, beneficia-se da concretização ínsita no artigo 12.º-A do CT, que estabelece uma identidade entre o sujeito que fixa a retribuição, ou estabelece limites mínimos e máximos para esta, com a entidade empregadora.

No que respeita aos instrumentos de trabalho, resulta também evidente a reduzida relevância económica destes por comparação com a plataforma digital, o que tem levado a concluir que é esta o verdadeiro meio de produção, o qual é titulado pela operadora de plataforma.

Porém, quer no artigo 12.º quer no artigo 12.º-A, o legislador optou por não se pronunciar quanto ao meio produtivo plataforma digital, considerando apenas os instrumentos de trabalho utilizados diretamente na consecução da atividade como sejam veículos, mochilas de transporte, telemóveis e terminais de pagamento.

Ainda, o artigo 12.º-A do CT optou por não considerar a plataforma digital sob este prisma, dirigindo-se essencialmente à titularidade ou exploração do veículo enquanto instrumento de trabalho, porquanto se refere apenas à exploração dos instrumentos de trabalho por via de contrato de locação, presumindo que este seja o equipamento de valor económico mais expressivo.

Poderia assim beneficiar-se de alguma concretização quanto ao facto particular de os instrumentos de trabalho poderem abranger quer equipamentos quer sistemas e, nestes últimos, poder incluir-se aquele que é o verdadeiro meio produtivo sem o qual a atividade não poderia de forma alguma ser desenvolvida nos mesmos moldes e que é a plataforma digital. Poderia ainda enquadrar-se o estabelecimento de regras relativas às características e utilização dos instrumentos de trabalho, como forma de limitar a autonomia do trabalhador tecnológico e abranger também os sistemas.

Quanto ao risco de frustração do resultado, a doutrina espanhola tem evidenciado, ainda que de um modo particular, a alienabilidade dos riscos, dos frutos e do mercado, conforme acima visitamos e que parece não ter tido qualquer tradução no modo como os indícios vêm tratados no artigo 12.º-A do CT.

Ainda no que respeita ao controlo da atividade, a par da geolocalização e do controlo efetuado por intermédio da plataforma, existe também um sistema de avaliação, ainda que efetuado através dos utilizadores, o qual, a propósito do controlo quanto à qualidade do serviço, tem impacto nas tarefas que são atribuídas e na própria manutenção do vínculo.

Este indício teve tradução na alínea c) do n.º 1 do artigo 12.º-A do CT, incluindo-se o controlo da atividade, nomeadamente em tempo real, ou a verificação da qualidade

da atividade prestada através de meios eletrónicos ou gestão algorítmica, abrangendo assim situações tão díspares como controlo por via da geolocalização, o sistema de avaliação e de reputação *online* dos trabalhadores e qualquer tipo de controlo ou supervisão efetuados, nomeadamente via gestão algorítmica.

Neste aspeto, o artigo 12.º-A do CT liga o sistema de avaliação existente quer à gestão algorítmica da atividade, quer ao poder de supervisão e controlo exercido pelo operador de plataforma, reconhecendo que se trata da manifestação mais saliente do poder diretivo nesta tipologia de emprego.

Ainda, em resultado do incumprimento de algum dever contratual, poderá ocorrer a limitação do acesso do trabalhador a certas faixas horárias ou mesmo à própria aplicação ou, em última análise, a cessação da relação jurídica existente em moldes que têm sido considerados equivalentes ao do exercício do poder disciplinar por parte da entidade empregadora, indício que também teve acolhimento na alínea e) do n.º 1 do artigo 12.º-A do CT.

Este ponto é merecedor de alguma crítica, na medida em que nos parece que, na grande maioria dos casos analisados o desligamento da plataforma não tem ocorrido unanimemente em consequência da violação de deveres contratuais, mas também em resultados de avaliações de produtividade ou de períodos de inatividade do próprio trabalhador, sendo necessário precisar este ponto na lei.

Porém, na eventualidade de serem configuradas verdadeiras ordens e instruções e, bem assim, no âmbito do poder disciplinar prescritivo, serem ditadas regras de conduta e de disciplina, não relacionadas com a prestação principal, e o desligamento ocorrer como punição da violação de tais deveres, poderá já estar-se na presença de um poder de natureza disciplinar e de sanção equivalente ao despedimento.

Por seu turno, é o trabalhador que assume os riscos de frustração do resultado, embora tal possa estar minorado pelo facto de a operadora de plataforma assumir responsabilidade em caso de eventual litígio com os utilizadores ou mesmo de centralizar todo o apoio ao cliente.

Porém, argumenta em favor da dependência, o facto de os trabalhadores tecnológicos em contexto de plataformas digitais de execução local, apesar de uma maior autonomia no desenvolvimento da sua atividade, não disporem das

oportunidades de desenvolvimento do negócio de que beneficiariam caso fossem verdadeiros empresários, não lhes sendo possível estabelecer uma base de clientes ou mesmo organizar a sua atividade. Esta evidente falta de autonomia do trabalhador tecnológico não se manifesta assim com base nos tradicionais indícios de subordinação jurídica, levando a um raciocínio *a contrario*.

Ainda sob este ponto, e favorecendo a presença da subordinação, resulta que a atividade a que o trabalhador tecnológico se obriga deve ser por este desempenhada de forma pessoal, com um envolvimento particular deste – na medida em que as suas características pessoais são, nalguns casos, avaliadas *ab initio* num processo em tudo semelhante a um processo de admissão e posteriormente tidas em consideração na distribuição de tarefas através da avaliação efetuada através da plataforma digital -, o que nos remete para o requisito da pessoalidade. Quer a jurisprudência quer a doutrina acima visitadas têm inferido este elemento do facto de a operadora de plataforma impedir a substituição da pessoa do trabalhador, o que indiciaria que a relação subjacente é dotada de um caráter *intuitu personae* ou que tem em consideração as especiais características do trabalhador.

Por outro lado, é também evidente que o desenvolvimento da atividade – sobretudo sob a égide de marca alheia e sem possibilidade de desenvolvimento do próprio negócio - implica a inserção do trabalhador tecnológico na organização predisposta pela operadora de plataforma, ficando sujeito à parametrização do serviço feita por esta a diversos níveis, desde instruções diretas a normas de disciplina.

Tal parametrização abrange, assim, situações tão díspares como os requisitos dos instrumentos de trabalho, a obrigatoriedade de uso intransmissível da aplicação e termos da sua utilização, bem como as demais regras de conduta perante consumidores.

Acresce que estas normas e procedimentos são objeto de controlo por parte da operadora de plataforma, ainda que desenvolvido de forma remota, e são suscetíveis de aplicação de sanções.

Por último, o trabalhador tecnológico é remunerado pela operadora de plataforma, com uma periodicidade e em montantes por esta definidos, ainda que este indício não seja decisivo.

No que tange ao local de trabalho, os trabalhadores tecnológicos devem também prestar a atividade contratada no local que lhes é indicado pelo operador de plataforma mediante a referida gestão algorítmica, não sendo relevante a inexistência de um lugar fixo ou estabelecimento no qual aquele deva apresentar-se, tal como já sucede com os restantes trabalhadores móveis ou mesmo com os trabalhadores que desenvolvem a atividade de vigilância ou limpeza. Pese embora ainda estejamos longe de considerar a plataforma digital como um estabelecimento virtual, como acima visitamos, a mesma evidencia a existência de uma organização predisposta pela empresa operadora de plataforma. Deste modo se revela o relevo da gestão algorítmica e a importância da doutrina do *human in comand,* na medida em que as ordens e instruções por esta via transmitidas devem ser sempre verificadas e validadas por uma pessoa jurídica, permitindo-se assim efetuar uma ligação à organização da operadora de plataforma.

Em matéria de instrumentos de trabalho, já se aventou a irrelevância económica – e operacional - dos meios disponibilizados pelo trabalhador tecnológico na consecução da atividade, por comparação com o valor económico da plataforma digital, sendo esta uma ferramenta indispensável, sem a qual a prestação do serviço contratado com o utilizador não seria possível.

Embora não integre concretamente um instrumento de trabalho, mas já um meio de produção e um sistema, a relevância da plataforma digital encontra-se no mesmo patamar da relevância concedida à marca sob a qual os serviços são prestados.

É neste ponto que, na doutrina espanhola, surge o conceito de alienidade dos riscos e dos frutos, que poderia merecer alguma concretização a nível nacional no que tange ao indício da titularidade dos meios de produção.

Em suma, fazendo um juízo de globalidade, e considerando que basta a presença de dois dos enunciados indícios de subordinação jurídica, para que se considere que o contrato celebrado entre operador de plataforma e trabalhador tecnológico é um contrato de trabalho, concluímos que, apesar das críticas tecidas à redação e a algumas opções do legislador, esta presunção legal, bem como os indícios que consagra, são plenamente operantes para identificar a subordinação jurídica no trabalho em plataformas digitais.

Deste artigo é ainda possível retirar que o legislador concluiu também pela necessidade de adequação do quadro normativo vigente à nova tipologia de emprego, tendo em vista manter a sua força tuitiva, estabelecendo uma presunção de laboralidade específica para o trabalho em plataformas digitais que fez constar do novo artigo 12.º-A do CT, estabelecendo indícios de tipo novo e ligados às características da atividade assim desenvolvida. Os indícios de subordinação jurídica agora consagrados alinham-se, assim, com a noção de contrato de trabalho, sendo possível concluir que as manifestações de subordinação jurídica surgem aqui de forma mais vincada do que as características que indiciariam a autonomia.

Permite-nos também concluir que o legislador nacional não pretendeu optar pela via da equiparação ao contrato de trabalho, via limitadora no que tange à extensão tuitiva como acima visitámos, pronunciando-se expressamente pela possibilidade de estas relações jurídicas consubstanciarem verdadeiro trabalho subordinado, pois, a par do estabelecimento desta presunção, a consagração de uma presunção de dependência económica constante do artigo 10.º, n.º 2 do CT, vem concorrer para compor um quadro dualista para o trabalho em plataformas digitais, reconhecendo-se que estas realidades podem integrar, consoante os casos, quer trabalho subordinado quer trabalho independente.

Vendo em mais detalhe o regime instituído, de acordo com a redação do preceito entrada em vigor no passado dia 1 de maio de 2023, vem presumir-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a "plataforma digital" – que poderá coincidir com a designação por nós adotada de operador de plataforma ou intermediário – se verifiquem algumas das características enunciadas, isto é, pelo menos duas, e que respeitam a situações tão diversas como a fixação da remuneração ou preço do serviço, o exercício do controlo e supervisão pela operadora de plataforma, a organização do trabalho, e o exercício dos poderes laborais de direção e disciplinar, podendo esta ilidir a presunção, comprovando que a atividade é prestada perante o intermediário, circunstâncias em que será o tribunal a decidir quem é, de facto, a entidade empregadora, ou com verdadeira autonomia que afaste a sua qualificação como contrato de trabalho subordinado.

Do texto da lei resulta, ainda, que a nova presunção de laboralidade será aplicável à atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica (TVDE), cujo regime consta da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, e que, perante esta alteração legislativa se prevê carecer, a breve trecho, de revisão e adequação, conforme flui da Resolução da Assembleia da República n.º 83/2025, de 21 de março.

O mérito da citada alteração legislativa passa, assim, por procurar responder às necessidades tuitivas da nova tipologia de emprego, contemplando as suas especificidades, sem sacrificar as relações laborais de tipo clássico e mandando aplicar as normas que regulam o contrato de trabalho quando as mesmas sejam compatíveis com a atividade exercida, nomeadamente no que diz respeito a matérias como 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, ainda que se trate de uma extensão limitada.

Deste modo, a presunção de laboralidade, bastando-se com a verificação de dois dos indícios aí citados, irá certamente agilizar a prova, retirando o peso do ónus que caberia inicialmente ao trabalhador tecnológico, sem prejuízo do risco derivado da confluência de elementos de autonomia, que sempre poderá ilidir a presunção de laboralidade.

Assim, independentemente de quem seja considerado a entidade empregadora, verificando-se, pelo menos, dois dos seis indícios de laboralidade enunciados no artigo 12.º-A do CT determina que o trabalhador tecnológico fica sujeito ao regime constante do CT, em particular às normas compatíveis com a natureza da sua atividade, nomeadamente – mas não só – às que respeitam ao regime de acidentes de trabalho, à remuneração mínima, à cessação do contrato, às férias e aos limites do período normal de trabalho.

Tais alterações, paralelamente ao reforço da ação fiscalizadora da ACT e à consagração de uma contraordenação muito grave imputável ao empregador por contratação da prestação da atividade de forma aparentemente autónoma em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado, permitem prever que, a breve trecho, haverá também

orientação jurisprudencial harmonizada, a nível nacional, que auxilie à clarificação do regime aplicável aos trabalhadores tecnológicos em plataformas digitais de execução local.

Cabe concluir que, com a adoção do artigo 12.º-A do CT, ocorre uma maleabilização da leitura das manifestações da subordinação por força da digitalização dos meios de controlo e supervisão de que é titular o operador de plataforma ou o intermediário, recentrando-a na inserção em organização hetero-organizada com a consequente submissão às referidas regras, bem como a substituição dos meios clássicos de comando pela gestão algorítmica.

Esta nova tipologia de emprego, conduziu, assim, o legislador a intervir, adequando os conceitos legais à nova realidade económica e social porquanto os elementos constitutivos da subordinação jurídica parecem ocultar-se por detrás das inovações tecnológicas aplicadas às empresas de hoje, de molde que, no novo artigo 12.º-A do CT o cerne da subordinação jurídica surge sob as roupagens da relação do trabalhador tecnológico com o mercado e com a organização, de molde a evidenciar a ausência de autonomia deste e, em detrimento das manifestações clássicas do poder diretivo, a existência de ordens e instruções cede lugar ao controlo e supervisão por intermédio dos meios tecnológicos. Também as ditas regras organizatórias ou de disciplina não são senão uma manifestação do poder disciplinar prescritivo que assiste à entidade empregadora, corporizadas em regras de conduta, em "orientações" não relacionadas com a prestação de atividade e a normas de relacionamento com os utilizadores.

Deste modo, o legislador afirma que a atribuição de garantias aos trabalhadores tecnológicos no âmbito do trabalho em plataformas digitais se fará, ou através da figura dos contratos equiparados ou através da criação de um tipo contratual comum, parecendo orientar-se no sentindo de propugnar que o trabalho prestado por intermédio de plataformas digitais ficará sujeito a regras específicas, dada a flexibilidade inerente ao direito laboral.

A questão que temos vindo a aflorar prende-se, assim, com a necessidade e/ou pertinência de aprovar uma presunção legal específica para o trabalho em plataformas

digitais, dotada de indícios próprios, ou se esta matéria poderia ser respondida através da regulamentação previamente existente.

Mas, como se disse, a falência da presunção legal constante do artigo 12.º do CT não impede que o trabalhador tecnológico recorra à noção legal de contrato de trabalho prevista no artigo 11.º do CT, de que emergem indícios mais flexíveis e que são suscetíveis de enquadramento no trabalho tecnológico, conforme já resulta de jurisprudência nacional. A via legislativa revelava-se, assim, como o meio por excelência para clarificar estas questões, mormente para trazer à luz os indícios de subordinação jurídica próprios do trabalho em plataformas digitais enquanto realidade de tipo novo.

No que respeita ao teor da presunção legal em plataformas digitais constante do artigo 12.º do CT, e tendo em consideração as redações que foram sucessivamente propostas, parece-nos que o trabalho do legislador não se encontra ainda findo.

Desde logo, o título do artigo, "Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital", indicia que o mesmo se pretende dirigir a toda a tipologia de plataformas digitais.

Neste sentido, verifica-se que a norma tem um amplo âmbito de aplicação, sendo ambiciosa no objeto que pretende regular e, como tal, usa a locução "plataforma digital" para identificar a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância através de meios eletrónicos a pedido de utilizadores, desde que envolva a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento sob termos e condições de um modelo de negócio e marca próprios.[851]

Clarifica-se ainda que a presunção de laboralidade prevista no artigo 12.º-A do CT tem aplicação às atividades de plataformas digitais, mesmo que reguladas por legislação específica, como sucede com o transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica, procurando ultrapassar-se a questão de o diploma que regula esta matéria remeter para o artigo 12.º do CT e para

[851] Teresa Coelho Moreira salienta que "O legislador ao ter aprovado esta alteração e criado esta presunção tornou Portugal o primeiro ordenamento jurídico a ter uma presunção tão ampla porque se aplica às plataformas de *crowdwork online* e de *crowdwork offline,* tal como consta da definição de plataforma digital do n.º 2."
MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do trabalho (…), Ob. Cit.*, p. 125.

os indícios aí constantes, sem prejuízo de considerarmos que tal previsão suscita novas questões relativas à articulação desses dois diplomas.

A opção nacional foi, assim, no sentido inverso da legislação espanhola cujo modesto âmbito de aplicação se dirige apenas às plataformas digitais de entrega de execução local.

Dos indícios que vieram a ser vertidos na redação final resulta que não têm todos o mesmo valor relativo, sendo usada uma técnica legislativa exemplificativa dos indícios que se consideram emanar do poder de direção, como a fixação da retribuição ou o estabelecimento de limites máximos e mínimos para aquela, a determinação de 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 e, de outra parte, a existência de controlo e supervisão da prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou a verificação da qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica por parte da plataforma digital.

Não incluído neste poder laboral da entidade empregadora, o legislador exemplifica também o que considera ser uma restrição à autonomia do prestador de atividade na organização do trabalho, elencando situações como restrições 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.

É também utilizada tal técnica de exemplificação na referência feita ao poder disciplinar, sendo dado como exemplo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta.

Por fim, o legislador inclui a pertença ou a exploração através de contrato de locação dos instrumentos de trabalho por parte da plataforma, quando seria preferencial que tivesse adotado também a expressão “ou esta fixe para os mesmos regras de utilização e funcionamento”, aqui incluindo equipamentos e sistemas.

A intervenção legislativa revela-se, assim, muito mais incisiva e direcionada à questão específica do trabalho prestado no âmbito de plataformas digitais de execução local, em particular à realidade do transporte de passageiros em veículo

descaracterizado, reconhecendo as especificidades desta matéria e procurando dar resposta aos problemas de qualificação jurídica que vinham sendo propalados.

Intui-se também que o legislador foi beber não só à legislação europeia, e em particular à legislação espanhola e respetivos trabalhos preparatórios, mas sobretudo à jurisprudência do país vizinho e às características tendenciais das relações jurídicas que foram sendo abordadas nos tribunais.

No que respeita ao alcance desta presunção verifica-se que, à semelhança do artigo 12.º do CT, a mesma contém uma presunção *juris tantum*, sendo admissível prova em contrário, mais concretamente e como consta do n.º 4 do artigo 12.º-A, "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."

A operadora de 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, sendo certo que, em qualquer dos casos, o n.º 8 do artigo 12.º-A do CT, estabelece o regime da responsabilidade solidária pelos créditos do trabalhador entre esses dois sujeitos e entre eles e os respetivos membros de órgão estatutário.

Afigura-se, assim, que a presunção ora aprovada e os indícios nela consagrados serão operantes na tarefa de qualificação jurídica do trabalho prestado no âmbito de plataformas digitais.

Questão que se levanta com a adoção da nova presunção é, de facto, se devem também considerar-se verificados ou carecem de prova os elementos definidores de contrato de trabalho constantes do artigo 11.º do CT, isto é, a prestação de atividade mediante retribuição, no âmbito de organização e sob a autoridade.

Parece-nos que a complexidade da redação dada ao artigo 12.º-A torna necessário que o prestador de atividade prove não só esses elementos, mas também o âmbito em que esta é prestada, isto é, no âmbito de plataforma digital, o que equivale a dizer, conforme consta do n.º 2, que a atividade é prestada perante pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios eletrónicos, a pedido de utilizadores e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho

prestado por indivíduos a troco de pagamento, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios.

Ainda, o facto de este inciso confundir elementos do contrato de trabalho com poderes laborais, permite-nos também concluir que devem ser esclarecidos tais elementos, procurando colmatar as insuficiências da redação aprovada, sem prejuízo de o legislador ter centrado os indícios por si delineados em torno dos poderes laborais, propriamente ditos, ainda que por vezes deficientemente enunciados, exercidos pela operadora de plataforma, constatando que a autonomia do trabalhador tecnológico é nalguns casos meramente aparente, que este desenvolve a atividade de forma hetero-organizada e sob o controlo da operadora de plataforma, cujos resultados têm impacto nas condições de trabalho ou na cessação do vínculo.

O legislador centra-se, assim, em torno dos poderes laborais clássicos, mas evidenciando as suas novas manifestações, como seria previsível.

V. Não se nos afigura, porém, que o labor do legislador esteja terminado.

Questões novas surgem com a evolução legislativa, mormente com as presunções que são suscetíveis de se verem aplicadas, quer a do artigo 12.º-A do CT, quer a do artigo 10.º, n.º 2 do CT e, bem assim, da sua articulação com a Lei TVDE.

Esta dualidade de regimes irá depender da questão fulcral da qualificação da relação jurídica subjacente, parecendo assim ficar – parcialmente - resolvida a questão tuitiva.

Pese embora a aclamada adoção de uma presunção legal para o trabalho em plataformas digitais, a questão, embora algo pacificada, encontra-se longe de estar esgotada.

De facto, é previsível que poderão ser adotados outros indícios de subordinação jurídica no âmbito do trabalho prestado em plataformas digitais, fruto da evolução tecnológica ou de engenharia laboral levada a cabo por aquelas operadoras de plataformas, e mesmo da legislação europeia que, a breve trecho, seja adotada sobre esta matéria, dado o previsível aumento de custos que aquelas suportarão na eventualidade de virem os contratos a ser qualificados como de trabalho.

Registando-se também a filiação de trabalhadores tecnológicos em sindicatos, conjetura-se que, num futuro próximo, possa também vir a ser adotado contrato

coletivo de trabalho que regule estas matérias com as particularidades que lhes são inerentes e que lance novos desafios de coerência regimental.[852]

Será ainda necessário revisitar a Lei TVDE, de forma a harmonizar as disposições dela constantes com a orientação propugnada pelo legislador na regulação destas matérias, resultante do artigo 12.º do CT.

Sem prejuízo destas questões, o debate está longe de estar concluído no que respeita aos próprios indícios de subordinação jurídica que foram adotados pelo legislador.

Desde logo, como equacionámos, mereceriam, a breve trecho, alguma ponderação, de entre as características desta tipologia de emprego, os seguintes indícios de subordinação jurídica:

- A titularidade da organização produtiva evidenciada nomeadamente através da propriedade da informação e do *know-how*, bem como da exploração da marca, da plataforma digital, o desempenho de funções de logística e a existência de serviços de apoio ao cliente;

- A existência de controlo de entrada e saída, nomeadamente através da plataforma digital, acompanhada da fixação de requisitos mínimos relativamente ao tempo de disponibilidade ou número mínimo de tarefas;

- O operador de plataforma disponibiliza diretamente ou mediante financiamento ao prestador de serviços, a qualquer título, equipamentos, veículos ou sistemas ou estabelece requisitos, características ou regras de utilização e funcionamento para os mesmos;

- O operador de plataforma efetua funções de apoio ao cliente, inventário, logística, nomeadamente processamento de valores pagos pelo utilizador ou de impostos devidos pelo prestador de atividade;

- O operador de plataforma restringe a autonomia do prestador de atividade, nomeadamente limitando a partilha da sua reputação *online* com outras plataformas,

[852] Ainda que a alínea c) do n.º 2 do artigo 10.º do CT mande aplicar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho já existentes, aos trabalhadores independentes economicamente dependentes que desempenhem funções correspondentes ao objeto social da empresa por um período superior a 60 dias, dependente de escolha, o risco de desadequação dos respetivos instrumentos e o movimento de sindicalização parecem vir potenciar a adoção de irct's específicos.

fixando o preço pago pelo utilizador para a atividade realizada pelo prestador de atividade, gerindo a comunicação entre os utilizadores e os prestadores de atividade;

- O operador de plataforma disponibiliza ao prestador de atividade seguro ou qualquer outro elemento de redução do risco.

Mas o debate não se encontra esgotado, podendo também equacionar-se formas de considerar o facto de as operadoras de plataforma ministrarem formação ou orientação aos trabalhadores tecnológicos, a qual, em muitos dos casos analisados, se assemelha a um processo de admissão de trabalhadores subordinados.

Também o modo como é transmitida a informação, através da plataforma digital, serve como meio de aculturação e de integração dos trabalhadores tecnológicos na organização predisposta pela operadora da plataforma.

Sob um outro ponto de vista, o facto de a operadora de plataforma recolher dados sobre a execução da atividade, ainda que sob o propósito de melhoria do serviço, pode ser enquadrada como uma forma de controlo e supervisão da atividade.

Dos indícios já consagrados na lei, e face às críticas antes tecidas consideramos que a plataforma em si pode ser considerada tanto um instrumento de trabalho como um meio de produção, sendo esta designação mais abrangente. Como instrumento de trabalho, a plataforma digital é a ferramenta pela qual o prestador de serviço realiza a sua atividade e interage com os utilizadores, ela fornece o ambiente e os recursos necessários para que o trabalho seja executado. Além disso, a plataforma pode ser vista como um meio de produção, pois desempenha um papel fundamental na organização e na facilitação das transações entre o prestador de serviço e os utilizadores, criando e mantendo a infraestrutura digital que permite a oferta e a procura de serviços, efetuando a ligação entre os prestadores de serviço e os clientes.

Contudo, procurando acompanhar a regulamentação adotada, consideramos que o legislador deveria ter adotado a expressão “os instrumentos de trabalho, nomeadamente equipamentos e sistemas, pertencem à plataforma digital, são por ela financiados ou estabelece para os mesmos regras de utilização e funcionamento”, de forma a permitir que a própria plataforma fosse abrangida pelos meios de produção disponibilizados pela operadora de plataforma, e, para que sejam abrangidos outros veículos que não o automóvel e mesmo outros instrumentos de trabalho como mochilas

de transporte ou telemóvel, ou a própria plataforma. Por outro lado, o estabelecimento de uma presunção laboral específica para o trabalho prestado no contexto de plataformas digitais pode, em si mesmo, excluir a consideração da plataforma como instrumento de trabalho, na medida em que é um requisito prévio para a operacionalização da referida presunção, ficando, assim, a aplicação excluída do catálogo de instrumentos de trabalho que podem ser considerados.

No entanto é importante notar que a construção destes indícios pode ser mais complexa do que aqueles que foram consagrados na lei e merecem uma ponderação e inclusão cuidada.

A anotada falta de precisão de alguns conceitos no novo artigo 12.º-A poderá também ser retificada, nomeadamente a clarificação de expressões como "organização do trabalho" e, com o surgimento das primeiras ações judiciais, aspetos práticos como a extensão da aplicação das normas do CT poderão vir a ser clarificadas.

Questões de articulação com a legislação sectorial, nomeadamente com a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, poderão também vir a ser mais bem desenvolvidos, mormente caso o referido diploma venha a ser revisto.

Dado o caráter dinâmico da nova tipologia de emprego, é ainda previsível que surjam novas questões como a desconsideração da personalidade coletiva, o recurso à subcontratação, e a forma como haverá de articular-se a nova tipologia de emprego com as regras clássicas constantes do CT, que se adivinham levantar inúmeras questões com problemas ao nível da coerência sistemática.

Por outro lado, pese embora o legislador pareça ter considerado o contrato de trabalho em plataformas digitais como contrato de trabalho comum sujeito a regras específicas, não é despiciendo considerar que as especificidades desta tipologia de emprego possam, em pouco tempo, demandar soluções concretas e distintas, que encaminhem o legislador para a regulação destas matérias como um contrato de trabalho sujeito verdadeiramente a regras específicas, logo que sejam densificadas as problemáticas emergentes da aplicação prática da lei, ou mesmo dando lugar a um regime especial em razão do seu objeto.

Este é apenas o início do debate, para além da questão inesgotável da qualificação jurídica desta tipologia de emprego, surgirão certamente questões relativas aos efetivos

direitos laborais que lhes estão assegurados e em que moldes, se os mesmos ficarão abrangidos pela proteção social concedida aos trabalhadores por conta de outrem e como esta se concretizará, como se poderá tornar exequível – já que trabalham de forma remota – a segurança e saúde no trabalho destes, e ainda matérias como a proteção de dados e privacidade e representação e negociação coletivas, matérias que não cabem dentro do nosso estudo, mas cujos alicerces foram lançados com a adoção do artigo 12.º-A do CT.

Não sendo este o lugar para discutir tais questões, embora a premência das mesmas, e perante esta análise singela, aguardamos como será efetivamente esta questão resolvida nos tribunais nacionais e em que sentido a jurisprudência acolherá o contributo dos indícios clássicos e dos novos indícios de subordinação jurídica para qualificação desta nova tipologia de emprego sendo previsível que a adoção da nova presunção de laboralidade venha, finalmente, pacificar a questão tuitiva, embora lance novas questões.

É o que parece suceder, no momento em que escrevemos estas últimas linhas, em resultado da ambivalência decisória registada nos tribunais nacionais quanto a esta matéria, prevendo-se que a reponderação dos elementos da subordinação jurídica aqui discutidos, possa contribuir para que se lance lance uma nova luz sobre muitos dos temas - dinâmicos e em constante evolução - aqui aflorados.

Bibliografia

ADAMS-PRASSL, Jeremias, "Gestão algorítmica e o futuro do trabalho", in *Futuro do trabalho - Os efeitos da revolução digital na sociedade*, (Org.) CARELLI, Rodrigo lacerda; CAVALCANTI, Tiago muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da, Brasília-DF, ESMPU, 2020, pp. 85-100.

AGUIAR, Antonio Carlos, "Eu, o Robô e o Trabalho em Mutação: Antes, Agora e Depois, in *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, vol. 9, n.º 86, março, 2020, pp. 64-96 disponível em *https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/170771* e consultado a 05.07.2022.

ALOISI, Antonio, "Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of 'on-demand/gig economy' platforms", in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, n.º. 3, 2016, pp. 653-690, disponível em *https://ssrn.com/abstract=2637485* e consultado a 11.01.2021.

ALOISI, Antonio; De Stefano, Valerio, *Your boss is an algorithm – Artificial Intelligence, platform work and labour,* Oxford, Hart, 2022.

ALONSO, Diego Álvarez, "Assessing the employment status of digital platform workers: renewed approach, new indicators and recent judgements", in *Trabalho na era digital: que direito?*, Estudos APODIT, n.º 9, Coord. RAMALHO, Maria do Rosário Palma; CARVALHO, Catarina de Oliveira; VICENTE, Joana Nunes, Lisboa, AAFDL, 2022, pp. 261-283.

AMADO, João Leal, "As plataformas digitais e o novo art. 12-A do Código do Trabalho português: empreendendo ou trabalhando?", in *Revista TST,* vol. 89, n.º 2, abr./jun., Porto Alegre, 2023, pp. 294-312.

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas,* 4.ª edição (reimpressão), Coimbra, Almedina, 2023.

AMADO, João Leal, "Inteligência artificial, plataformas digitais e robotização: que futuro para o (direito do) trabalho humano", in *Escritos laborais,* Coimbra, Almedina, 2023, pp. 95-120.

AMADO, João Leal, "O contrato de trabalho entre a presunção legal de laboralidade e o presumível desacerto legislativo", in *Temas Laborais 2*, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, pp. 9-21.

AMADO, João Leal, "Presunção de laboralidade: nótula sobre o art. 12.º do novo Código do Trabalho e o seu âmbito temporal de aplicação", in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 82, 2009, Centro de estudos Judiciários, Coimbra, Almedina, pp. 159-170.

AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A *Glovo*, os *Riders*/estafetas e o Supremo Tribunal de Espanha: *Another brick in the Wall*?*",* in *Prontuário de Direito do Trabalho II 2020*, 2.º semestre, Centro de estudos Judiciários, Coimbra, Almedina, 2019, pp. 121-151.

AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica: sujeitos, relações e presunções", in *Labour & Law Issues*, vol. 5, n.º 1, 2019, pp. 48-78, disponível em *https://labourlaw.unibo.it/* e consultado a 14.10.2022.

AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções"*,* in *Prontuário de Direito do Trabalho I 2019*, 1.º semestre, Centro de estudos Judiciários, Coimbra, Almedina, 2019, pp. 81-111.

AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, "A Uber, o motorista e o cliente: três ou quatro? A propósito de uma decisão do *Supreme Court* do Reino Unido*",* in *RDIT - Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano I, setembro de 2021, n.º 2, IDT – Instituto de Direito do Trabalho – Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, pp. 377-406, disponível em *https://idt.fdulisboa.pt/ridt/ridt-1/* e consultado a 14.01.2022.

AMADO, João Leal Amado e MOREIRA, Teresa Coelho, "Plataformas digitais, qualificação do contrato e substituição de estafetas: A 'Bala de Prata'?", in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano IV, n.º 6, junho 2024, disponível para consulta em *www.ridt.pt*.

AMADO, João Leal, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do Trabalho – Relação Individual*, Coimbra, Almedina, 2023.

AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes, "A Uber e os seus motoristas: mindthegap!", in *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*, CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.), São Paulo, Ltr, 2017.

ARAGÜEZ VALENZUELA, Lucía, "Nuevos modelos de economía compartida: Uber economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales", in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, n.º 1, ADAPT University Press, 2017, pp. 167-189, disponível em *http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt* e consultado a 13.01.2022.

Autoridade para as Condições do Trabalho, Audição Parlamentar suscitada pelo BE datada de 12/04/2021 com o n.º 189, sobre a implementação da chamada "tarifa dinâmica" entre as operadoras de TVDE e a competição pelo preço mais baixo praticado pelos motoristas e a falta de fiscalização da Lei n.º 45/2018 (TVDE), efetuada a 11.05.2021, disponível em *https://app.parlamento.pt/webutils/docs* e consultada a 10.12.2021.

BACHILLER, Sergio; VIOLA, Efraín, "FUTURO DEL TRABAJO: La plataforma, solo una herramienta", in *Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES-UNTREF)*, disponível em *http://revista-ideides.com/futuro-del-trabajo-la-plataforma-solo-una-herramienta/* e consultado a 14.10.2022.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDA, Lucieli, "Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho", in *Futuro do trabalho - Os efeitos da revolução digital*

na sociedade, (Org.) CARELLI, Rodrigo lacerda; CAVALCANTI, Tiago muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da, Brasília-DF, ESMPU, 2020, pp. 211-223.

BELTRAN, Ignasi, "Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo", in *XXIX Jornades Catalanes de Dret Social. Noves Tecnologies i relacions laborals*, DOC#5, CGPJ, CEJFE y ACI, 2019, pp. 4 – 110, disponível em *www.academia.edu* e consultado a 20.06.2022.

BERG, Janine e STEFANO, Valerio De, "Employment and regulation for clickworkers", in *Work in the digital age - Challenges of the Fourth Industrial Revolution*, London – New York, Rowman & Littlefield International, 2018, pp. 175-184.

BRANDÃO, Claúdio, *Reforma do sistema recursal trabalhista: comentários à Lei 13.015/2014*, 2. Ed., São Paulo, LTR, 2016.

BRITO, Pedro Madeira de, *Contrato de trabalho da administração pública e sistema de fontes*, Lisboa, AAFDL, 2019, pp. 435-436.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira, ARTUR, Karen, OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, "O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência" in *Revista Valore,* Caderno Temático - Dilemas e desafios do novo mundo do trabalho, 5 (edição especial), Volta Redonda, pp. 206-230, disponível em *https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/657* e consultado a 29.06.2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda, "O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX", in *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*, CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.), São Paulo, Ltr, 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda, "O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei", in *Futuro do trabalho - Os efeitos da revolução digital na sociedade*, (Org.) CARELLI, Rodrigo lacerda; CAVALCANTI, Tiago muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da, Brasília-DF, ESMPU, 2020, pp. 65-83.

CARVALHO, Joana Campos, "Enquadramento jurídico da atividade da Uber em Portugal", in *Revista de Concorrência e Regulação*, Coimbra, Almedina, abril-junho 2016, pp. 221-238.

CARVALHO, Jorge Morais de, "O contrato de transporte em veículo descaracterizado (uber, Cabify, Taxify)", in *Revista de Direito Comercial,* 2018-10-01, disponível em *www.revistadedireitocomercial.com* e consultado em 20.11.2021, pp. 1191-1224.

CARVALHO, Jorge Morais de, "Sentenças Airbnb Ireland e Star Taxi App, Conceito de Serviço da Sociedade da Informação e Regulação de Plataformas Digitais", in *Revista de Direito Comercial*, 2021-03-07, pp. 481-510, disponível em *www.revistadedireitocomercial.com* e consultado em 22.12.2021.

CEDROLA SPREMOLLA, Gerardo, "El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales", in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, n.º 1, ADAPT University Press, 2017, pp. 8-37, disponível em *http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt* e consultado a 13.01.2022.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende, "O Direito do Trabalho e as Plataformas Eletrônicas", in *Constitucionallsmo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária*, I Congresso Internacional de Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social, São Paulo, LTR Editora Ltda., 2017, pp. 357-375.

CHERRY, Miriam A., "Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work", in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, disponível em *https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2734288* e consultado a 11.01.2022.

CHERRY, Miriam; ALOISI, Antonio, "'Dependent contractors' in the gig economy: a comparative approach", in *American University Law Review*, v. 66, n.º 3, 2017, p. 646-647, disponível em *https://digitalcommons.wcl.american.edu/* e consultado a 21.06.2022.

COELHO, Bárbara Rosário, "A aplicabilidade do regime jurídico do teletrabalho ao trabalho através de plataformas digitais", in *Questões laborais,* n.º 58, jan./jun., Coimbra, Almedina, 2021, pp. 105-139.

COMISSÃO DO LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS, *Livro Branco das Relações* Laborais, Lisboa, MTSS, 2007.

COMISSÃO EUROPEIA, "Public consultation on the regulatory environment for platforms, online intermediaries, data and cloud computing and the collaborative economy", 24 de setembro de 2015, disponível em *http://ec.europa.eu/digital-agenda/en/news/public-consultation-regulatory-environment-platforms-onlineintermediaries-data-and-cloud* e consultado a 16.01.2022.

COMISSÃO EUROPEIA, *Comunicação relativa à Estratégia para o Mercado Único Digital na Europa*, de 6 de maio de 2015, disponível em *https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52015DC0192* e consultado a 21.01.2022.

COMISSÃO EUROPEIA, *Comunicação relativa a Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa*, de 2 de junho de 2016, disponível em *https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016DC0356&from=EN* e consultado a 21.01.2022.

COMISSÃO EUROPEIA, *Comunicação relativa a Uma Europa social forte para transições justas*, de 14.01.2020, disponível em *https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/fs_20_49* e consultado a 20.01.2022.

COMISSÃO EUROPEIA, *Comunicação relativa às plataformas em linha e ao mercado único digital*, de 25 de maio de 2016, disponível em *https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52016DC0288* e consultado a 21.01.2022.

COMISSÃO EUROPEIA, *Study to gather evidence on the working conditions of platform worker*s, março de 2020, disponível em *ec.europa.eu* e consultado a 17.01.2022.

COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS, *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho*, disponível em *https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/Orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf* e consultado a 27.04.2020.

CORAZZA, Luisa, RAZZOLINI, Orsola, "Who is an Employer?", Working Paper n.º 3, Center for Labor and Economic Growth, 2015, disponível em *http://csdle.lex.unict.it/workingpapers.aspx* e consultado a 17.07.2022.

CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho II – Direito Individual,* Coimbra, Almedina, 2019.

DAGNINO, Emanuele, "Gig Economy and Labour Law: A view from Italy", in *The sharing economy. Legal problems of a permutations and combinations society*, REDINHA, Maria Regina et.al., Cambridge Scholars Publishing, 2019, pp. 211-260.

DAUBLER, Wolfgang, "Digitalisierung und Arbeitsrecht", in *Soziales Recht (SR)*, Beilage zu AuR, Sonderheft, Juli, 2016, pp. 2-44.

DAVIDOV, Guy, "Reform in Small Steps: The Case of the Dependent Contractor", in *The Daunting Enterprise of the Law: Essays in Honour of Harry W. Arthurs*, Simon Archer, Daniel Drache & Peer Zumbansen eds., 2017, pp. 244-256.

DAVIDOV, Guy, "The (changing?) idea of labour law", in *International Labour Review*, vol. 146, n.º 3-4, International Labour Organization, 2007, pp. 311-320, disponível em *www.ilo.org* e consultado a 28.12.2021.

DAVIDOV, Guy, "The Enforcement Crisis in Labour Law and the Fallacy of Voluntarist Solutions", in *The international journal of comparative labour law and industrial relations*, Netherlands, Kluwer Law International, 26, n.º 1, 2010, pp. 61-81.

DAVIDOV, Guy, "The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach", 2017, in *http://www.ssrn.com/en/* e consultado a 27.12.2021.

DAVIDOV, Guy, "The three axes of employment relationships: A characterization of workers in need of protection", in *University of Toronto Law Journal*, Toronto, University of Toronto Press, vol. LII, n.º 4, 2002, pp. 357-418.

DAVIDOV, Guy, "Who is a worker?", in *Industrial Law Journal*, vol. 34, n.º 1, março, Industrial Law Society, 2005, pp. 57-71, disponível em *https://doi.org/10.1093/ilj/34.1.57* e consultado a 27.12.2021.

DAVIDOV, Guy, *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2016.

DAVIDOV, Guy, FREEDLAND, Mark, KOUNTOURIS, Nicola, "The Subjects of Labor law: "Employees" and Other Workers", in *Research handbook in comparative labor law*, s.l., Matthew Finkin & Guy Mundlak Eds., 2015, disponível em *academia.edu* e consultado a 27.12.2021.

DIAS, João Moreira, "A Lei 'Uber' – Uma solução insuficiente? - Notas sobre o vínculo dos Motoristas", in *Cielo Laboral*, disponível em *http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/02/moreira_noticias_cielo_n2_2020.pdf* e consultado a 30.05.2022.

DIRRINGER, Josépha, "Quel droit social en Europe face au capitalisme de plateforme?", in OpenEdition Journals, n.º 13, 2018, pp. 1-14, disponível em *https://journals.openedition.org/nrt/3965* e consultado a 27.06.2022.

DOCKÈS, Emmanuel, "Os empregados das plataformas", in *Futuro do trabalho - Os efeitos da revolução digital na sociedade*, Tradução de Lorena Vasconcelos Porto (Org.) CARELLI, Rodrigo lacerda; CAVALCANTI, Tiago muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da, Brasília-DF, ESMPU, 2020, pp. 171-189.

DRAY, Guilherme, "A negociação coletiva & trabalho nas plataformas digitais - Winds of Change from the USA", in *Revista Res publica,* n.º 1, fevereiro de 2021, pp. 26-42, disponível em *www.revistarespublica.com* e consultado a 28.12.2021.

FABRELLAS, Anna Ginès, "The zero-hour contract in platform work: Should we ban it or embrace it?", IDP, *Revista de Internet*, Derecho y Política, 28, 2019, 1–9, disponível em *https://www.raco.cat/index.php/IDP/article/download/373139/466781/.*

FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições de Direito do Trabalho – A relação individual de trabalho,* 11.ª edição, reimpressão, Coimbra, Almedina, 2022.

FEDERAL MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS, *Re-Imagining Work, White Paper Work 4.0.*, 2017, disponível em *https://community.oecd.org/docs/DOC-131469* e consultado a 27.12.2021.

FERNANDES, António Monteiro, "A Presunção de Contrato de Trabalho na Jurisprudência: Breves Reflexões Críticas" in *De Legibus - Revista de Direito da Universidade Lusófona Lisboa*, n.º 1, outubro, 2021, pp. 29-55.

FERNANDES, António Monteiro, "Crowdwork, trabalho suportado em plataformas – algumas questões jurídicas", in *Futuro do Direito do Trabalho: A constante refundação – Diálogos entre Portugal e Espanha,* Estudos APODIT 10, Coord. Maria do Rosário Palma Ramalho e Joana Nunes Vicente, s/l, AAFDL Editora, 2023, pp. 11-22.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho,* 22.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023.

FERNANDES, António Monteiro, "Emprego na era digital: um novo conceito de trabalhador?", in *Trabalho na era digital: que direito?*, Estudos APODIT, n.º 9, Coord. RAMALHO, Maria do Rosário Palma; CARVALHO, Catarina de Oliveira; VICENTE, Joana Nunes, Lisboa, AAFDL, 2022, pp. 239-246.

FERNANDES, António Monteiro, "Trabalho suportado em plataformas digitais. Um ensaio de jurisprudência comparada", in *Questões laborais,* n.º 58, jan./jun., Coimbra, Almedina, 2021, pp. 7-44.

FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (Coord.), *El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales,* s.l., Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC, 2018.

FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio, PERES DÍAZ, "La calificación jurídica de la prestación de servicios en plataformas digitales. un análisis a la luz de la reciente doctrina judicial española", in *Revista Jurídica del Trabajo*, (Coord. ROSENBAUM, Federico) n.º 1, Jan.-Ab., Equipo editorial RJT, Montevideo, 2020, pp. 229-260.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme, "Subordinação Algorítmica: Caminho para o Direito do Trabalho na Encruzilhada Tecnológica?", in *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, vol. 86, n.º 3, jul/set, 2020, pp. 40-56.

GARMENDIA ARIGÓN, Mario, "La empresa y sus mutaciones desde la perspectiva del Derecho del Trabajo", in *Derecho laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, n.º 229, s.l., Fundación de Cultura Universitaria, 2008, pp. 35-54.

GAURIAU, Rosane, "Breves considerações sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais na União Europeia, na França e no Brasil", in *Rev. TST*, São Paulo, vol. 87, n.º 3, jul/set, 2021, pp. 71-94, disponível em *www.tst.jus.br* e consultado a 09.06.2022.

GAUTHIER, Gustavo, *Disrupción, economia compartida y derecho*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitária, 2016.

GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho, Relações individuais de Trabalho,* vol. I, Coimbra, Coimbra editora, 2007.

GRAMANO, Elena, STOLZENBERG, Eric, "Platform work and the notion of 'employee' under the German legal System: possible consequences at a systematic level", in *Lavoro Diritti Europa - Rivista nuova di Diritto del Lavoro,* n.º 3/2021, disponível em *https://www.lavorodirittieuropa.it/* e consultado a 23.06.2022.

GROZDANOVSKI, Ljupcho, "The Emergence of 4.0. Employment Contracts: on the Need to Redefine Employment in the Context of Automated Labour", in *Católica Law Review*, Vol. IV, n.º 2, maio de 2020, pp. 99-137, disponível em *https://revistas.ucp.pt/index.php/catolicalawreview/article/view/9322* e consultado a 22.12.2021.

GUERRA, Amadeu, *A privacidade no local de trabalho,* Coimbra, Almedina, 2004.

HAUBEN, Harald (ed.); LENAERTS, Karolien; WAYAERT, Willem, *The platform economy and precarious work,* European Parliament, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies Directorate-General for Internal Policies, setembro de 2020.

KALIL, Renan Bernardi, *A regulação do trabalho via plataformas digitais*, São Paulo, Edgard Blücher, 2020.

KITTUR, Aniket; NICKERSON, Jeffrey V.; BERNSTEIN, Michael S.; GERBER, Elizabeth M.; SHAW, Aaron; ZIMMERMAN, John; LEASE, Matthew and John J. Horton, "The

Future of Crowd Work", disponível em *hci.stanford.edu › futureofcrowdwork-cscw2013* e consultado a 13.12.2021.

KOCHER, Eva, "Market organization by digital work platforms – At the interface of labor law and digital law", Forthcoming in the *Comparative Labour Law and Policy Journal*, pp. 17-18, disponível em *https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3726567* e consultado a 19.01.2022.

LAMBELHO, Ana, "The need to review independent workers protection", in *The sharing economy. Legal problems of a permutations and combinations society*, REDINHA, Maria Regina et.al., Cambridge Scholars Publishing, Newcastle, 2019, pp. 284-299.

LANE, Marguerita, "Regulating platform work in the digital age", in *Going Digital Toolkit Policy Note*, No. 1, OECD, 2020, disponível em *https://goingdigital.oecd.org/toolkitnotes/regulating-platform-work-in-thedigital-age.pdf* e consultado a 11.01.2022.

LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho,* 8.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023.

Livro verde para a sociedade da informação em Portugal, disponível em *http://www.missao-si.mct.pt/* e consultado a 01.12.2021.

Livro Verde sobre as Relações Laborais, abril, 2006, disponível em *http://www.gep.mtsss.gov.pt/* e consultado a 26.10.2021.

Livro verde sobre o futuro do Direito do Trabalho, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2021, disponível em *http://www.gep.mtsss.gov.pt* e consultado a 15.09.2023.

LÓPEZ CUMBRE, Lourdes, "Uber y sus conductores: autónomos o trabajadores?", in *Análisis GA&P*, 2016, pp. 1-3, disponível em *http://www.gomezacebo-pombo.com* e consultado a 29.06.2022.

LÓPEZ ORTEGA, María José, *Situaciones Jurídicas Fronterizas con la Relación Laboral*, Coord. SÁNCHEZ IGLESIAS, Ángel Luis, Pamplona, Aranzadi, 2016.

MARTINEZ, Luciano, *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*, 13.ª edição, Editora Saraiva, 2022, pp. 195-200.

MARTINEZ, Pedro Romano, "Trabalho subordinado e trabalho autónomo", in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. I, (coord. por Pedro Romano Martinez), Almedina, Coimbra, 2001, pp. 271-287.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho,* 11.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023.

MARTINS, João Zenha, "A pandemia e a morfologia do trabalho digital: que futuro para o Direito do (tele) Trabalho?", in *Revista do Ministério Público*, número especial COVID-19, ano 41, junho, Lisboa, Sindicato dos Magistrados do Ministério Público, 2020, pp. 391-432.

MARTINS, João Zenha, "Trabalho e plataformas digitais: algumas notas.", in *Estudos em homenagem ao Professor Doutor Manuel Pita,* Coord. Luís Vasconcelos Abreu, Coimbra, Almedina, 2022, pp. 389-401.

MEANS, Benjamin, SEINER, Joseph A., "Navigating the Uber Economy", in *UC Davis Law Review*, n.º 49-4, 2015-2016, pp. 1511-1546, disponível em *https://lawreview.law.ucdavis.edu/issues/archive.html* e consultado a 27.06.2022.

MÉLYPATAKI, Gábor L., "Dematerialisation of Workplace in Non-Classical Labour", in *Zbornik radova Pravnog fakulteta, Novi Sad*, 2019, vol. 53, n.º 2, pp. 657-663.

MERCADER UGUINA, Jesús R., "El futuro del trabajo y el empleo en la era de la digitalización y la robótica", in *Sociedad Digital y Derecho*, Coord. BARRIO ANDRÉS, Moisés e TORREGROSA VÁZQUEZ, José, Madrid, Boletín Oficial del Estado Ministerio de Industria, Comercio y Turismo y RED.ES, 2018, pp. 611-632.

MESTRE, Bruno, "As metamorfoses da subordinação jurídica: algumas reflexões", in *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, 2020, Centro de estudos Judiciários, Coimbra, Almedina, pp. 183-221.

MOLINA, Oscar; PASTOR, Albert (2018): "La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo", in *La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar*, Fausto Miguélez (coord.), Bellaterra, Universitat Autònoma de Barcelona, 2018, disponível em *https://ddd.uab.cat/record/190328* e consultado a 20.06.2022.

MONTERO PASCUAL, J.J., *La regulación de la Economía colaborativa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017.

MOREIRA, Teresa Coelho, "A proposta de diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais", in *Prontuário de Direito do Trabalho,* n.º I, 1.º semestre, Lisboa, Centro de Estudos Judiciários, 2022, Centro de estudos Judiciários, Coimbra, Almedina, pp. 355-380.

MOREIRA, Teresa Coelho, "Algumas questões sobre Trabalho 4.0", in *Prontuário de Direito do Trabalho*, CEJ, Coimbra, Almedina, 2016 – II, pp. 245-264.

MOREIRA, Teresa Coelho, "Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho?", in *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, n.º 11, Vitória, FDV Publicações, 2012, Centro de estudos Judiciários, Coimbra, Almedina, pp. 15-52.

MOREIRA, Teresa Coelho, "O direito à desconexão dos trabalhadores", in *Questões laborais,* n.º 49, Ano XXIII, Jul./Dez. 2016, Coimbra, Almedina, pp. 7-28.

MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do Trabalho na Era digital*, 2.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023.

MORENO GENÉ, Josep, "El impacto de las nuevas tecnologías en la difuminación de los contornos de empresario y trabajador: el trabajo en plataformas digitales como ejemplo paradigmático", in Moreno Gené, J, y Romero Burillo, A.M. (Coords.), *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 177-286.

MORENO GENÉ, Josep, "Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿Y ahora qué?", in *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n.º 4, novembro-abril, 2022, pp. 159-207, disponível em *https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS* e consultado a 07.07.2023.

MULLER, Catelijne, Artificial intelligence – The consequences of artificial intelligence on the (digital) single market, production, consumption, employment and society (own-initiative opinion), disponível em *allai.nl/wp-content/uploads/2019/09/EESC-opinion-on-Artificial-Intelligence-and-Society.pdf* e consultado a 17.01.2022.

NETO, Abílio, *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados,* 5.ª edição, Lisboa, Ediforum, 2019.

NICUESA, Aura Esther Vilalta, "La regulación europea de las plataformas de intermediarios digitales en la era de la economía colaborativa", In *Revista Crítica de Derecho Inmobiliario*, n.º 765, Madrid, janeiro, Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España, 2018, pp. 265-320.

NIETO, Joaquín, "Tendencias laborales y el futuro del trabajo", in *Gaceta sindical – reflexión y debate,* n.º 29, dezembro, Madrid, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2017, pp. 31-41.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, CARELLI, Rodrigo de Lacerda, GRILLO, Sayonara, "Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho" in *Revista Direito e Praxis*, V. 11, n.º 4, Rio de Janeiro, 2020, p. 2609-2634, disponível em *https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080* e consultado a 29.06.2022.

OMAR GARCÍA, Héctor, "La prestación personal de servicios organizados por plataformas digitales observada desde el derecho del trabajo (con especial referencia al transporte de personas y el envío de comidas a domicilio)", disponível em *https://idsyt.com.ar/2019/04/10/la-prestacion-personal-de-servicios-organizados-por-plataformas-digitales-observada-desde-el-derecho-del-trabajo-con-especial-referencia-al-transporte-de-personas-y-el-envio-de-comidas-a-domicilio/#_ftn46* e consultado a 24.08.2020.

OMAR GARCÍA, Héctor, "La subordinación laboral en los servicios de transporte de pasajeros 'bajo demanda' organizados por plataformas electrónicas", disponível em *http://garciaytribuzio.com.ar/archivos/4.pdf* e consultado a 01.09.2020.

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, 2018.

PARREIRA, Isabel Ribeiro, "Qualificação do contrato de trabalho e presunção legal: notas sobre a interpretação e aplicação do art. 12º do Código do Trabalho", in *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2004, 127-174.

PAZOS PÉREZ, Alexandre, "El impacto de las plataformas digitales en el ámbito laboral", in *Trabalho na era digital: que direito?*, Estudos APODIT, n.º 9, Coord. RAMALHO, Maria do Rosário Palma; CARVALHO, Catarina de Oliveira; VICENTE, Joana Nunes, Lisboa, AAFDL, 2022, pp. 27-51.

PEREIRA, Rita Garcia, "A Uber e o contrato de trabalho: um admirável mundo novo?", in *Questões laborais,* n.º 49, Ano XXIII, Jul./Dez. 2016, Coimbra, Almedina, pp. 29-47.

PEREIRO, Jaime Cabeza; DOCAMPO, María Belén Fernández; PRIETO, Marta Fernández, "La calificacíon de la relación entre Glovo, Deliveroo y Uber y los mensajeros y conductores a través de los hechos probados: un ensayo preliminar con conclusiones provisionales", in *Trabalho na era digital: que direito?,* Estudos APODIT, n.º 9, Coord. RAMALHO, Maria do Rosário Palma; CARVALHO, Catarina de Oliveira; VICENTE, Joana Nunes, Lisboa, AAFDL, 2022, pp. 285-305.

PERULLI, Adalberto, *The Notion of 'Employee' in Need of Redefinition*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Centre of Expertise (ECE), 2017.

Programa do XXII Governo Constitucional, disponível em *www.portugal.gov.pt* e consultado a 20.01.2022.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Ainda sobre a crise do direito laboral: a erosão da relação de trabalho «típica» e o futuro do direito do trabalho", in *Estudos do Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra, Almedina, 2003, pp. 107-121.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Autonomia, subordinação jurídica e dependência económica no trabalho em plataformas digitais", in *Trabalho na era digital: que direito?*, Estudos APODIT, n.º 9, Coord. RAMALHO, Maria do Rosário Palma; CARVALHO, Catarina de Oliveira; VICENTE, Joana Nunes, Lisboa, AAFDL, 2022, pp. 307-323.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais da Pessoa", in *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, 2003.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Delimitação do contrato de trabalho e presunção de laboralidade no novo Código do Trabalho", in *Estudos em Homenagem ao*

Professor Doutor Carlos Ferreira de Almeida, III, Coimbra, Almedina, 2011, pp. 561- 580.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, "Trabalho subordinado e trabalho autónomo: presunção legal e método indiciário", in *Trabalho subordinado e trabalho autónomo: presunção legal e método indiciário,* 2.ª edição, Centro de Estudos Judiciários, 2016, pp. 55-73.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *A Economia Digital e a Negociação Coletiva*, Centro de Relações Laborais do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, disponível em *https://www.crlaborais.pt/documents/10182/341209/Estudo/d0ffbafd-f9e4-42eb-aad7-7a3e21038486* e consultado a 13.10.2019.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2000.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral,* Coimbra, Almedina, 1993.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais*, 9.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023.

RASO-DELGUE, Juan, "La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo", in *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, ADAPT University Press, 2017, pp. 73-107, disponível em *http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt* e consultado a 13.01.2022.

REBELO, Glória, *O Trabalho na Era Digital – Estudos laborais,* Coimbra, Almedina, 2021.

REDINHA, Maria Regina Gomes, *Relações atípicas de emprego (A cautionary tale),* Centro de Investigação Jurídico-económica, Universidade do Porto, 2015, disponível em *https://cije.up.pt/pt/publicacoes/biblioteca-cije/* e consultado a 14.01.2022.

REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro, "Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos", in *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*, CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.), São Paulo, Ltr, 2017.

RIBEIRO, Joaquim de Sousa, "As fronteiras juslaborais e a (falsa) presunção de laboralidade do art. 12.º do Código do Trabalho", *Nos 20 anos do Código das Sociedades Comerciais - Homenagem aos Profs. Doutores A. Ferrer Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier*, volume II, Coimbra, Coimbra Editora, 2008, pp. 931 a 989.

RISAK, Martin e ADAMS-PRASSL, Jeremias, "Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork", in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Oxford Legal Studies Research Paper No. 8/2016, disponível em *https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733003* e consultado a 14.01.2022.

RISAK, Martin, *Fair Working Conditions for Platform Workers - Possible Regulatory Approaches at the EU Level*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017, pp. 13-14, disponível em *http://www.fes.de/de/politik-fuer-europa-2017plus/* e consultado a 22.12.2021.

ROCHA SANCHÉZ, Fernando, "El trabajo autónomo económicamente dependiente en España. Diagnóstico y propuestas de actuación", in *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, n.º 10, Ediciones Laborum, S.L., 2017, pp. 301-326, disponível em *https://revista.laborum.es/index.php/revseqsoc/article/view/162* e consultado a 28.12.2021.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, "A quien emplear en las plataformas digitales", in *Trabalho na era digital: que direito?*, Estudos APODIT, n.º 9, Coord. RAMALHO, Maria do Rosário Palma; CARVALHO, Catarina de Oliveira; VICENTE, Joana Nunes, Lisboa, AAFDL, 2022, pp. 325-357.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, "La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social", in *Temas Laborales,* n.º 138/2017, pp. 125-161, disponível em *https://dialnet.unirioja.es* e consultado a 23.06.2022.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, "Todos eran mis hijos: el Derecho del Trabajo y las nuevas formas de empleo", in *Revista Derecho & Sociedad,* n.º 53, novembro,

2019, pp. 185-205, disponível em *https://dialnet.unirioja.es* e consultado a 28.06.2022.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, "Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes", in *IDP,* n.º 28, fevereiro, 2019, pp. 1-16, disponível em *http://www.uoc.edu/idp* e consultado a 28.06.2022.

ROGERS, Brishen, "The social costs of uber", in *University of Chicago Law Review Online*, vol. 82, n.º 1, 2017, pp. 85-102, disponível em *https://chicagounbound.uchicago.edu/uclrev_online/* e consultado a 13.08.2020.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2017, p. 16.

SARAIVA, Laura, "A proteção do emprego e a flexibilização das relações laborais", in *Prontuário de Direito do Trabalho I 2016*, 1.º semestre, Centro de estudos Judiciários, Coimbra, Almedina, 2016, pp. 139-149.

SCHMIDT, Florian A., *Digital Labour Markets in the Platform Economy Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, s.l., Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena, "El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI?", in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, n.º 4, ADAPT University Press, 2015, pp. 1-26, disponível em *http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt* e consultado a 21.06.2022.

SILVA, Catarina Marques da; MENDONÇA, Jorge Ribeiro, "Plataformas Digitais nas Vestes de Empregador: Os Desafios Da "Uberização" do Trabalho", in RDIT - *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano I, setembro de 2021, n.º 2, IDT – Instituto de Direito do Trabalho – Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, pp. 301-338, disponível em *https://idt.fdulisboa.pt/ridt/ridt-1/* e consultado a 14.01.2022.

SILVA, Mariana Leite da, "O estatuto jurídico-laboral do motorista no contexto da atividade de TVDE – Em particular o caso Uber", in *Questões Laborais*, n.º 54, jan/jun, Coimbra, Almedina, 2019, pp. 157-193.

SILVA, Ricardo Lourenço, "Se caminha como um pato, nada como um paro e grasna como um pato, provavelmente é um pato! – A subordinação jurídica aos algoritmos na 'on demand economy'", in *Questões Laborais*, 2020, n.º 57, II, pp.123-159.

STEFANO, Valerio de, "Automação, inteligência artificial e proteção laboral: patrões algorítmicos e o que fazer com eles", in *Futuro do trabalho - Os efeitos da revolução digital na sociedade*, Tradução de Rodrigo de Lacerda Carelli, (Org.) CARELLI, Rodrigo lacerda; CAVALCANTI, Tiago muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da, Brasília-DF, ESMPU, 2020, pp. 21-61.

STEFANO, Valerio de, *"Negotiating the algorithm": Automation, artificial intelligence and labour protection*, Employment Working Paper n.º 246, Geneva, ILO, 2018.

STEFANO, Valerio de, ALOISI, Antonio, *European legal framework for "digital labour platforms", Luxemburgo*, Publications Office of the European Union, 2018.

STEFANO, Valerio de, STYLOGIANNIS, Charalampos, WOUTERS, Mathias, *Platform work and the employment relationship*, Working paper n.º 27, ILO, Geneva, 2021.

STEFANO, Valerio de, *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»*, n.º 71, Geneva, International Labour Office, Inclusive Labour Markets - Labour Relations and Working Conditions Branch, 2016.

SUÁREZ CORUJO, B., "La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social", in *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 141, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2018, pp. 39-40.

SUPIOT, Alain, et al., *Transformações do trabalho e futuro no Direito do Trabalho na Europa,* Coimbra, Coimbra Editora, 2003.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "A special regulation for the gig economy", in *The sharing economy. Legal problems of a permutations and combinations society*, REDINHA, Maria Regina et.al., Cambridge Scholars Publishing, 2019, pp. 99-105.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián, “Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la “ley rider” y los derechos de información sobre los algoritmos”, in *IUSlabor,* 2/2021, pp. 28 a 65, disponível em *https://www.upf.edu/iuslabor/* e consultado a 27.06.2022.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián, “Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales”, in *Labour & Law Issues*, vol. 6, n.º 2, 2020, disponível em *https://labourlaw.unibo.it* e consultado a 07.01.2023.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián, “El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales”, in *Revista de Treball, Economia i Societat*, n.º 92, CESCV, 2019, disponível em *http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2019-09/art9_0.pdf* e consultado a 05.09.2020.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián, “El impacto de la “Uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, in *IUSlabor,* 3/2015, pp. 1 a 25, disponível em *https://www.upf.edu/iuslabor/* e consultado a 05.09.2020.´

TODOLÍ-SIGNES, Adrián, “El trabajador en la «Uber economy»: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario”, in *Trabajo y Derecho*, n.º 25, Espanha, Wolters Kluwer, 2017, disponível em *https://cisslaboral.ciss.es* e consultado a 27.04.2020;

TODOLÍ-SIGNES, Adrián, “Judgment designating Deliveroo 'rider' an employee and analysis of its impact in the 'gig economy'”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, n.º 24, vol. IV, 2018, disponível em *http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/70145/132156.pdf?sequence=1&isAllowed=y* e consultado a 23.12.2021.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián, “Los retos del derecho del trabajo ante la irrupción de la Economía de Plataformas digitales”, in *El cronista del estado social y democrático de Derecho*, n.º 75, 2018, pp. 44-52, disponível em *www.iustel.com* e consultado a 26.04.2020;

TODOLI-SIGNES, Adrián, “Nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales (Gig economy)”, in *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, n.º 140, 2017/18, pp. 95-103, disponível em

https://www.fuhem.es/papeles_articulo/nuevos-indicios-de-laboralidad-en-la-economia-de-plataformas-virtuales-gig-economy/ e consultado a 09.09.2020.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "Sobre la llamada economía colaborativa y sus implicaciones laborales y sociales", in *gaceta sindical – reflexión y debate*, n.º 29, dezembro, Madrid, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2017, pp. 159-182.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "The end of the subordinate worker?: Collaborative economy, on-demand economy, Gig economy, and the crowdworkers' need for protection", in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR)*, maio, n.º 33, vol. 2, Netherlands, Wolters Kluwer International BV, 2017, pp. 241-268, disponível em *https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2899383* e consultado a 12.08.2020.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián, "The 'Gig Economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation?", in *Transfer: European Review of Labour and Research*, n.º 23, Vol. II, 2017, pp. 193-205, disponível em *https://ssrn.com/abstract=2960220* e consultado a 11.07.2021.

VALLEJO, Antonio Orti, "Contractual Relationships in Collaborative Economy Platforms", in *European Review of Private Law,* n.º 5, Kluwer Law International BV, The Netherlands, pp. 995–1022.

VELASCO SAN PEDRO, Luis Antonio, "Economía colaborativa", in *Sociedad Digital y Derecho*, Coord. BARRIO ANDRÉS, Moisés e TORREGROSA VÁZQUEZ, José, Madrid, Boletín Oficial del Estado Ministerio de Industria, Comercio y Turismo y RED.ES, 2018, pp. 633-656.

VENCO, Selma, "Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil?", in *Cadernos de Saúde Pública*, Supl., 2019, disponível em *https://www.scielosp.org/article/csp/2019.v35suppl1/e00207317/* e consultado a 15.12.2021.

VICENTE, Joana Nunes, "Noção de contrato de trabalho e presunção de laboralidade", in *Código do Trabalho – A revisão de 2009*, VVAA. (Coord. Paulo Morgado de Carvalho), Coimbra, Coimbra Editora, 2011, pp. 59-73.

VOZA, Roberto, "Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione", in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, Quaderno 2, Roma, Fondata da Aurelio Becca e Ugo Natoli, 2017, pp. 71-81.

WEYER, Stephan et al, "Towards industry 4.0 - standardization as the crucial challenge for highly modular, multi-vendor production systems", in *Science Direct*, IFAC PaperOnLine, 48-3, p. 579-584, disponível em *https://www.sciencedirect.com* e consultado a 05-07-2022.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, P. Furtado; CARVALHO, A. Nunes, VASCONCELOS, Joana, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª edição, s/l, Rei dos Livros, 2020.

ZIPPERER, André Gonçalves, *A Intermediação de Trabalho Via Plataformas Digitais - Repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI*, São Paulo, LTR, 2019.

Jurisprudência

Nacional

- Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, 11 de dezembro de 2024, processo n.º 5090/23.5T8VIS.C1, disponível em *www.dgsi.pt* e consultado a 27.12.2024.
- Supremo Tribunal de Justiça, 11 de novembro de 2020, processo n.º 2609/19.0T8OAZ.P1.S1, disponível em *www.dgsi.pt* e consultado a 27.12.2021.
- Tribunal da Relação de Coimbra, 11 de dezembro de 2024, processo n.º 5090/23.5T8VIS.C1, disponível em *www.dgsi.pt* e consultado a 27.12.2024.
- Tribunal da Relação de Évora, 12 de setembro de 2024, processo n.º 3842/23.5T8PTM.E1, disponível em *www.dgsi.pt* e consultado a 27.09.2024.
- Tribunal da Relação de Évora, 7 de novembro de 2024, processo n.º 1451/23.8T8PTG.E1, disponível em *www.dgsi.pt* e consultado a 27.12.2024.
- Tribunal da Relação de Évora, 7 de novembro de 2024, processo n.º 1625/23.1T8BJA.E1, disponível em *www.dgsi.pt* e consultado a 27.12.2024.

- Tribunal da Relação de Guimarães, 3 de outubro de 2024, processo n.º 2838/23.1T8VRL.G1, disponível em *www.dgsi.pt* e consultado a 27.12.2024.
- Tribunal da Relação de Lisboa, 15 de janeiro de 2025, processo n.º 29383/23.2T8LSB.L1-4, disponível em *www.dgsi.pt* e consultado a 18.03.2025.
- Tribunal da Relação de Lisboa, 26 de fevereiro de 2025, processo n.º 29252/23.6T8LSB.L1-4, disponível em *www.dgsi.pt* e consultado a 18.03.2025.
- Tribunal da Relação de Lisboa, 5 de dezembro de 2024, processo n.º 4306/23.2T8VFX.L1-4, disponível em *www.dgsi.pt* e consultado a 27.12.2024.
- Tribunal da Relação do Porto, 3 de fevereiro de 2025, processo n.º 367/24.5T8AVR.P1, disponível em *www.dgsi.pt* e consultado a 18.03.2025.
- Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa, 25 de junho de 2015, processo n.º 7730/15.0T8LSB, disponível em *https://jusnet.wolterskluwer.pt* e consultado a 27.12.2021.

Estrangeira

Tribunal de Justiça da União Europeia

- Tribunal de Justiça da União Europeia, de 20 de dezembro de 2017, processo n.º C-434/15, *Asociación Profesional Elite Taxi vs Uber Systems Spain, SL*, disponível em *https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A62015CJ0434* e consultado em 31.01.2022.
- Tribunal de Justiça da União Europeia, 20 de dezembro de 2017, processo n.º C-434/2015, disponível em *https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-434/15* e consultado a 30.09.2023.
- Tribunal de Justiça da União Europeia, 10 de abril de 2018, processo n.º C-320/2016, disponível em *https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text&docid=200882&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir&occ=first&part=1&cid=936382* e consultado a 30.09.2023.

- Tribunal de Justiça da União Europeia, 19 de dezembro de 2019, Processo n.º C-390/18 – Airbnb Ireland UC / Hotelière Turenne SAS, disponível em *https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX:62018CJ0390* e consultado a 27 de abril de 2023.

Alemanha

- Acórdão do Tribunal Federal do trabalho, de 1 de dezembro de 2020, processo n.º 9 AZR 102/20, *A-Straße, A-Stadt a D. GmbH*, disponível em *https://www.bundesarbeitsgericht.de/en/entscheidung/9-azr-102-20/* e consultado a 01.02.2022.

Austrália

- Fair Work Commission, de 16 de novembro de 2018, processo n.º U2018/2625, *Joshua Klooger vs Foodora Australia Pty Ltd*, disponível em *https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2018fwc6836.htm* e consultado a 15.03.2022.

Brasil

- 11ª Turma do TRT-MG de 2 de fevereiro de 2021, processo n.º 0010258-59.2020.5.03.0002, *Uber vs Rodrigo Macedo*, disponível em *https://portal.trt3.jus.br/internet/@@trt3-case-search*, digitando o número 0010258-59.2020.5.03.0002, e consultado a 17.05.2022.
- 13.ª Vara do Trabalho de São Paulo, de 17 de outubro de 2018, processo n.º 1001492-33.2016.5.02.0013, *Teodoro vs Uber International, Uber Internacional Holding e Uber do Brasil*, disponível em *https://r.search.yahoo.com/_ylt=A0geKenlKEJinNgAwxpXNyoA;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZANMT0NVSTAzNl8xBHNlYwNzcg--/RV=2/RE=1648531813/RO=10/RU=https%3a%2f%2fwww.jota.info%2fwp-content%2fuploads%2f2017%2f04%2fSentenc%25CC%25A7a-Uber.SP-V%25C3%25ADnculo.pdf/RK=2/RS=j81emIoTenTz4AE97tjzAr8tmoU-* e consultado a 28.03.2021.
- 33.ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, de 13 de fevereiro de 2017, processo n.º 0011359-34.2016.5.03.0112, *Rodrigo Ferreira vs Uber do Brasil,* disponível

em *https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf* e consultado a 28.03.2021.

- 37.ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, de 18 de Junho de 2019, processo n.º 0010635-18.2017.5.03.0137, *Dias vs Uber do Brasil,* disponível em *https://www.jusbrasil.com.br/processos/215015592/processo-n-0010635-1820175030137-do-trt-3* e consultado a 28.03.2021.
- 42.ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, de 12 de junho de 2017, processo n.º 0010801-18.2017.5.03.0180, *Hebert Martins vs Uber International, Uber Internacional Holding,* disponível em *https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/468552971/andamento-do-processo-n-0010801-1820175030180-rtsum-12-06-2017-do-trt-3* e consultado a 28.03.2021.
- 8ª Vara do Trabalho de São Paulo, de 6 de dezembro de 2019, Ação Civil Pública Cível n.º 1001058-88.2018.5.02.0008, disponível em *https://www.jota.info/wp-content/uploads/2019/12/f9267d679dbb3c29069a6a948d921954.pdf* e consultado a 28.03.2021.
- 9ª Vara do Trabalho de Fortaleza do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, proferida a 16 de outubro de 2019, no processo 0001539-61.2017.5.07.0009, *Uber vs Alexandre Sousa*, disponível em *https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/833316495/acao-trabalhista-rito-ordinario-15396120175070009/inteiro-teor-833316587* e consultado a 17.05.2022.

Canadá

- Ontario Labour Relations Board, de 25 de fevereiro de 2020, processo n.º 1346-19-R, disponível em *http://www.olrb.gov.on.ca/Decision/1346-19-R_Foodora-Inc-Feb-25-2020.pdf* e consultado a 15.03.2022.

Espanha

- Juzgado de lo Social n.º 1 de Madrid, de 3 de abril de 2019, processo n.º 944/18, *Glovo*, disponível em *http://www.ugt.es/sites/default/files/sentenciaestimatoriaglovofelix.pdf* e consultado a 01.03.2022.

- Juzgado de lo Social n.º 1 de Madrid, de 4 de abril de 2019, processo n.º 946-18, *Glovo*, disponível em *http://www.ugt.es/sites/default/files/sentenciaestimatoriaglovovictor.pdf* e consultado a 01.03.2022.
- Juzgado de lo Social n.º 1 de Madrid, de 4 de abril de 2019, processo n.º 947-18, *Glovo*, disponível em *https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2018/12/Sentencia-1-Glovo-Juzgado-Social-1.pdf* e consultado a 01.03.2022.
- Juzgado de lo Social n.º 11 de Barcelona, sentencia n.º 213/2018, de 29 de maio de 2018, processo n.º 652/2016, *Ricardo y otros vs Take Eat Easy*, disponível em *http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=8434706&links=take%20eat%20easy&optimize=20180628&publicinterface=true* e consultado em 08.02.2022.
- Juzgado de lo Social n.º 14 de Madrid, de 2 de fevereiro de 2023, processo n.º 173/2021, proferiu a sentença 31/2023, disponível em *https://www.ugt.es/sites/default/files/422965178_sentencia_estimatoria._juzgado_14_de_madrid_020223_sin_nombres.pdf* e consultado a 24.05.2023.
- Juzgado de lo Social n.º 19 de Madrid, de 22 de julho de 2019, processo n.º 510/2018, *Tesorería General de la Seguridad Social vs Deliveroo*, disponível em *http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/5f836ac52fa64406/20190829* e consultado a 02.03.2022.
- Juzgado de lo Social n.º 2 de Zaragoza, de 27 de abril de 2020, processo n.º 521/2018, *Deliveroo*, disponível em *http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/462373c13f14e9d0/20200505* e consultado a 08.03.2022.
- Juzgado de lo Social n.º 21 de Barcelona, de 7 de setembro de 2020, processo n.º 723/2017, *Deliveroo*, disponível em *https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ea73f985be757f53/20210114* e consultado a 09.03.2022.
- Juzgado de lo Social n.º 24 de Barcelona, de 18 de novembro de 2020, processo n.º 810/2018, *Deliveroo*, disponível em

https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/133f2e370bd095e8/20210115 e consultado a 11.03.2022.

- Juzgado de lo Social n.º 31 de Barcelona, de 11 de junho de 2019, processo n.º 662/2017, *Cesareo y otros vs Deliveroo*, disponível em *http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/53700d39b8734b2f* e consultado a 03.03.2022.
- Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid, de 11 de fevereiro de 2019, processo n.º 1214/2018, *Alberto vs Glovo*, disponível em *http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=8683712&links=glovo&optimize=20190306&publicinterface=true* e consultado a 07.03.2022.
- Juzgado de lo Social n.º 4 de Santander, de 20 de novembro de 2020, processo n.º 289/2020, *Glovo*, disponível em *https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/2e5999af5fa2c543* e consultado a 12.03.2022.
- Juzgado de lo Social n.º 5 de Valencia, sentencia n.º 197/2019, de 10 de junho de 2019, processo n.º 371/2018, *Tesorería General de la Seguridad Social vs Deliveroo*, disponível em *http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=8822883&statsQueryId=121345400&calledfrom=searchresults&links=glovo&optimize=20190701&publicinterface=true* e consultado a 10.02.2021.
- Juzgado de lo Social n.º 6 de Valencia, sentencia n.º 244/2018, de 1 de junho de 2018, processo n.º 633/2017, *Enrique vs Deliveroo*, disponível em *https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrE1xbjiqVi5voASLdXNyoA;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzIEdnRpZANEMTEyNF8xBHNlYwNzcg--/RV=2/RE=1644559204/RO=10/RU=https%3a%2f%2fwww.laboral-social.com%2fsites%2flaboral-social.com%2ffiles%2fNSJ058529_0.pdf/RK=2/RS=trRVZ8NslTT0EFy9meI8zskRqo4-* e consultado a 09.02.2022.

- Juzgado de lo Social núm. 1 de Gijón, de 20 de fevereiro de 2019, processo n.º 724 /2018, *Adolfo vs Glovo*, disponível em *http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=8685377&links=glovo&optimize=20190307&publicinterface=true* e consultado a 28.02.2022.
- Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo social), de 25 de julho de 2019, Processo n.º 1143/2019, *Jon vs Glovo*, disponível em *http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/0b968c107b39887d/20190805* e consultado a 28.02.2022.
- Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León\Valladolid (Sala de lo social), de 17 de fevereiro de 2020, processo n.º 2253/2019, *Glovo*, disponível em *https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/acb03612b683039b/20200513* e consultado a 12.03.2022.
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo social), de 22 de setembro de 2020, Processo n.º 899/2020, *Glovo*, disponível em *https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6c2763eb28b15cd9/20210118* e consultado a 14.03.2022.
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo social), de 16 de junho de 2020, Processo n.º 5997/2019, *Deliveroo*, disponível em *https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ba79bcc883114676/20200914* e consultado a 14.03.2022.
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo social), de 11 de junho de 2020, Processo n.º 599/2020, *Glovo*, disponível em *https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/acaff36056cd199d/20200910* e consultado a 14.03.2022.
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo social), de 12 de maio de 2020, Processo n.º 6774/2019, *Glovo*, disponível em *https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/28dadd501afb61ad/20200902* e consultado a 14.03.2022.
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo social), de 7 de maio de 2020, Processo n.º 5647/2019, *Glovo*, disponível em

https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c05fb22d7b178018/20200902 e consultado a 14.03.2022.

- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo social), de 21 de fevereiro de 2020, Processo n.º 5613/2019, *Glovo,* disponível em *https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2020/03/RS-5613-19.pdf* e consultado a 14.03.2022.
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo social), de 4 de maio de 2023, Processo n.º 6717/2022, *Joyners*, disponível em *https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2934df32c4caeb21a0a8778d75e36f0d/20230718* e consultado a 25.09.2023.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo social), de 18 de dezembro de 2020, Processo n.º 714/2019-F, *Glovo*, disponível em *https://www.uqt.es/sites/default/files/sentencia-glovo.pdf* e consultado a 15.03.2022.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo social), de 17 de janeiro de 2020, processo n.º 1323/2019, disponível em *http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/43845c2d2d7444a7/20200212* e consultado a 15.03.2022.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo social), de 27 de novembro de 2019, processo n.º 588/2019, disponível em *http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6d04f28f2ec990a2/20191216* e consultado a 15.03.2022.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo social), de 30 de novembro de 2020, Processo n.º 618/2020, *Glovo*, disponível em *https://www.uqt.es/sites/default/files/290507309_sentencia_suplicacion_desestimatoria_sin_nombres.pdf* e consultado a 15.03.2022.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo social), de 3 de fevereiro de 2020, disponível em *https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2018/12/Sentencia-TSJ-Madrid-3.2.2020.-Desestimatoria-Glovo.pdf* e consultado a 15.03.2022.

- Tribunal Supremo (sala de lo social), sentença n.º 805/2020, de 25 de setembro, disponível em *https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ061667.pdf* e consultado a 24.05.2023.
- Tribunal Supremo, de 25 de setembro de 2020, Recurso de casación para la unificación de doctrina n.º 4746/2019, disponível em *https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/05986cd385feff03/20201001* e consultado a 16.03.2022.

Estados Unidos da América

- California Labor Comissioner, de 3 de junho de 2015, processo n.º CGC-15-546378, *Berwick vs Uber Technologies Inc. And Raiser*, disponível em *https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical* e consultado a 29.03.2022.
- State of New York Court of Appeals, de 26 de março de 2020, processo n.º 13, *Postmates*, disponível em *https://www.nycourts.gov/ctapps/Decisions/2020/Mar20/13opn20-Decision.pdf* e consultado a 29.03.2022.
- State of New York Unemployment Insurance Appeal Board, de 12 de julho de 2018, processo n.º 596722, *JS vs Uber*, disponível em *http://uiappeals.ny.gov/uiappeal-decisions/596722-appeal-decision.pdf* e consultado a 29.03.2022.
- United States District Court Northern District of California, de 11 de março de 2015, processo n.º C-13-3826 EMC, *O'Connor vs Uber Technologies, Inc.*, disponível em *http://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1935&context=historical* e consultado a 29.03.2022.
- United States District Court Northern District of California, de 11 de março de 2015, processo n.º 13-cv-04065-VC, *Cotter v. Lyft.*, disponível em *http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/06/Cotter_Lyft.pdf* e consultado a 29.03.2022.

França

- Conseil de Prud'hommes de Paris, de 20 de dezembro de 2016, processo n.º 14/16389, Voxtur disponível em *https://www.doctrine.fr/d/CPH/Paris/2016/U292277E0156C50FCE940* e consultado a 21.03.2022.
- Cour d'appel de Douai, de 10 de fevereiro de 2020, processo n.º 19/00137, *Click and Walk,* disponível em *http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/CADoui.pdf* e consultado a 21.03.2022.
- Cour d'appel de Toulouse, de 29 de janeiro de 2021, processo n.º 19/04534, *Take Eat Easy,* disponível em *https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2021/03/Cour_dappel_Toulouse_4e_chambre_sociale_2e_sec.pdf* e consultado a 21.03.2022.
- Cour d'appel de Paris, de 10 de janeiro de 2019, processo n.º 17/04674, *Petrovic vs Uber France*, disponível em *http://courriercadres.com/wp-content/uploads/2019/01/uber.pdf* e consultado em 21.03.2022.
- Cour d'appel de Paris, de 18 de fevereiro de 2021, processo n.º 20/04502, *Bolt Services France*, disponível em *https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2021/03/Cour_dappel_Paris_Pole_6_chambre_2_18_Fevrier1.pdf* e consultado em 21.03.2022.
- Cour de Cassation, de 28 de novembro de 2018, processo n.º 17-20.079, *M. B. vs Take Eat Easy*, disponível em *https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1737_28_40778.html* e consultado a 21.03.2022.
- Cour de Cassation, de 4 de março de 2020, processo n.º 374, *Uber*, disponível em *https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_arret_uber_english.pdf* e consultado a 21.03.2022.

Itália

- Corte di Cassazione, em acórdão datado de 24 de janeiro de 2020, processo n.º 11629/2019, disponível em *https://www.tcnotiziario.it/Articolo/Index?settings=NUYrS2pBbXI3RVRPUnRuR2Erb1VtY1hCMUJyaWZDQ044QVhGZjY4ZkdsVmYrR3UySGRNWjUwWnZqQ2c1a*

md5NXZIV01hK0hhWDVWb2tjSnd0WUVIT25OL3RTSlJsWHZabkVTRDhOUGZqSy9FTldtWkq0bmFQSFlZNXhPUVpEeDY= e consultado a 24.03.2022.

- Tribunale di Palermo, de 24 de novembro de 2020, processo n.º 7283/2020, *Foodhino*, disponível em *https://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2020/12/Trib.-Palermo-24-novembre-2020-n.-3570.pdf* e consultado a 24.03.2022.
- Tribunale Ordinario di Bologna, de 31 de dezembro de 2020, processo n.º 2949/2019, *Deliveroo*, disponível em *http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2021/01/Ordinanza-Bologna.pdf* e consultado a 24.03.2022.

Reino Unido

- Employment Appeal Tribunal, de 10 de novembro de 2017, processo n.º UKEAT/0056/17/DA, *Uber vs Aslam & others*, disponível em *https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber B.V. and Others v Mr Y Aslam and Others UKEAT 0056 17 DA.pdf* e consultado a 31.03.2022.
- Employment Tribunal of London, de 28 de outubro de 2016, processo n.º 2202550/2015, *Uber vs Aslam & others*, disponível em *https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf* e consultado a 31.03.2022.
- Employment Tribunal of London, de 5 de janeiro de 2017, processo n.º 2202512/2016, *Ms M Dewhurst vs Citysprint UK ltd*, disponível em *https://www.clydeco.com/uploads/Blogs/employment/Dewhurst_and_CitySprint_1.pdf* e consultado a 31.03.2022.
- Supreme Court of the United Kingdom, de 19 de fevereiro de 2021, processo n.º [2021] UKSC 5, *Uber v Aslam & Others*, disponível em *https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf* e consultado a 31.03.2022.
- Supreme Court of the United Kingdom, de 13 de junho de 2018, processo n.º [2018] UKSC 29, *Pimlico Plumbers Ltd & Anor vs Smith*, disponível em

https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2017-0053-judgment.pdf e consultado a 31.03.2022.

- Court of Appeal, de 10 de fevereiro de 2017, processo n.º A2/2015/0196, *Pimlico Plumbers Ltd & Anor vs Smith,* disponível em *http://www.bailii.org/cgi-bin/format.cgi?doc=/ew/cases/EWCA/Civ/2017/51.html&query=(pimlico)+AND+(plumbers)* e consultado a 31.03.2022.
- Court of Appeal, de 19 de dezembro de 2018, processo n.º A2/2017/3467, *Uber vs Aslam & others*, disponível em *https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-bv-ors-v-aslam-ors-judgment-19.12.18.pdf* e consultado a 31.03.2022.
- Court of Appeal, de 12 de outubro de 2021, processo n.º A2/2020/0131, *Stuart Delivery Ltd vs Augustine*, disponível em *https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2021/1514.html* e consultado a 31.03.2022.

Webgrafia

- Acordo-Quadro dos parceiros sociais europeus sobre a digitalização, de junho de 2020, disponível em *https://www.sgeconomia.gov.pt/ficheiros-externos-sg/noticias/cimeira-parceiros-sociais-europeus-23-junho-pdf.aspx* e consultado a 01.10.2023.
- ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho), *Relatório da intervenção - Plataformas Digitais*, disponível em *https://portal.act.gov.pt/AnexosPDF/Notícias/ACT%20-%20Relatorio%20da%20intervencao%20Plataformas%20Digitais.pdf* e consultado a 27.12.2024.
- Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano, disponível em

http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf e consultado a 17.11.2022.

- Code du Travail, disponível em *https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189527/?anchor=LEGIARTI000037389692#LEGIARTI000037389692* e consultado a 23.10.2022.
- Decreto legislativo n.º 81/2015, de 15 de junho, disponível em *https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015;81* e consultado a 17.12.2022.
- Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais, disponível para consulta em *https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32024L2831*.
- Eco, "Decisões judiciais sobre plataformas digitais em Portugal", 2024, disponível para consulta em *https://eco.sapo.pt/2024/12/19/maioria-das-sentencas-tem-dado-razao-as-plataformas-e-negado-contrato-a-estafetas/.*
- Economia ao minuto, notícia publicada em *https://www.noticiasaominuto.com/economia/1716793/representantes-de-motoristas-tvde-discutem-melhores-condicoes-de-trabalho* e consultada a 09.11.2021.
- Employment Rights Act, de 1996, disponível em *https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents* e consultado a 28.11.2022.
- Estatuto de los Trabajadores, Aprovado pelo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, disponível em *https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con* e consultado a 07.10.2022.
- Green Paper – Work 4.0, de abril de 2015, disponível em *www.arbeitenviernull.de* e consultado a 01.10.2022.
- Gute Arbeit für die Crowd, disponível em *https://innovation-gutearbeit.verdi.de/++file++55f6cb266f68445214000051/download/Gute%20A*

rbeit%20f%C3%BCr%20die%20Crowd_AiB_EXTRA.pdf e consultado a 05.10.2022.

- Livro Branco alemão, disponível para consulta em *https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=2*.
- Livro Verde alemão, disponível para consulta em *https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile&v=2*.
- Jornal de negócios, disponível em *https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/mercado-de-trabalho/detalhe/inspecoes-levaram-a-mil-acoes-de-reconhecimento-de-contrato-de-trabalho-dos-estafetas*, e consultado a 25.04.2025.
- Lei 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, disponível em *https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/* e consultado a 24.10.2022.
- Lei n.º 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, relativa ao trabalho, à modernização do diálogo social e à garantia das carreiras profissionais, disponível em *https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/* e consultado a 23.10.2022.
- Nutzung von Crowdworking durch Unternehmen: Ergebnisse einer ZEW-Unternehmensbefragung, Befragung zum sozioökonomischen Hintergrund und zu den Motiven von Crowdworkern e Digitale Arbeitswelt, todos disponíveis para consulta em *http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/ForschungsberichteArbeitsmarkt/fb473-unternehmensbefragung-crowdworking.html* e consultados a 15.12.2022.
- Ordonnance n.º 2021-484, de 21 abril de 2021, disponível em *https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043403734* e consultado a 24.10.2022.
- Portal da ACT, em *https://portal.act.gov.pt/pages/noticia.aspx?ID=1518* e consultado a 30.08.2023.

- Proposta de Ley Parlamento do País Basco, de 19 de dezembro de 2019, disponível em *http://www.legebiltzarra.eus/ic2/restAPI/pvgune_descargar/default/be9f73ab-5218-4f85-9fd2-210336553ae5* e consultado a 07.10.2022.
- Provedor de Justiça alemão para o crowdwork, disponível para consulta em *https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/*.
- Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de maio, disponível em *https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9/con* e consultado a 07.10.2022.
- Regras e condições de utilização da aplicação "Glovo", disponível em *https://glovoapp.com/en/legal/terms-couriers/* e consultada a 02.12.2021.
- REDINHA, Maria Regina, "Agenda do trabalho digno: what's in a name?", in *APODIT, newsletter Primavera'*, 23.
- Recomendação n.º 202 sobre os pisos nacionais de proteção social, Genebra, OIT, 2012, disponível para consulta em *https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R202*.
- Recomendação n.º 204 sobre a transição da economia informal para a economia formal, Genebra, OIT, 2015, disponível para consulta em *https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3243110:NO*.
- Regras e condições de utilização da aplicação "Uber", disponível em *https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br* e consultada a 02.12.2021.
- Requisitos para iniciar atividade como motorista da Uber disponível em *https://www.uber.com/pt/blog/como-ser-motorista-ou-parceiro-da-uber/* e consultado a 10.12.2021.
- Regulamento (UE) 2024/1689, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, disponível para consulta em *https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0015_PT.html*.

- Temas constantes do sítio de internet da OIT, sob o subtema formas atípicas de emprego em *https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/crowd-work/lang--es/index.htm* e consultada a 11.11.2021.
- The Crowdsourcing Code of Conduct, disponível em *https://crowdsourcing-code.com/* e consultado a 07.12.2022.
- Trabalho by Eco, notícia publicada em *https://eco.sapo.pt/2023/11/14/ja-foram-abertas-mil-acoes-para-reconhecimento-de-trabalhadores-das-plataformas/?doing_wp_cron=1700078832.0264799594879150390625* e consultada a 15.11.2023.
- Trabalho by Eco, notícia publicada em *https://eco.sapo.pt/2024/01/11/act-ja-fez-861-participacoes-ao-ministerio-publico-sobre-trabalho-nas-plataformas-digitais/* e consultada a 28.01.2024.
- TSF, notícia publicada em *https://www.tsf.pt/portugal/sociedade/metade-dos-trabalhadores-fiscalizados-de-plataformas-como-uber-e-glovo-estavam-irregulares-16637845.html* e consultada a 30.08.2023.