



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

OS DIREITOS LABORAIS NA ECONOMIA DE PLATAFORMA

Rita Miguel Casmarrinha Branquinho Gomes

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito das
Empresas e do Trabalho, especialização em Direito do Trabalho

Orientadora:

Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves

Professora Auxiliar Convidada, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Lisboa

Junho de 2020

Ao meu marido por todo o seu entusiasmo e motivação

Aos meus pais pelo apoio incondicional

Aos meus avós por estarem sempre presentes

“A aspiração a viver num continente onde a natureza e a saúde são preservadas. Uma aspiração a viver numa sociedade onde cada um pode ser quem verdadeiramente é, amar quem quiser, viver onde deseja e sonhar tão alto quanto queira. A aspiração a viver num mundo feito de novas tecnologias e de valores seculares, numa Europa que assume a liderança mundial na resposta aos principais desafios do nosso tempo” (Leyen, 2019).

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Professora Maria Luísa Alves pelo seu contributo durante esta fase do meu percurso académico, traduzido na sua disponibilidade, acompanhamento, incentivo e motivação, bem como pela oportunidade de realizar a presente dissertação sob a sua orientação.

À minha família pelo constante apoio e incentivo, por mim conhecido e sentido desde o primeiro dia, que me permitiu chegar até aqui. Um especial agradecimento aos meus pais que me apoiam em todas as minhas decisões, concretizam todos os meus sonhos e amparam todas as minhas quedas. Ao meu irmão por ter partilhado comigo parte do meu percurso académico. À minha avó Gilda por todo o apoio, incentivo e reconforto que me tem dado ao longo da vida. Ao meu avô Manuel por estar sempre presente. Ao meu avô Zé que do céu olha e cuida sempre se mim. À minha sobrinha que veio encher o meu coração de alegria e motivação com o seu nascimento.

A ti, dono do meu coração, meu eterno marido, que vieste para ficar, e tornaste possível o cumprimento desta etapa. Obrigada por seres, a cada dia, o meu pilar, fonte da minha inspiração, força e resiliência. Obrigada por me incentivares e motivares a cada palavra redigida, e estares presente em todos os momentos.

Aos meus colegas, Catarina e Jorge, porque sem eles a realização de todo este percurso não teria sido de forma alguma possível. Obrigada pelo vosso apoio permanente e orientação, que me permitiram alcançar este objetivo.

A todos aqueles que contribuíram para que a elaboração desta dissertação fosse possível.

RESUMO

A economia de plataforma é um fenómeno que surgiu acompanhado de modelos de negócio revolucionários, que visam aproximar a oferta e a procura. Todavia, além das soluções que promovem a qualidade de vida e a inclusão, esta nova realidade trouxe consigo múltiplos desafios ao mercado de trabalho.

É precisamente, neste contexto, que a presente dissertação visa dar o seu contributo, sendo efetuada uma primeira abordagem global ao surgimento das plataformas em linha e, conseqüente, aparecimento da economia de plataforma, esclarecendo algumas questões relevantes a nível conceptual, e ponderando os impactos práticos sentidos.

Neste seguimento, foram reunidas as condições por fim de realizar uma análise jurídica sobre o tema, focada no Direito do Trabalho. Esta análise tem como tema central a diferença entre o contrato de trabalho e de prestação de serviços e as relações atípicas de emprego. Contudo, é inevitável concluir que o quadro jurídico atual não dá resposta a todos os problemas ao longo da dissertação analisados. Assim, procedemos à investigação de diversas sugestões, que podem constituir respostas ao desafio digital, que atualmente vivemos.

A inevitável escolha política na regulamentação do trabalho prestado através de plataformas em linha terá um incalculável impacto social e económico, arriscando-se a contribuir para o fim destes recentes modelos de negócio, ou para a implementação de modelos melhorados, que permitam que uma imensurável força de trabalho, tenha a possibilidade de obter rendimentos, ou aumentar os já auferidos, gozando, simultaneamente, de condições de trabalho, acesso à proteção social e negociação coletiva.

Palavras-chave: economia colaborativa, economia de plataforma, plataforma em linha, plataformas digitais, trabalhadores independentes, trabalhadores por conta de outrem

JEL Codes: K31, F66, J15, J16, J21, J30, J46

ABSTRACT

The platform economy is a phenomenon that has emerged accompanied by revolutionary business models, which aim to bring supply and demand closer together. However, besides the solutions that promote quality of life and inclusion, this new reality has brought multiple challenges to the job market.

It is precisely in this context that this dissertation aims to make its contribution, with a first global approach being made to the emergence of online platforms and, consequently, the emergence of the gig economy, clarifying some relevant issues at a conceptual level, and considering practical impacts.

In this follow-up, the conditions were met in order to carry out a legal analysis on the topic, focused on Labor Law. This analysis has, as its central theme, the difference between the employment and service contract and the atypical employment relationships. However, it is inevitable to conclude that the current legal framework does not respond to all the problems analyzed throughout the present dissertation. Thus, we proceeded to the investigation of several suggestions, which may constitute responses to the digital challenge, that we currently live.

The inevitable political choice in the regulation of work, provided through online platforms, will have an incalculable social and economic impact, risking to contribute to the end of these recent business models, or to the implementation of improved models, that allow an immeasurable workforce, to have the possibility of obtaining income, or increase the income already earned, while enjoying working conditions, access to social protection and collective bargaining.

Keywords: collaborative economy, platform economy, online platform, digital platforms, independent workers, workers

JEL Codes: K31, F66, J15, J16, J21, J30, J46

ÍNDICE

DEDICATÓRIA.....	iii
EPÍGRAFE.....	iv
AGRADECIMENTOS.....	iv
RESUMO	v
ABSTRACT	vi
GLOSSÁRIO DE SIGLAS E ABREVIATURAS.....	ix
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I	
AS PLATAFORMAS DIGITAIS E A SUA RELAÇÃO COM A ECONOMIA DE PLATAFORMA.....	5
1.1. O surgimento das plataformas digitais e da economia de plataforma	5
1.2. A economia colaborativa e o mercado de trabalho.....	8
1.3. Abordagem conceptual do conceito de economia colaborativa	12
1.4. Conclusão	14
CAPÍTULO II	
A DISTINÇÃO ENTRE PRESTADORES DE SERVIÇOS SUBJACENTES E SOCIEDADES DE INFORMAÇÃO.....	17
2.1. A livre prestação de serviços das sociedades de informação	17
2.2. As características dos prestadores de serviços subjacentes	20
2.3. A jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia	20
2.4. Conclusão	25
CAPÍTULO III	
O IMPACTO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS DIGITAIS NO MERCADO DE TRABALHO.....	29
3.1. Os impactos positivos.....	29
3.2. Os impactos negativos	30
3.3. Conclusão	32
CAPÍTULO IV	
O REGIME JURÍDICO APLICÁVEL ÀS RELAÇÕES ENTRE OS PRESTADORES DE SERVIÇOS E AS PLATAFORMAS.....	35
4.1. O campo de atuação do Direito Internacional do Trabalho.....	35
4.2. Os critérios utilizados na classificação do emprego em plataformas digitais	37
4.2.1. A diferença entre contrato de trabalho e de prestação de serviços	37
4.2.1.1. O Direito português.....	37
4.2.1.2. O Direito da União Europeia.....	45
4.2.1.2.1. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais.....	45
4.2.1.2.2. A relação de trabalho sob a perspetiva da União Europeia.....	47
4.2.1.3. Jurisprudência.....	49
4.2.2. As relações atípicas de emprego	51

4.3. Os dados pessoais dos trabalhadores das plataformas em linha.....	60
4.4. A atuação do Direito português face ao surgimento das plataformas digitais.....	64
4.5. Conclusão	65
CAPÍTULO V	
A RESPOSTA AOS DÉFICES DE TRABALHO DIGNO ASSOCIADOS À ECONOMIA DE PLATAFORMA.....	69
5.1. As potenciais respostas aos desafios propostos pela economia de plataforma, no âmbito do mercado de trabalho.....	69
5.1. Conclusão	82
CONCLUSÃO	85
FONTES.....	89
1. Legislação.....	89
2. Jurisprudência.....	90
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	91

GLOSSÁRIO DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Art(s). – artigo(s)

CC – Código Civil

CE – Comunidade Europeia

CEE – Comunidade Económica Europeia

CESE - Comité Económico e Social Europeu

Cfr. – *Confer* (confrontar)

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Contrato de Trabalho

EA – Emprego atípico

EPSCO - Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores

EUA – Estados Unidos da América

i.e. – *id est* (isto é)

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

TFUE – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

UE – União Europeia

INTRODUÇÃO

“*Novas forças estão a transformar o mundo do trabalho*” (Comissão Mundial sobre o futuro do Trabalho, 2019).

A globalização, crescimento demográfico, e evolução tecnológica têm gerado um grande impacto no mercado de trabalho, que está em constante mutação.

A rápida evolução tecnológica tem sido acompanhada por inúmeras empresas, que criaram novos modelos de negócios, em virtude da referida evolução, e outras que adaptaram os já existentes, de forma a poder manter a sua competitividade no mercado.

Estes modelos de negócio inovadores têm como principal característica a aposta no desenvolvimento de plataformas digitais únicas, mais ou menos complexas, que estabelecem um vínculo direto entre o prestador de serviços e o consumidor final.

As referidas plataformas digitais, também designadas por plataformas em linha ou plataformas colaborativas, estiveram na base do surgimento do conceito de economia colaborativa, por nós doravante referido como economia de plataforma.

A economia de plataforma surgiu no início do ano 2000, em harmonia com o crescimento da Internet, criando oportunidades de produção e entrega de uma grande diversidade de produtos e serviços, através de plataformas digitais (Organização Internacional do Trabalho, 2018b). Aliada à criação de novas oportunidades de negócio, surgiu uma nova forma de emprego, conhecida por *emprego on-demand*.

É neste contexto que a inovação tecnológica tem tido um enorme impacto na organização do trabalho, uma vez que tem vindo a recriar as relações entre trabalhadores e empregadores (Johnston e Land-Kazlauskas, 2019). Este fenómeno veio impulsionar o aparecimento de novas formas de prestar serviços e oportunidades de gerar rendimento, que a OIT designa de “trabalho invisível” (Organização Internacional do Trabalho, 2017).

O proliferação das plataformas digitais consiste, provavelmente, na maior transformação ocorrida no mundo do trabalho, nos últimos anos (Organização Internacional do Trabalho, 2018a). Devido à dificuldade em perceber concretamente quantas pessoas trabalham nestas plataformas, a OIT atribuiu a este novo fenómeno, de digitalização da economia e multiplicação de plataformas eletrónicas, a designação de “exército invisível” (Rocha, 2019a).

Neste contexto, a principal preocupação da OIT, bem como das restantes instituições internacionais e europeias é a falta de qualidade do emprego existente¹, que se prende pelo aumento generalizado do recurso a formas atípicas de emprego, nas quais se incluem naturalmente o *emprego on-demand*.

Face ao enquadramento exposto, surgiu a vontade, cúmplice da oportunidade, de dissertar sobre o papel dos direitos laborais, ou a falta dele, no âmbito da economia de plataforma. Este é um tema que tem vindo a ganhar relevância ao ritmo do crescimento das plataformas em linha, transformando-se, ironicamente, num problema, com inegáveis benefícios, atualmente reconhecido a nível global nas suas diversas vertentes.

A relevância deste tema impõe que o mesmo seja cuidadosamente tratado, mantendo presente o enquadramento fático desta matéria, uma vez que o quadro jurídico aplicável pode ter incomensuráveis consequências ao nível socioeconómico.

Com base nestes fatores, iniciamos a nossa análise por um enquadramento do tema, tomando consciência de como as plataformas digitais vieram criar uma nova forma de economia e, conseqüentemente, como esta veio introduzir alterações no mercado de trabalho. Face à diversidade de plataformas em linha, surge a necessidade de optar, fundamentadamente, por uma das possíveis abordagens conceptuais ao conceito de economia de plataforma, a utilizar ao longo da dissertação.

As instituições europeias e internacionais têm-se mantido atentas a este tema, procedendo à realização de diversos estudos e emitindo orientações, sobre os impactos das novas formas de trabalho, e os desafios a elas associados, que iremos analisar ao longo da presente dissertação.

É de grande importância ressaltar que nos iremos referir, salvo indicação expressa em contrário, às plataformas em linha, de modo global. Neste sentido, o pensamento crítico por nós expresso ao longo da dissertação respeita às deficiências da economia de plataforma na sua generalidade. Naturalmente, como é também ressaltado ao longo do texto, cada plataforma em linha tem associado um modelo de negócio específico, por regra, com características únicas.

¹ “A pobreza no trabalho permanece particularmente grave nos países em vias de desenvolvimento, onde afeta 69 por cento da população empregada. Nos países desenvolvidos, a taxa de pobreza no trabalho, definida no contexto destes países como a proporção de pessoas com um rendimento per capita inferior a 60 por cento da média nacional dos rendimentos dos agregados familiares, também é significativa, tendo-se mantido em 15 por cento em 2016, equivalendo a 70 milhões de trabalhadores” (Organização Internacional do Trabalho, 2017).

Todavia, têm em comum, na sua generalidade, não estabelecer uma relação laboral com as pessoas que para elas prestam serviços.

Neste contexto, impõe-se a necessidade de esclarecer quais as diferenças existentes entre prestadores de serviços subjacentes e sociedades de informação, uma vez que a nossa análise se focaliza nas sociedades que operam através de plataformas online e constituem prestadores de serviços subjacentes. Esta necessidade prende-se com o facto de as sociedades de informação atuarem, por regra, como meras intermediárias, não estabelecendo qualquer relação potencialmente laboral com o prestador de serviço ou fornecedor do consumidor final. A delimitação desta diferença é aprofundada sob a perspetiva jurisprudencial do Tribunal de Justiça da União Europeia.

Antes de prosseguir para uma análise jurídica do regime potencialmente aplicável aos trabalhadores de plataformas, afigura-se indispensável analisar quais os impactos, quer positivos, quer negativos, que esta nova forma de economia projetada no mercado de trabalho. Esta reflexão permite tomarmos consciência das consequências produzidas pela aplicação, ou não, da legislação laboral, ou de regulamentação específica, que possa vir a ser aprovada pelo Estado ou pela União Europeia.

Realizada a devida identificação do tema e os termos em que o mesmo é abordado, estamos em condições de proceder a uma análise jurídica das relações estabelecidas entre os prestadores de serviços/trabalhadores e as plataformas eletrónicas².

Optámos por iniciar a referida análise relembando o papel da OIT e invocando alguns instrumentos internacionais de Direito do Trabalho, que são essenciais para garantir que a evolução tecnológica anda de mãos dadas com o progresso, e não em sentidos opostos.

Após esta contextualização, procederemos a um exame dos vários critérios que têm vindo a ser utilizados na classificação do emprego em plataformas digitais, conduzindo a resultados diferentes. Assim, mergulhamos na tradicional e já velha, mas essencial, distinção entre contrato de trabalho e de prestação de serviços, que nos concede alguns indícios, de difícil aplicação no âmbito do nosso tema, e nos conduz à conclusão de que estamos, ou não, perante um contrato de trabalho. Neste contexto, recordamos o que foi proclamado no Pilar Europeu

² De ora em diante quando nos referimos às relações contratuais entre prestadores de serviços/trabalhadores e plataformas em linha/online/colaborativas/eletrónicas, entenda-se como referência às sociedades que exploram as referidas plataformas.

dos Direitos Sociais, em 2017, e que devemos ter presente num tema desta envergadura. No âmbito do Direito da União Europeia, é analisado o conceito de contrato de trabalho que tem vindo a ser adotado pelo TJUE. Também a Comissão Europeia estabeleceu critérios, que nos permitem, através da sua aplicação, classificar as relações entre a plataforma e prestador de serviços. Neste seguimento, são também referidas algumas opções de outros Estados-Membros da União Europeia, que visam solucionar a questão do regime jurídico aplicável, nomeadamente aos prestadores de serviços economicamente dependentes, bem como as medidas tomadas para combater a situação precária em que os trabalhadores de plataformas se encontram. Concluída esta análise normativa, prosseguimos com um exame jurisprudencial de decisões divergentes que têm vindo a ser tomadas em diferentes países.

Tendo em consideração a necessidade de análise do caso concreto, para concluir pela aplicabilidade do Direito do Trabalho às relações entre trabalhadores e plataformas, consideramos pertinente e de inevitável relevância analisar as relações atípicas de emprego, ao nível das suas características e da sua potencial aplicação aos trabalhadores das plataformas. Este estudo prende-se com o facto destes trabalhadores serem considerados trabalhadores em relações atípicas de emprego.

Revelou-se ainda de crucial oportunidade a realização de uma breve, mas importante, análise à proteção da privacidade e dos dados pessoais dos trabalhadores, que constitui mais um desafio, no que se relaciona com os prestadores de serviços das plataformas.

Antes de avançarmos para as inúmeras recomendações e propostas de regulamentação desta temática, por inúmeros autores e instituições europeias e internacionais, considerámos indispensável referir qual tem sido a atuação do Estado português quanto ao surgimento das plataformas em linha.

Findo o enquadramento normativo e jurisprudencial de que atualmente beneficiamos, cumpre examinar as várias propostas e sugestões apresentadas, quanto às possíveis medidas a tomar, face à situação precária em que os trabalhadores de plataformas se encontram. Estas sugestões revestem-se de grande interesse e potencial na tomada de decisão sobre qual o caminho que queremos seguir, no âmbito das relações laborais.

CAPÍTULO I

AS PLATAFORMAS DIGITAIS E A SUA RELAÇÃO COM A ECONOMIA DE PLATAFORMA

1.1. O surgimento das plataformas digitais e da economia de plataforma

As plataformas digitais ou plataformas em linha têm vindo a alterar a economia digital, nos últimos vinte anos, trazendo consigo enormes benefícios para a sociedade digital, na qual nos integramos (Comissão Europeia, 2016a, p. 2).

Estas plataformas têm sofrido um abrupto crescimento, o que levou à produção de receita no valor aproximado de quatro biliões de euros, tendo o número de transações correspondido ao valor de vinte e oito biliões de euros na Europa, em 2015 (Parlamento Europeu, 2017e, p. 16). No futuro, “segundo as estimativas de alguns peritos, a economia colaborativa poderá vir a representar um valor acrescentado de 160-572 mil milhões de euros para a economia da UE” (Comissão Europeia, 2016b, p. 2).

Um estudo elaborado pela PWC, em 2016, estima que cerca de duzentas e setenta e cinco organizações colaborativas foram fundadas em nove Estados-Membros da União Europeia. No Reino Unido e em França, foram criadas cinquenta organizações colaborativas, enquanto que na Alemanha, Espanha e Holanda, foram criadas vinte e cinco organizações colaborativas. Por fim, menos de vinte e cinco foram estabelecidas na Suécia, Itália, Polónia e Bélgica (Parlamento Europeu, 2017e, p. 15).

O aparecimento das plataformas digitais e a sua futura difusão “é o resultado da confluência das mudanças em duas áreas diferentes, a estritamente tecnológica e a das expectativas do consumidor” (BPI Research, 2018, p. 33).

Relativamente à primeira, a transformação digital ocorrida conduz a uma maior flexibilidade por parte dos fornecedores, quer ao nível da prestação de serviços ao cliente, quer do ponto de vista de informação e identificação dos mesmos. Devido à evolução da tecnologia, muitas empresas podem prestar serviços num horário mais alargado, ou eliminar intermediários, diminuindo os custos, bem como obter informações sobre os seus clientes, que de outra forma não seria viável (BPI Research, 2018, p. 33).

Quanto à segunda, os consumidores usufruem de incontáveis benefícios obtidos a partir do surgimento desta nova forma de economia. Estes podem analisar de forma fácil os melhores

preços, os melhores produtos ou serviços, e despende de menos tempo na contratação e seleção dos produtos a adquirir ou serviços a contratar (BPI Research, 2018, p. 33). A avaliação pelos consumidores, da sua experiência na contratação com um determinado fornecedor, conduz a uma maior transparência e segurança nas transações.

As plataformas abrangem um conjunto de atividades, que têm vindo a aumentar, “incluindo plataformas de publicidade em linha, mercados, motores de busca, redes sociais e meios de produção de conteúdos criativos, serviços de comunicação, sistemas de pagamento e plataformas para a economia colaborativa” (Comissão Europeia, 2016a, p. 2; Ahmad Asadullah, Isam Faik, 2018). Por este motivo, o Parlamento Europeu considera que não se deve definir “plataforma em linha”, pois essa definição poderia trazer consigo limitações ao crescimento da economia das plataformas. Assim, considera que estas devem ser definidas apenas em “legislação setorial pertinente a nível da UE, em conformidade com as suas características, classificações e princípios e aplicando uma abordagem baseada nos problemas” (Parlamento Europeu, 2017c, p. 7).

O surgimento das plataformas colaborativas conduziu ao aparecimento de uma nova forma de economia, a que a maioria dos autores apelida de economia colaborativa. Neste contexto, esta noção implica “a partilha, troca, permuta, aluguer ou comércio de serviços, facilitados por uma plataforma online” (Ministério do Trabalho Solidariedade e Segurança Social, 2018, p. 1).

Esta conceção tem sido amplamente discutida a nível europeu e internacional, devido aos impactos e desafios que coloca, nomeadamente ao nível da proteção dos direitos dos trabalhadores (Organização Internacional do Trabalho, 2019b).

A Comissão Europeia, em junho de 2016, emitiu uma Comunicação ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, designada por *Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa*. Nesta comunicação, a Comissão avança com uma definição de economia colaborativa, referindo o seguinte: “Para efeitos da presente comunicação, a expressão «economia colaborativa» refere-se aos modelos empresariais no âmbito dos quais as atividades são facilitadas por plataformas colaborativas que criam um mercado aberto para a utilização temporária de bens ou serviços, muitas vezes prestados por particulares. 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 recíprocas («plataformas colaborativas»). Por via da regra, as transações de economia colaborativa não implicam uma transferência de propriedade, podendo ser realizadas com fins lucrativos ou sem fins lucrativos” (Comissão Europeia, 2016b, p. 2).

No início da sua Comunicação, a Comissão Europeia deixa bem clara a sua posição, no que respeita à economia colaborativa, referindo que este tipo de economia pode contribuir para a criação de emprego, bem como para o crescimento da União Europeia, desde que seja “devidamente incentivada e desenvolvida de forma responsável” (Comissão Europeia, 2016b, p. 2).

Esta definição, apresentada pela Comissão, engloba uma enorme variedade de atividades (Parlamento Europeu, 2017e, p. 15). Um estudo, encomendado pela *Commission's Directorate-General for Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs* e realizado pela consultora PWC, analisou cinco sectores, considerados “sectores-chave”, que prestam serviços através de plataformas digitais. Estes sectores consistem na acomodação³, transporte⁴, serviços domésticos⁵, serviços profissionais⁶ e financiamento colaborativo⁷ (Daveiro e Vaughan, 2016, p. 2016). Esta análise conclui que a economia colaborativa se tornou numa moda socioeconómica que tem alterado e irá continuar a alterar a forma como vivemos (Daveiro e Vaughan, 2016, p. 31).

O CaixaBank Research e o BPI Research, na sua Informação Mensal de Julho e Agosto de 2018, abordam este tema referindo que a maioria das definições de economia colaborativa apresentadas identificam quatro elementos comuns. Em primeiro lugar, o facto de “estarem instrumentalizados em plataformas online”, cujo acesso é efetuado através de aplicações de telemóveis. Em segundo lugar, as relações estabelecidas são designadas *peer-to-peer* (entre pares), quer se tratem de pessoas singulares ou coletivas. O terceiro elemento traduz-se no

³ Neste setor, foi analisado o caso de estudo do Airbnb, plataforma de acomodação, em 2008, que teve origem nos Estados Unidos da América.

⁴ No setor nos transportes foi analisada a plataforma digital Blablacar, com origem em França, em 2006.

⁵ No âmbito dos serviços domésticos foi analisada a plataforma em em linha ShareYourMeal, fundada em 2011, na Holanda.

⁶ Ao nível de serviços profissionais foi realizada uma análise à plataforma Hopwork, criada em França, em 2013.

⁷ No setor do financiamento colaborativo este estudo debruçou-se sobre a plataforma Funding Circle, fundada em 2010, no Reino-Unido.

caráter temporário das relações referidas. Por fim, o último elemento consiste no “intercâmbio de ativos, recursos, tempo ou capacidades, de forma muito flexível e dinâmica”. Caso estes quatro elementos ocorram combinadamente estaremos certamente perante o novo fenómeno da economia. Já se ocorrerem separadamente, poderemos estar perante outras formas de fazer negócio, uma vez que as características mencionadas não são exclusivas deste tipo de economia (BPI Research, 2018, p. 32).

Neste texto informativo, os autores distinguem três modelos de negócio, aos quais chamam de “puros”, “revolucionados” e “tradicionalistas”. Os primeiros correspondem àqueles negócios criados de raiz com base em plataformas digitais, e com características colaborativas, respondendo a novas necessidades dos consumidores. Os segundos são modelos de negócio que estão a sofrer alterações na sua forma de estar no mercado, partilhando elementos de colaboração digital com outros elementos do seu *core business* tradicional (BPI Research, 2018, p. 32). Os últimos correspondem aos modelos tradicionais de negócios que não possuem características colaborativas.

A maioria dos estudos realizados, relacionados com esta temática, focam-se nos modelos de negócio puros e no impacto que têm e terão no futuro. Todavia, os modelos de negócio “revolucionários” verão a sua atuação no mercado alterada, de forma a poder fazer face à “concorrência digital” (BPI Research, 2018).

1.2. A economia colaborativa e o mercado de trabalho

Antigamente, como popularmente é referido, os empregos eram para a vida. Por regra, as pessoas integravam uma determinada organização, e exerciam as suas funções nessa mesma organização até se reformarem. Os empregos eram, na sua maioria, “fixos” quer a nível do seu tempo de duração, quer a nível físico. Por esse motivo, o trabalho enfrentava barreiras geográficas, uma vez que, como David Harvey salientou “a força de trabalho tem de ir para casa todas as noites” (Harvey, 1989).

A revolução tecnológica tem permitido derrubar essas barreiras podendo, em muitos casos, os trabalhadores estarem numa localização geográfica distante das instalações da empresa para a qual trabalham ou, essa empresa, não ter instalações físicas, mas apenas virtuais.

À possibilidade de trabalhar à distância emergiu a possibilidade de trabalhar através de plataformas digitais. Este mercado caracteriza-se pela sua autorregulação, com base nas regras da oferta e da procura, e pela atuação à margem da legislação laboral.

Atualmente, uma parte significativa da população ativa não tem um emprego para a vida, nem tem de enfrentar barreiras geográficas para desenvolver a sua atividade, sendo cada vez mais comum as relações de trabalho não convencionais.

Desde o início dos anos noventa, que as empresas começaram a focar-se nas atividades que trazem vantagem competitiva para as mesmas, recorrendo à externalização e a modalidades atípicas de emprego, para fazer face às suas atividades secundárias. Os serviços de limpeza das instalações das empresas foram os primeiros a ser externalizados (Organização Internacional do Trabalho, 2016b, p. 5).

“Em 2016, as formas de emprego «atípicas» foram objeto de um quarto de todos os contratos de trabalho e, nos últimos dez anos, mais de metade dos postos de trabalho criados revestiu uma natureza não convencional” (Parlamento Europeu e Conselho, 2017, p. 1).

A economia colaborativa veio contribuir significativamente para este fenómeno, tendo levado ao aparecimento de um novo tipo de emprego, designado por *emprego on-demand*⁸. São as plataformas em linha que impulsionam este tipo de emprego, “reduzindo os custos de transação e permitindo um *matching* de oferta e procura de emprego em tempo real” (Drahokoupil e Jepsen, 2017; BPI Research, 2018, p. 36).

Neste contexto, podemos distinguir duas categorias de *emprego on-demand*, designadamente “emprego *gig*” e “emprego na nuvem”.

O primeiro caracteriza-se pela prestação de serviços por intermédio de plataformas digitais, possibilitando o recurso às mesmas para encontrar clientes, oferecendo serviços que impliquem uma maior mão-de-obra, como a entrega ao domicílio, ou outros que implicam capital, como é o caso do arrendamento de imóveis de curta duração (BPI Research, 2018, p. 36).

O emprego *gig*, também designado por “trabalho a pedido através de aplicações” está normalmente associado à prestação de serviço através de *apps* abrangendo, normalmente, atividades como o transporte, limpeza, entregas ou outro tipo de trabalho, cujos serviços são

⁸ Em português podemos traduzir como emprego “à chamada” ou “a pedido”.

oferecidos através de aplicações móveis (Kessler, 2017; Organização Internacional do Trabalho, 2017).

Contrariamente, o trabalho na nuvem (*cloud work*), ou trabalho colaborativo (*crowdwork*), abrange as tarefas e serviços que são executadas para empresas que os procuram através da internet (Organização Internacional do Trabalho, 2017; BPI Research, 2018).

Enquanto que, no emprego *gig* o acordo no desempenho de determinada atividade ou tarefa é realizado através da *app*, e o serviço é prestado localmente, no *cloud work* o serviço é prestado digitalmente.

Exemplos de empresas que prestam serviços no âmbito do emprego *gig* são a Glovo, a Uber, a Taskrabbit, entre outras.

A Glovo é uma plataforma que teve origem em Espanha, no ano de 2015, e está disponível em Portugal, prestando serviços de entregas ao domicílio. Os prestadores de serviços desta plataforma deslocam-se, normalmente de motociclo, e asseguram as despesas inerentes ao meio de transporte que utilizam. O pagamento que recebem da plataforma é pelas entregas e quilómetros que fazem (Diário de Notícias, 2018).

Já a Uber opera em Portugal desde 2014, e presta serviço de transporte de passageiros, que permite chamar um motorista através da utilização de uma aplicação digital, instalada num smartphone. Tal como a Glovo, os motoristas asseguram as despesas resultantes do automóvel que utilizam para transportar passageiros, não sendo este propriedade da plataforma. Segundo o site oficial da Uber, estes trabalhadores recebem uma tarifa padrão e uma dinâmica (influenciada pela procura), por cada viagem que fazem a transportar passageiros (Uber, sem data). Na prática, isto significa que a plataforma cobra um valor base fixo pela viagem, acrescido de um valor que altera conforme os quilómetros percorridos e a procura existente. Do resultado deste valor, a Uber retém 25% e o restante é entregue ao motorista, que tem de liquidar os respetivos impostos e as contribuições para a segurança social, uma vez que é considerado trabalhador independente.

A Taskrabbit é outro exemplo de uma plataforma digital, com grande crescimento, principalmente nos Estados Unidos da América, que permite aos utilizadores solicitar a vizinhos, que executem determinadas tarefas. A utilização desta aplicação permite que não profissionais possam prestar serviços nas mais diversas áreas (Claudia Vienken, Nizar Abdelkafi, 2019). Esta aplicação não está disponível em Portugal.

As plataformas digitais associadas ao emprego na nuvem são, por regra, plataformas de *crowdwork*⁹. As tarefas desempenhadas através das plataformas de *crowdwork* são variáveis, podendo consistir em atividades simples, que implicam uma análise humana, subjetiva, ou outras, que impliquem uma maior complexidade, como o desenvolvimento de logótipos, criação de websites ou desenvolvimento de um projeto de marketing para uma campanha. Os websites, nos quais é desenvolvido o *crowdwork*, têm diferentes formas de organização de trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2016b, p. 40).

Várias são as empresas que constituem exemplos de plataformas de *crowdwork*, nomeadamente e, a título de exemplo, a Amazon Mechanical Turk (AMT), Microworkers, e a Upwork.

A Upwork é uma plataforma digital, que faz a intermediação entre o cliente final e os freelancers que nela se inscrevem. Os prestadores de serviços, que queiram começar a trabalhar através desta plataforma, devem inscrever-se, criando um perfil, onde podem carregar o seu currículo e diversas informações, que considerem relevantes, sobre si. O perfil, além das referidas informações, exibirá o valor hora que normalmente é cobrado ao cliente, podendo o freelancer gerir este valor como entender (Nomadismo Digital Portugal, 2017).

Uma especificidade destas plataformas digitais é o facto de serem os prestadores de serviços à procura dos clientes, e não o inverso. No caso da Upwork, o freelancer pode candidatar-se a diferentes trabalhos, através da utilização de “*connects*” (Upwork, sem data). Caso a conta do prestador de serviços seja gratuita, o freelancer pode utilizar 60 *connects*, sendo que o envio de uma proposta de trabalho implica a utilização de, pelo menos, 6 *connects*. Caso opte por uma inscrição paga, pode obter mais *connects* por mês, candidatando-se, assim, a mais propostas (Torgersen, sem data).

Quando a proposta é aceite, o valor e a forma de pagamento são acordadas pelas partes. Concluído o trabalho, o mesmo é enviado para pagamento e, posteriormente, as partes têm de deixar um *feedback* mútuo. A avaliação atribuída só é visível para a outra parte, após esta também a ter enviado (Torgersen, sem data).

⁹ O *crowdwork* respeita a grupos de trabalhadores que oferecem às empresas a possibilidade de concluir projetos a qualquer hora do dia ou da noite. O poder da “multidão” permite que uma empresa tenha acesso a milhares de trabalhadores que podem, por exemplo, processar grandes conjuntos de dados em períodos relativamente curtos. Acresce que, estes trabalhadores são independentes, pelo que as empresas não estão sujeitas às obrigações inerentes à existência de um contrato de trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2018a, p. 3).

A Upwork cobra uma comissão de, no mínimo, 20% do valor a pagar pelo cliente¹⁰ (Torgersen, sem data).

Esta plataforma distingue-se da Amazon Mechanical Turk e da Microworkers, por estas últimas terem o seu foco de negócio em “microtarefas”.

A Amazon Mechanical Turk intitula-se como “um mercado de crowdsourcing que possibilita que indivíduos ou empresas usem inteligência humana para realizar tarefas que computadores não podem fazer atualmente” (Amazon, sem data). Esta plataforma oferece acesso a uma incalculável força de trabalho, servindo de elo de ligação entre “start-ups, empresas, pesquisadores, artistas, empresas famosas de tecnologia e agências governamentais a indivíduos para resolver problemas com visão computacional, aprendizado de máquina, processamento de linguagem natural e muito mais” (Amazon, sem data).

Como já referido, os trabalhadores inscritos nesta plataforma desempenham “microtarefas”, designadas por *Human Intelligence Tasks (HITs)*, uma vez que as mesmas não podem ser desempenhadas por computadores. Foi, precisamente, as falhas da inteligência artificial que conduziram ao aparecimento deste tipo de empresas (Gierten, David; Spiezia, 2016).

Estes são exemplos de apenas algumas plataformas em linha. Ainda que cada plataforma tenha particularidades específicas, acreditamos que estes exemplos nos ajudam a entender o funcionamento da generalidade das plataformas digitais.

1.3. Abordagem conceptual do conceito de economia colaborativa

Têm sido utilizados um conjunto de conceitos para identificar a forma como são gerados rendimentos através de plataformas online. Assim, existem vários termos como “economia colaborativa”, “economia partilhada”, “gig economy”¹¹, “*crowdwork*”¹², ou “capitalismo de plataforma” (Parlamento Europeu, 2017e).

A questão conceptual levanta problemas relacionados com a análise do impacto das plataformas colaborativas a nível económico e social, uma vez que arrendar um quarto ou providenciar

¹⁰ Esta percentagem foi retirada de inúmeros comentários de freelancers que prestaram serviços através da Upwork, disponíveis no site <https://www.websiteplanet.com/pt-br/freelance-websites/upwork/>.

¹¹ A expressão *Gig economy* provém do termo inglês *gig*, que significa um trabalho, e *economy*, que significa economia.

¹² O termo *crowdwork* provém da junção de duas palavras inglesas: *crowd* (multidão) e *work* (trabalho).

apoio médico são atividades que acabam por ser reconduzidas ao mesmo conceito económico (Parlamento Europeu, 2017e). Esta questão terá ainda maior incidência no futuro, uma vez que a evolução tecnológica conduzirá ao aumento de variedade das plataformas digitais.

O conceito adotado também repercute os seus efeitos a nível normativo. O termo “economia colaborativa” ou “economia partilhada” têm uma conotação mais positiva que o termo “gig economy”. Isto significa que a terminologia pode implicar uma abordagem mais ou menos positiva.

Do ponto de vista dos trabalhadores, a economia online traz vantagens e desvantagens. Por este motivo, se utilizarmos um termo excessivamente genérico não será possível sabermos exatamente do que estamos a falar, uma vez que existe uma imensa variedade de atividades que são desenvolvidas no contexto colaborativo. Consequentemente, há vantagens grandes e distintas na utilização de terminologia neutra.

Acresce que, o termo “colaborativo” é mais associado à conceção de “partilha”, o que pode levar a incorrer no erro de que se trata de atividades não comerciais, uma vez que conceito de “colaboração” não está tipicamente relacionado com um mercado, onde existe troca de bens ou serviços. Por este motivo, há quem entenda que estes termos devem ser reservados para atividades sem fins lucrativos. Assim, integrariam este tipo de economia as plataformas através das quais são partilhados recursos, sem benefícios financeiros, que procuram apenas cobrir os custos de manutenção e existência (Parlamento Europeu, 2017e, pp. 22, 23).

Contrariamente, o conceito de “gig economy” é associado a trabalho precário, organizado através de aplicações e plataformas, com fins lucrativos e sem características colaborativas (Parlamento Europeu, 2017e, p. 24).

Ora, as plataformas digitais permitem fazer a correspondência entre a procura e a oferta de trabalho, através de um algoritmo, diminuindo os custos de transação, e permitindo micro transações. Estas plataformas “prestam serviços para reduzir e gerir os riscos envolvidos em transações de mercado, abordando falhas de mercado como informação incompleta sobre o prestador de serviços ou os riscos de fraude. Estes serviços incluem sistema de reputação e monitorização, bem como mecanismos de garantia e serviços jurídicos contra a fraude” (European Economic Employment and Social Policy, 2016).

Neste sentido, o Parlamento Europeu refere, no terceiro parágrafo da sua opinião emitida em 27 de Março de 2017, que a expressão “economia de plataforma” parece conter a descrição

mais objetiva, pelo que encoraja a Comissão a recorrer a essa terminologia (Parlamento Europeu, 2017b, p. 4). Contudo, na Resolução emitida em 15 de Junho de 2017, relativamente à *Agenda Europeia para a economia colaborativa*, o conceito utilizado consecutivamente, ao longo do texto, é precisamente o de “economia colaborativa” (Parlamento Europeu, 2017a).

De qualquer forma, face ao exposto, parece-nos, conjuntamente com diversos outros autores (European Economic Employment and Social Policy, 2016), que o termo “economia de plataforma” é o conceito mais correto para atribuir ao fenómeno da utilização de plataformas online.

1.4. Conclusão

A revolução tecnológica que vivemos, por muitos chamada de 4.0 ou quarta revolução industrial, trouxe consigo questões sem resposta e potenciais perigos de desigualdade a diversos níveis, nomeadamente do mercado de trabalho.

A Sociedade 5.0, que se baseia no direcionamento da tecnologia emergente, durante a revolução 4.0, em benefício da qualidade da vida moderna, veio tentar trazer equilíbrio à sociedade. Este conceito traz soluções que promovem a qualidade de vida e a inclusão, no entanto é paradoxal que há um longo percurso a percorrer, para atingir estes resultados, principalmente relativamente àqueles que prestam serviço através destas soluções (Accept, 2019). Assim, esta sociedade veio acompanhada de novos modelos de negócios, muitos dos quais têm como principal ferramenta as plataformas online (OECD, 2019).

Ainda que recente, esta realidade veio implementar-se rapidamente. Todavia, é importante ressaltar que irão continuar a surgir novos modelos de negócio puros e revolucionários, tanto ou mais disruptivos, que os já referidos. Esta perspetiva intensifica a necessidade de criar condições para os trabalhadores destes futuros negócios, para que o benefício da qualidade de vida moderna possa abranger todos, e não apenas os seus utilizadores.

É importante ressaltar que a variedade de plataformas digitais que existe e, certamente, se desmultiplicará, levanta problemas de diversas naturezas.

Em primeiro lugar, levanta problemas conceptuais, uma vez que utilizar o mesmo termo para abarcar todas as plataformas em linha, em determinados contextos, pode levar-nos a incorrer num pensamento falacioso. Por este motivo, optámos pela referência, de ora em diante, à

economia de plataforma, ao invés de outros termos, com conotações mais subjetivas do que o escolhido.

Em segundo lugar, a variedade de plataformas digitais é acompanhada pela grande diversidade de relações contratuais entre os trabalhadores – a que muitas plataformas chamam de “parceiros” – e as plataformas em linha. Estas relações também são diferentes conforme as plataformas digitais em causa, uma vez que cada uma possui o seu modelo de negócio individual, tendo, muitas vezes, apenas em comum o facto de recorrerem a uma plataforma online para prestar os seus serviços. Esta diversidade certamente complicará o trabalho do legislador, quando tomada a decisão de regulamentar estas relações contratuais.

Apesar dos perigos inerentes ao mercado de trabalho na economia de plataforma, o crescimento das mesmas cria um mundo de oportunidades para os trabalhadores, a nível global (Parlamento Europeu, 2017e, p. 16). Esta tendência veio redefinir as relações contratuais entre os trabalhadores e potenciais empregadores, tendo um enorme impacto no mercado de trabalho, atendendo ao seu significativo crescimento.

Por este motivo, consideramos relevante a distinção entre “emprego *gig*” e “emprego na nuvem”, uma vez que as relações entre os prestadores de serviços das plataformas gozam de características diferentes, consoante o tipo de emprego a que nos referimos. A diferença mais relevante consiste na forma de prestar o serviço, sendo que no primeiro caso este é prestado localmente, e no segundo digitalmente. Esta diferença é relevante como será analisado oportunamente no próximo capítulo, apesar de apresentar insuficiências, principalmente quando utilizada como instrumento na análise das relações contratuais entre as plataformas e os prestadores.

CAPÍTULO II

A DISTINÇÃO ENTRE PRESTADORES DE SERVIÇOS SUBJACENTES E SOCIEDADES DE INFORMAÇÃO

2.1. A livre prestação de serviços das sociedades de informação

O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, no seu artigo 56º, estabelece que “as restrições à livre prestação de serviços na União serão proibidas em relação aos nacionais dos Estados-Membros estabelecidos num Estado-Membro que não seja o do destinatário da prestação” (Parlamento Europeu, 2016).

Em 8 de junho de 2000, a Diretiva 2000/31/CE, mais conhecida pela Diretiva sobre o comércio eletrónico, foi aprovada com o objetivo de contribuir para o funcionamento correto do mercado interno, garantindo a livre circulação dos serviços da sociedade de informação entre Estados-membros¹³. Esta Diretiva remete a definição de serviços da sociedade de informação para a Diretiva 83/34/CEE, alterada pela Diretiva 98/48/CE, que foi substituída pela Diretiva (UE) 2015/1535.

Ora, nestes termos, caso as plataformas digitais prestem um “serviço normalmente prestado contra remuneração, à distância, por via eletrónica e na sequência de um pedido individual do destinatário dos serviços”¹⁴, estas constituirão, em princípio, sociedades de informação.

A Diretiva (UE) 2015/1535 de 9 de setembro de 2015 especifica, ainda, o que se entende por “à distância” – serviço prestado na ausência de partes; “por via eletrónica” – “um serviço enviado desde a origem e recebido no destino através de instrumentos eletrónicos de processamento (incluindo a compressão digital) e de armazenamento de dados”; e, por fim, “mediante pedido individual de um destinatário de serviços” – serviço prestado através de transmissão de dados mediante pedido individual.

Assim, de acordo com o previsto no artigo 3º, nº 2 da Diretiva sobre o comércio eletrónico, os serviços da sociedade de informação não podem ver a sua circulação proveniente de outro Estado-Membro limitada. A derrogação desta norma apenas pode ter lugar em situações

¹³ Artigo 1.º da Diretiva 2000/31/CE, mais conhecida pela “Diretiva sobre o comércio eletrónico”.

¹⁴ Ver artigo 2.º, alínea a), da Diretiva 2000/31/CE (Diretiva Comércio Eletrónico) e artigo 1.º, n.º 1, alínea b), da Diretiva 2015/1535. No Anexo I desta última diretiva é possível consultar a lista indicativa de serviços não abrangidos por esta definição.

excepcionais, previstas no nº 4 do mesmo artigo, relacionadas com defesa da ordem pública, proteção da saúde pública, segurança pública e defesa dos consumidores.

Face ao exposto, podemos concluir que os serviços próprios da sociedade de informação beneficiam do princípio da livre prestação de serviços.

É importante realçar ainda que artigo 14º da Diretiva 2000/31/CE de 8 de junho vem estabelecer que, em determinadas condições, as plataformas colaborativas estão exoneradas de responsabilidade pelas informações que armazenam, desde que atuem como prestadores de serviços intermediários da sociedade de informação.

Caso a atividade desenvolvida pela plataforma seja puramente técnica, automática e passiva, a sua responsabilidade está exonerada. Todavia, a exoneração de responsabilidade é limitada ao conteúdo das informações contidas na plataforma, mas não se aplica a outros serviços ou atividades prestadas pela plataforma.

De acordo com o Parecer da Comissão dos Assuntos Jurídicos dirigido à Comissão da Indústria, da Investigação e da Energia e à Comissão do Mercado Interno e da Proteção dos Consumidores sobre plataformas em linha e o Mercado Único Digital, “o regime de responsabilidade previsto na Diretiva sobre o comércio eletrónico, que representa um aspeto fundamental da mesma, é aplicável aos prestadores de serviços em linha em condições específicas e não pode, para todos os efeitos, isentá-los das obrigações e responsabilidades efetivas associadas às suas próprias atividades e negócios” (Parlamento Europeu, 2017a, p. 20).

Sucedem que, na sequência do que referimos no capítulo anterior, a natureza da atividade das plataformas digitais é distinta, pelo que existem casos em que estas prestam outros serviços aos consumidores, tornando-as prestadores de serviços subjacentes. Exemplos destas plataformas são aquelas que prestam serviços de transporte, entregas, entre outras.

Por este motivo, é relevante esclarecer qual o estatuto das plataformas “que desempenham um papel ativo na comunicação com o público e na reprodução de obras protegidas”, uma vez que a isenção de responsabilidade apenas se aplica aos “prestadores de serviços em linha verdadeiramente neutros e passivos, e não a serviços que desempenhem um papel ativo na distribuição, promoção e monetização de conteúdos às custas dos criadores” (Parlamento Europeu, 2017c, p. 21).

Neste contexto, a União Europeia considerou que, para que o mercado de serviços da União fosse competitivo, seria necessário eliminar os entraves ainda existentes que impedem os

prestadores de se expandirem além fronteiras, prevendo a liberdade de estabelecimento dos prestadores nos Estados-Membros, bem como a livre circulação de serviços entre eles, e garantindo aos destinatários e aos prestadores a segurança jurídica necessária para o exercício efetivo destas duas liberdades fundamentais do Tratado. Assim, foi aprovada a Diretiva 2006/123/CE, relativa aos serviços no mercado interno.

Esta Diretiva vem estabelecer disposições gerais que facilitam o exercício da liberdade de estabelecimento dos prestadores de serviços e a livre circulação dos serviços, mantendo simultaneamente um elevado nível de qualidade dos mesmos¹⁵.

A Diretiva aplica-se apenas aos serviços fornecidos pelos prestadores estabelecidos num Estado-Membro, excluindo diversas atividades, nomeadamente serviços de interesse geral sem carácter económico e financeiros, serviços e redes de comunicações eletrónicas, serviços no domínio dos transportes e de agências de trabalho temporário, serviços de cuidados de saúde e audiovisuais, atividades de jogo e dinheiro e aquelas relacionadas com o exercício da autoridade pública, serviços sociais de habitação e assistência, bem como de segurança privada e prestados por ato oficial do Governo¹⁶. As suas previsões também não afetam a legislação laboral, *i.e.* disposições legais ou contratuais em matéria de condições de emprego e trabalho, incluindo a saúde e a segurança no trabalho, e da relação entre o empregador e o trabalhador, que os Estados-Membros aplicam em conformidade com o respetivo direito nacional no respeito do direito comunitário, nem a legislação de segurança social dos Estados-Membros¹⁷.

Nos termos desta Diretiva, os Estados-Membros apenas podem subordinar o acesso a uma atividade de serviços e o seu exercício a um regime de autorização, em condições específicas previstas no seu artigo 9º.

Face ao exposto, concluímos que, quando as plataformas digitais prestam serviços de sociedade de informação, não estão sujeitas a autorizações prévias ou requisitos equivalentes. No entanto, há situações em que as plataformas prestam mais de que um serviço de informação, tornando-se prestadoras do serviço subjacente. Neste último caso, estas plataformas podem estar vinculadas a regulamentações específicas da sua área de atuação.

¹⁵ Cfr. artigo 1º, nº 1 da Diretiva 2006/123/CE.

¹⁶ Cfr. artigo 2º da Diretiva 2000/31/CE (Diretiva Comércio Eletrónico).

¹⁷ Cfr. artigo 1º, nº 6 da Diretiva 2000/31/CE (Diretiva Comércio Eletrónico).

2.2. As características dos prestadores de serviços subjacentes

A Comunicação ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, designada por *Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa*, à qual já fizemos referência anteriormente, refere três critérios essenciais, que se se verificarem, conclui-se que existem indícios muito fortes “de que a plataforma colaborativa exerce uma influência significativa sobre o prestador do serviço subjacente ou o controlo do mesmo, o que pode indiciar que deve ser igualmente considerada como o prestador do serviço subjacente (para além dos serviços da sociedade da informação)” (Comissão Europeia, 2016b).

Os critérios avançados na referida comunicação, consistem no preço, nos termos e condições contratuais, e na propriedade dos principais ativos.

Relativamente ao primeiro critério, para que o mesmo se verifique, deve ser a plataforma digital, quem fixa o preço a pagar pelo utilizador. Caso o operador de serviços possa alterar o preço fixado pela plataforma, este critério não se verifica.

Quanto ao segundo critério, este refere-se aos restantes termos e condições estabelecidos pela plataforma, que se aplicam à relação contratual entre o prestador de serviços e o utilizador.

Por fim, o último critério respeita à propriedade dos principais ativos, utilizados na prestação do serviço ao cliente.

Além dos critérios *supra* referidos, podem, naturalmente, existir outros, como a assunção dos custos com a prestação de trabalho e do risco.

Assim, cumpre referir que “quanto mais plataformas colaborativas assumem a gestão e a organização do processo de seleção dos prestadores de serviços subjacentes e a forma como esses serviços subjacentes são prestados — por exemplo, mediante a verificação e gestão diretas da qualidade desses serviços, mais evidente se torna que as plataformas colaborativas poderão ter de ser igualmente consideradas como prestadoras dos serviços subjacentes” (Comissão Europeia, 2016b).

2.3. A jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia

Foi precisamente no contexto *supra* anunciado que o Tribunal de Justiça da União Europeia proferiu, em 20 de Dezembro de 2017, um Acórdão (C-434/15, 2017), no âmbito de um

processo no qual figuravam como partes a Asociación Profesional Elite Taxi contra Uber Systems Spain,SL.

A Asociación Profesional Elite Taxi avançou judicialmente contra a Uber, pedindo que a mesma fosse condenada por práticas enganosas e atos de concorrência desleal, nos termos da lei da concorrência desleal espanhola¹⁸. Ora, uma vez que a atividade exercida pela Uber Systems Spain, SL está relacionada com uma plataforma internacional, o Tribunal espanhol considerou que o processo deveria ser analisado ao nível da União Europeia.

Um dos argumentos apresentados pela demandante consiste no facto da demandada não possuir qualquer tipo de licença ou autorização para poder prestar serviços nos moldes em que o faz. Assim, o Tribunal judicial nacional considerou que, para concluir se esta autorização é ou não necessária, é preciso determinar, *a priori*, se os serviços prestados pela Uber consistem em (i) serviços de transporte; (ii) serviços próprios da sociedade de informação; ou (iii) serviços mistos que englobam os dois primeiros. Consoante a qualificação atribuída, podemos ou não concluir pela necessidade da Uber dispor de uma autorização para o exercício da sua atividade.

Se a Uber se limitasse a estabelecer uma ligação entre um motorista não profissional, que utiliza o seu próprio veículo, e pessoas que pretendem deslocar-se, esta não estaria a prestar um serviço de transporte, que obrigatoriamente implica o ato físico de deslocação. “Assim, um serviço de intermediação que permite a transmissão, através de uma aplicação para telefone inteligente, de informações relativas à reserva do serviço de transporte entre o passageiro e o motorista não profissional que utiliza o seu próprio veículo, que efetuará o transporte, preenche, em princípio, os critérios para ser qualificado de «serviço da sociedade da informação» na aceção do artigo 1.º, ponto 2, da Diretiva 98/34, para o qual remete o artigo 2.o, alínea a), da Diretiva 2000/31” (C-320/16, 2018).

Contudo, a questão que se coloca consiste em saber se a Uber, de facto, presta este serviço de intermediação ou se os serviços que presta devem ser considerados serviços no domínio do transporte (e, como tal, excluídos do âmbito de aplicação da Diretiva 2006/123).

O advogado-geral Maciej Szpunar, nas suas conclusões apresentadas em 11 de maio de 2017, refere estarmos perante um “serviço misto, uma vez que uma parte deste serviço é prestada por via eletrónica e a outra, por definição, não” (Szpunar, 2017b).

¹⁸ Ley 3/1991 de Competencia Desleal, de 10 de janeiro de 1991.

No âmbito dos serviços mistos, podem verificar-se duas situações: (i) serviços que são apenas transmitidos por via eletrónica associados a uma prestação que não pode ser desmaterializada, mas é economicamente independente da primeira¹⁹; ou (ii) serviços indissociáveis, mas prestados por ambas as vias, *i.e.* eletrónica e não eletrónica²⁰.

No primeiro caso, a prestação de serviços por via eletrónica é independente, pelo que o seu prestador pode ser considerado uma sociedade de informação. Contudo, no segundo caso, é necessário aferir se o elemento principal da atividade é ou não prestado por via eletrónica. Em caso afirmativo, estamos perante um serviço da sociedade de informação.

Nesta linha de pensamento, o advogado-geral concluiu que “a atividade da Uber consiste numa única prestação de transporte num veículo encontrado e encomendado por meio da aplicação para smartphone e que este serviço é prestado, do ponto de vista económico, pela Uber ou em seu nome” (Szpunar, 2017b).

Neste contexto, o Tribunal considerou que, se a aplicação não existisse, por um lado, os motoristas não prestariam o serviço de transporte e, por outro lado, os utilizadores que quisessem deslocar-se não poderiam aceder ao serviço prestado pelos motoristas. Foi também entendimento do Tribunal que a Uber exerce uma influência decisiva nas condições em que o serviço de transporte é prestado, fixando o preço máximo do mesmo, cobrando o valor ao utilizador, entregando-o ao motorista e controlando a qualidade do serviço e dos veículos.

Realçamos ainda a observação do advogado-geral, aquando da sua crítica ao argumento utilizado pela Uber, em como esta apenas intermedeia a oferta e a procura, referindo que a Uber “não se limita a ligar a oferta à procura: cria essa oferta”.

¹⁹ O advogado-geral Maciej Szpunar dá como exemplo as plataformas de aquisição de bilhetes de avião ou de reserva de hotel, uma vez que, apesar do valor da prestação de serviços pelo intermediário ser significativo, a atividade do empresário é independente desta.

²⁰ O advogado-geral Maciej Szpunar dá como exemplo a venda de bens em linha. No parágrafo 36 das suas Conclusões refere que “Na venda em linha, os elementos essenciais da transação, designadamente, a apresentação da oferta e a sua aceitação pelo adquirente, a celebração do contrato e, mais frequentemente, o pagamento, são realizados por via eletrónica e estão abrangidos pelo conceito de serviço da sociedade da informação. Foi o que declarou o Tribunal de Justiça no seu acórdão Ker-Optika. A entrega do bem adquirido constitui apenas a execução de uma obrigação contratual, pelo que, em princípio, a regulamentação relativa a esta entrega não deve afetar a prestação do serviço principal.”

Assim, o TJUE concluiu que o serviço prestado pela Uber se trata de um serviço no domínio dos transportes e, como tal, excluído do âmbito de aplicação do artigo 56.º do TFUE, da Diretiva 2006/123/CE e da Diretiva 2000/31/CE.

Neste seguimento, no ano seguinte, em 2018, o TJUE proferiu um Acórdão (Sulis, 2018), no âmbito de um processo contra a Uber France SAS.

O pedido de decisão prejudicial, que levou à prolação do referido Acórdão, teve por objeto a interpretação dos artigos 1.º e 8.º, n.º 1, da Diretiva 98/34/CE 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 e das regras relativas aos serviços da sociedade da informação, conforme alterada pela Diretiva 98/48/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de julho de 1998, bem como do artigo 2.º, n.º 2, alínea d), da Diretiva 2006/123/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de dezembro de 2006, relativa aos serviços no mercado interno.

O referido pedido prejudicial foi deduzido, no âmbito de uma ação judicial contra a Uber, com fundamento em práticas comerciais enganosas, por cumplicidade no exercício ilegal da profissão de taxista, e por organização ilegal de um sistema que estabelece a ligação entre clientes e pessoas que se dedicam ao transporte rodoviário de passageiros, a título oneroso, em veículos com menos de dez lugares.

Relativamente ao primeiro fundamento referido, o tribunal declarou a Uber culpada e, quanto ao segundo, a Uber foi absolvida.

No que respeita ao terceiro fundamento apontado, o “Tribunal teve dúvidas quanto à questão de saber se esta disposição devia ser entendida como uma «regra relativa aos serviços» da sociedade da informação, na aceção do artigo 1.º, ponto 5, da Diretiva 98/34, cuja falta de notificação, nos termos do artigo 8.º, n.º 1, desta última diretiva, implica a sua inoponibilidade aos particulares, ou uma regra relativa aos «serviços no domínio dos transportes», na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea d), da Diretiva 2006/123”.

O TJUE veio esclarecer as referidas dúvidas, decidindo que o artigo 1.º da Diretiva 98/34/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de junho de 1998, na sua redação atual²¹, e o

²¹ Diretiva 98/34/CE 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 e das regras relativas aos serviços da sociedade da informação, foi alterada pela Diretiva 98/48/CE do Parlamento Europeu e

artigo 2.º, n.º 2, alínea d), da Diretiva 2006/123/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de dezembro de 2006, “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”.

A conclusão a destacar, de grande importância, nesta decisão, baseia-se no facto dos serviços prestados pela Uber não terem sido considerados serviços de uma sociedade de informação, mas serviços no domínio dos transportes, em conformidade com a decisão tomada no ano anterior, já analisada.

Ora, o advogado-geral Maciej Szpunar, no caso da Uber France SAS, distingue também o serviço por ela prestado de um contrato de franquia, esclarecendo que, apesar do franqueador também poder controlar as atividades exercidas pelo franqueado, este apenas fornece os seus serviços, não estabelecendo qualquer relação com os utilizadores finais. Ora, isto não se verifica no caso da Uber, uma vez que a mesma está envolvida nos serviços prestados. Este é mais um motivo pelo qual a Uber deve ser considerada prestadora de serviços subjacente (Szpunar, 2017a).

Mais recentemente, em 19 de Dezembro de 2019, o TJUE proferiu Acórdão, na sequência de um pedido prejudicial ao TJUE, apresentado pelo juiz de instrução do Tribunal de Primeira Instância de Paris, no âmbito de um processo relacionado com a plataforma Airbnb²², debruçando-se sobre a questão de se esta era ou não uma sociedade de informação (C-390/18, 2019).

“No caso em apreço, o juiz de reenvio declara, [...] que o serviço em causa no processo principal tem por finalidade, através de uma plataforma eletrónica, pôr em contacto, mediante

do Conselho, de 20 de julho de 1998, sendo esta, posteriormente, substituída pela Diretiva (UE) 2015/1535 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 9 de setembro de 2015.

²² Esta plataforma de hospedagem não é proprietária de nenhum imóvel nela inscrito, disponível aos utilizadores. O Airbnb, assim como outras plataformas semelhantes, são uma forma de intermediação entre o explorador do estabelecimento de alojamento local e o viajante.

remuneração, potenciais locatários com locadores profissionais ou não profissionais propondo prestações de alojamento de curta duração a fim de permitir aos primeiros reservar um alojamento” (C-390/18, 2019). Assim, este é um serviço prestado contra remuneração, através de uma plataforma eletrónica e, portanto, à distância, mediante pedido do individual do destinatário dos serviços.

Neste sentido, o TJUE considerou que “este serviço satisfaz as quatro condições cumulativas referidas no artigo 1.º, n.º 1, alínea b), da Diretiva 2015/1535 e, logo, constitui em princípio um «serviço da sociedade da informação» na aceção da Diretiva 2000/31” (C-390/18, 2019). Ora, neste caso, o serviço de intermediação prestado pelo Airbnb é independente do serviço de alojamento prestado pelos proprietários dos imóveis registados naquela plataforma (Szpunar, 2019).

O TJUE refere ainda, expressamente, que as modalidades de funcionamento de um serviço de intermediação como o prestado pela Airbnb, não podem ser equiparados às do serviço de intermediação que deu origem aos Acórdãos *supra* analisados. Neste caso, o Airbnb, além de operar num setor muito específico, não exerce qualquer influência decisiva na prestação de serviços dos proprietários nela inscritos, não determinando o valor das rendas aplicadas, nem selecionando os utilizadores inscritos (C-390/18, 2019).

Face ao exposto, na 137.ª reunião plenária de 4 e 5 de dezembro de 2019, foi emitido pelo Comité das Regiões Europeu, um parecer designado por *Um quadro europeu para medidas de regulamentação para a economia colaborativa*, o qual refere expressamente na sua 28ª observação, que a definição de serviço de sociedade de informação, que figura na Diretiva (UE) 2015/1535, deve ser clarificada, de forma a comportar a distinção dos diferentes tipos de atividades, nomeadamente devido ao aparecimento dos serviços mistos. Este parecer considera ainda que o conceito de influência decisiva, mencionado pelo TJUE nos Acórdãos analisados, deve ser também explícito na legislação da UE (Comité das Regiões Europeu, 2019c).

2.4. Conclusão

De acordo com o *supra* analisado, se estivermos perante uma plataforma em linha que, na sequência de um pedido individual do destinatário dos serviços, preste um serviço à distância, por via eletrónica e contra remuneração, esta constituirá uma sociedade de informação.

Ora, os serviços próprios da sociedade de informação beneficiam do princípio da livre prestação de serviços. Todavia, existem situações em que os serviços prestados pelas plataformas são mistos, uma vez que são prestados quer por via eletrónica, quer materialmente. Neste caso, podemos estar perante serviços que não podem ser desmaterializados, mas são dependentes dos serviços prestados por via eletrónica, ou perante situações em que ambos os serviços são prestados de forma independente.

Relativamente à Uber, o TJUE considerou, por duas vezes, que esta é uma empresa no domínio dos transportes, uma vez que o serviço de transporte é economicamente dependente do serviço prestado por via eletrónica. O Tribunal utilizou também o critério de influência decisiva, concluindo que a Uber tem poder decisivo sobre as condições em que o serviço de transporte é prestado, fixando o preço máximo do mesmo, cobrando o valor ao utilizador, entregando-o ao motorista e controlando a qualidade do serviço e dos veículos.

Contrariamente, o TJUE considerou que a plataforma Airbnb é uma sociedade de informação, uma vez que o serviço de intermediação por ela prestado é independente do serviço de hospedagem, prestado pelos exploradores de alojamento local inscritos naquela plataforma.

Apesar do exposto, a classificação das plataformas em linha como sociedades de informação ou prestadoras de serviços subjacentes pode nem sempre ser tão simples como nos casos analisados pelo TJUE.

Ora, no capítulo anterior fizemos a distinção entre emprego *gig* e emprego na nuvem.

O emprego *gig*, por regra, está associado à prestação de serviços mistos, uma vez que envolve a prestação de serviços por via eletrónica e localmente, como é o caso da Glovo e da Taskrabbit, exemplificadas anteriormente. Estas plataformas, apesar de prestarem um serviço de intermediação, prestam também serviços materiais num domínio específico, que pode estar mais ou menos regulamentado. Para concluirmos se estas plataformas são ou não meras sociedades de informação parece-nos que devemos recorrer ao critério da dependência económica entre os serviços, e da influência decisiva da plataforma em causa.

Todavia, relativamente ao emprego na nuvem, este está associado a serviços prestados digitalmente, servindo a plataforma de intermediária entre profissionais e clientes, como é o caso da Upwork, Microworkers e Amazon Mechanical Turk. Nestes casos, as plataformas têm, em princípio, um papel neutro e passivo na relação entre os clientes e os prestadores de serviços. Se assim for poderão ser classificadas como sociedades de informação. Todavia, face às

especificidades das plataformas existentes, esta avaliação tem de ser realizada, obrigatoriamente, caso a caso.

Se estivermos perante uma situação na qual a plataforma em linha desempenha um papel meramente informativo e de intermediação, sem exercer qualquer influencia nos serviços prestados pelos profissionais aos clientes, as questões que poderão surgir, relacionadas com a potencial existência de um vínculo laboral, não deverão envolver a plataforma digital. Isto porque o serviço por ela prestada é independente do serviço prestado pelos profissionais aos clientes. Estas situações não serão alvo de análise na nossa dissertação, uma vez que implicam situações às quais a plataforma é alheia.

Assim, iremos analisar as situações, de uma perspetiva global, em que as plataformas em linha são verdadeiros prestadores de serviços subjacentes.

CAPÍTULO III

O IMPACTO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS DIGITAIS NO MERCADO DE TRABALHO

3.1. Os impactos positivos

Do ponto de vista da Comissão Europeia, a economia colaborativa pode ser um enorme contributo para a criação de emprego e, conseqüentemente, para o crescimento da União Europeia. Todavia, para que isto se verifique é necessário que esta atividade seja desenvolvida e incentivada com responsabilidade (Comissão Europeia, 2016c).

Estimativas indicam que, em média, 10% da população adulta já utilizou plataformas online como fonte de rendimento. Contudo, menos de 8% presta serviços através de plataformas em linha com frequência e menos de 6% trabalham, nestes termos, menos de dez horas semanais (Brancati *et al.*, 2018a). É importante ressaltar que estes dados resultam de um estudo realizado em 2018, pelo que, face ao aumento exponencial das plataformas em linha, é natural que careçam de atualização.

Ao nível económico, o mercado de trabalho digital pode produzir efeitos positivos, nomeadamente no aumento do emprego e produtividade, bem como na agregação das melhorias no mercado e da eficiência da produção, em resultado da diminuição da procura, transação e custos de coordenação, produzindo mais e melhor (Codagnone, Abadie e Biagi, 2017).

A prestação de serviços através das plataformas digitais oferece ao mercado de trabalho uma série de oportunidades, nomeadamente o acesso fácil ao mesmo, uma fonte de rendimento adicional ou uma nova fonte de rendimento, o incentivo ao trabalho por conta própria, a flexibilidade do tempo de trabalho e a prevenção da discriminação dos trabalhadores (Eurofound, 2019).

Acresce que, trabalhar através de plataformas digitais constitui uma oportunidade para trabalhadores, provenientes de grupos vulneráveis, nomeadamente jovens, mulheres, pessoas de regiões remotas, poderem ter a sua fonte de rendimento. Assim, o trabalho nas plataformas digitais pode influenciar positivamente a integração dos referidos grupos no mercado de trabalho, facilitando, até, a possível transição para formas de emprego mais estáveis (Brancati *et al.*, 2018b).

Isto sucede devido à flexibilidade de que os indivíduos que trabalham através de plataformas em linha gozam, podendo decidir quando e onde prestam serviço. Isto permite às pessoas que, de outra forma não poderiam trabalhar, a exercer uma atividade. Além do mais, o acesso ao trabalho na economia de plataforma é, por regra, simples, facilitando o acesso àqueles que se encontravam excluídos do mercado de trabalho (BPI Research, 2018).

Estes benefícios, a nível económico e social, são mais expressivos em países em desenvolvimento, uma vez que permitem crescimento económico em contextos locais (Graham, Hjorth e Lehdonvirta, 2017).

3.2. Os impactos negativos

No final de 2017, foi publicado um estudo designado por *Work in the european gig economy*, elaborado pela Foundation for European Progressive Studies, a UNI Europa e a Universidade de Hertfordshire e financiado pelo Parlamento Europeu (Ursula Huws, Neil H. Spencer, Dag S. Syrdal, 2017).

Este estudo analisou várias das características do trabalho prestado, no âmbito da economia de plataforma, nomeadamente (i) ocasionalidade do trabalho, (ii) rendimento complementar, (iii) trabalhadores jovens, (iv) reduzida percentagem de trabalhadores que se considera trabalhador independente, (v) flexibilidade, (vi) dificuldade de comunicação com a plataforma, (vii) despedimentos arbitrários com base nas classificações individuais, atribuídas pelos clientes, (viii) instabilidade de remunerações, (ix) alterações às formas de pagamento, (x) riscos físicos e psicológicos relacionados com longos períodos de trabalho, e (xi) exposição a situações de especial vulnerabilidade (Ursula Huws, Neil H. Spencer, Dag S. Syrdal, 2017).

Relativamente à dificuldade de comunicação com a plataforma, esta deve-se ao facto de, na maioria das situações, a comunicação ser realizada por e-mail, não chegando os prestadores de serviços a conhecer ninguém da plataforma, durante todo o período que para esta prestam serviços. No caso do *crowdwork*, muitas vezes os trabalhadores têm de pagar um valor adicional para obter informações (Ursula Huws, Neil H. Spencer, Dag S. Syrdal, 2017).

Associado à falta de comunicação estão os “despedimentos” arbitrários, vendo os trabalhadores a sua conta desativada, sem qualquer comunicação prévia e, muitas vezes, sem chegarem a ter conhecimento do motivo. Por regra, também não existe nenhuma tentativa da plataforma em

tentar obter esclarecimentos do trabalhador, quando é atribuído ao mesmo uma pontuação mais baixa, por parte de um cliente (Ursula Huws, Neil H. Spencer, Dag S. Syrdal, 2017).

Quanto à remuneração, os trabalhadores de plataforma partilham do problema associado a períodos não remunerados, que têm de despende à procura ou à espera de trabalho. Muitas vezes, os trabalhadores que prestam serviço a nível local ficam sujeitos a condições climáticas muito adversas, à espera de trabalho, por tempo indeterminado, sem receber qualquer compensação. Também no *crowdwork* os trabalhadores despendem muito do seu tempo à procura de trabalho, não estando este tempo sujeito a remuneração (Ursula Huws, Neil H. Spencer, Dag S. Syrdal, 2017).

No que se relaciona com as plataformas de “microtarefas”, por regra, estas processam os pagamentos aos trabalhadores por cada tarefa realizada, não tendo direito a qualquer salário mínimo e, muitas vezes, cobram aos clientes a sua inscrição na mesma, bem como aos próprios “trabalhadores”. Este tipo de trabalho acarreta elevados e numerosos riscos, existindo inúmeras queixas de suspensão de contas, o pagamento apenas é enviado ao trabalhador após um mínimo de valor a receber, o valor das comissões é injustificadamente elevado, entre outras reclamações (Extra, sem data; Mikael, sem data).

Segundo o estudo *Digital Labour Platforms and the future of work*, “a maioria do *crowdwork* não está sujeita a regulamentação laboral, pelo que os trabalhadores têm muito pouco controlo sobre quando é que terão trabalho, e as suas condições de trabalho” (Organização Internacional do Trabalho, 2018a).

Em 2016, Valerio De Stefano, técnico da OIT, realizou uma análise sobre o exercício e representação dos interesses coletivos dos trabalhadores na economia colaborativa. Uma das questões debatidas no referido estudo relaciona-se com os obstáculos que os trabalhadores, que são parte numa relação de trabalho atípica, têm de enfrentar, quer ao nível da liberdade sindical, quer ao nível da negociação coletiva. Estes trabalhadores, geralmente receosos com a possível perda do trabalho, não exercem os seus direitos, pelo que este autor defende que os Estados devem criar condições, para que seja possível aos trabalhadores usufruírem dos benefícios da negociação coletiva e liberdade sindical (De Stefano, 2016a, 2016b).

A Organização Internacional do Trabalho, publicou também estudo designado por *Non-standard employment around the world*, que se debruça sobre diversas questões relacionadas com a proteção social e laboral destes trabalhadores (Organização Internacional do Trabalho, 2016a). Neste relatório são apresentados diversos riscos, que os trabalhadores das plataformas

têm de enfrentar, nomeadamente (i) exclusão no acesso a direitos fundamentais, como a liberdade de associação e direito à greve, (ii) permanente insegurança, gerada pela forma de avaliação dos trabalhadores, que é efetuada diretamente pelos clientes, (iii) a falta de proteção social devido ao facto destes trabalhadores serem considerados independentes, e (iv) a incerteza de rendimentos, não se aplicando o salário mínimo (Organização Internacional do Trabalho, 2016a).

Acresce ainda a inexistência da progressividade na carreira, bem como a difícil especialização e desenvolvimento da mesma (BPI Research, 2018).

Todos estes fatores, e outros, contribuem para a deterioração dos direitos dos trabalhadores das plataformas que, caso não sejam tomadas medidas, irão agravar-se à medida que proliferam plataformas em linha (Mateus, 2019).

3.3. Conclusão

As vantagens das plataformas digitais, principalmente a nível económico, são facilmente perceptíveis. O aparecimento destes modelos de negócio tem trazido consigo inúmeras oportunidades de gerar rendimento, sendo a flexibilidade na prestação de serviços, que a maioria das plataformas acarreta, a maior vantagem para os seus trabalhadores. Acresce que, este tipo de emprego *on-demand* permite a inúmeras pessoas que pertencem a grupos mais vulneráveis entrar no mercado de trabalho.

Sucedem que, uma vez que o trabalho prestado para estas plataformas não se encontra regulamentado, baseando-se na execução de determinadas tarefas sem vínculo de trabalho para com a plataforma, verifica-se grande incerteza quanto aos direitos destes prestadores de serviços, ao nível da proteção social, das condições de trabalho e da estabilidade do emprego (Eurofound, 2019).

“No capitalismo tecnológico o trabalhador embora tenha um grau maior de liberdade constitucional para ir ou não trabalhar, para gerir seu tempo, ele continua totalmente dependente de empreendimento alheio para conseguir trabalhar e sobreviver” (Chaves Jr., 2017).

Ainda que as condições de trabalho neste tipo de emprego sejam piores que no modelo tradicional de trabalho, parece-nos relevante não descurar o impacto positivo que estas empresas têm a nível económico e social, de forma a ajustar a regulamentação, sem prejudicar a atratividade do negócio, para que o mesmo permaneça viável.

É importante não esquecer que este modelo de negócios é para muitos uma oportunidade única de obter algum rendimento extra, ou mesmo para conseguir entrar no mercado de trabalho.

CAPÍTULO IV

O REGIME JURÍDICO APLICÁVEL ÀS RELAÇÕES ENTRE OS PRESTADORES DE SERVIÇOS E AS PLATAFORMAS

4.1. O campo de atuação do Direito Internacional do Trabalho

Antes de mais, parece-nos importante relembrar a importância do direito ao trabalho, do ponto de vista internacional.

Em 28 de Junho de 1919 foi instituída a OIT, como uma agência da Sociedade das Nações, na sequência da assinatura do Tratado de Versalhes. Em 10 de Maio 1944, no contexto da Grande Depressão e da Segunda Guerra Mundial, a OIT adotou a Declaração da Filadélfia, de forma a reafirmar os seus objetivos e adaptá-los à realidade. Em 1945, a OIT tornou-se a primeira agência especializada da recém-formada Organização das Nações Unidas (Organização Internacional do Trabalho, sem data).

Posteriormente, em 10 de dezembro de 1948, no rescaldo da Segunda Guerra Mundial, foi adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, a Declaração Universal dos Direitos do Homem (ONU, sem data). Esta Declaração estabelecia, no seu artigo 23º que “toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para a defesa dos seus interesses.”

Estes direitos foram desenvolvidos e concretizados pelo Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, adotado pela Resolução n.º 2.200-A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966. Assim, o direito ao trabalho é concretizado nas seguintes disposições: (i) artigo 6º, respeitante ao direito de toda pessoa ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido; (ii) artigo 7º, referente ao direito de toda pessoa gozar de condições de trabalho justas e favoráveis; (iii) artigo 8º, que institui o direito de associação sindical e direito à greve; (iv) artigo 9º, que prevê o direito à proteção social; (v) artigo 10º, que estabelece a necessidade das mães poderem beneficiar de licença de

maternidade, bem como a limitação ao trabalho infantil; e (v) o artigo 12º, parágrafo 2, nº 1, prevê a adoção de medidas com vista à melhoria de todos os aspetos de higiene do trabalho e do meio ambiente.

Antes da adoção do referido Pacto Internacional, já a OIT tinha adotado diversas convenções, consideradas fundamentais pela Declaração de 1998²³, com vista a materializar os direitos dos trabalhadores. No âmbito do direito de sindicalização e de negociação coletiva, em 17 de junho de 1948, foi adotada a Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, e em 8 de Junho de 1949, a Convenção Relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva. Passados dois anos, em 29 de Junho de 1951, surgiu a Convenção sobre a igualdade de remuneração. Posteriormente, em 4 de junho de 1958 foi adotada a Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão).

Ora, a OIT é uma “organização internacional com mandato constitucional e o órgão competente para estabelecer Normas Internacionais do Trabalho e ocupar-se das mesmas, e que conta com o apoio e reconhecimento universais na promoção dos direitos fundamentais no trabalho como expressão de seus princípios constitucionais” (Organização Internacional do Trabalho, 1998).

As normas internacionais de direito do trabalho podem assumir a forma de convenções e de recomendações. As primeiras são tratados internacionais sujeitos a ratificação pelos Estados-Membros da Organização, enquanto que as segundas são instrumentos não vinculativos, com carácter orientativo nas políticas nacionais.

Numa altura em que as plataformas digitais se desmultiplicam, associadas a formas de trabalho precárias, é essencial ter presente as normas internacionais de direito do trabalho, evitando andar para a frente na evolução tecnológica, enquanto se anda para trás no progresso.

²³ A Declaração de 1998 considerou fundamentais oito convenções adotadas pela OIT, nomeadamente aquelas que a seguir se referem no texto, bem como a Convenção sobre o trabalho forçado, 1930, a Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957, Convenção sobre a idade mínima de admissão ao emprego, 1973 e, por fim, a Convenção sobre as piores formas de trabalho das crianças, 1999.

4.2. Os critérios utilizados na classificação do emprego em plataformas digitais

4.2.1. A diferença entre contrato de trabalho e de prestação de serviços

4.2.1.1. O Direito português

Como refere o Professor António Monteiro Fernandes “o Direito do Trabalho tem o seu campo de atuação delimitado pela situação de trabalho subordinado” (Fernandes, 2017, p. 121). Também o Professor Menezes Leitão entende que o “objeto do Direito do Trabalho não é [...] todo o trabalho humano, mas apenas o trabalho subordinado” (Leitão, 2012).

Todavia, existem outros aspetos típicos da relação de trabalho, aos quais podemos atender para determinar o objeto do direito do trabalho. O Professor Romano Martínez refere no seu manual de *Direito do Trabalho*, que “como aspetos que caracterizam o direito do trabalho pode indicar-se que se deverá estar perante uma atividade humana, produtiva e exercida livremente para outrem de forma subordinada” (Martínez, 2006).

Ora, o direito do trabalho vem regular a atividade desenvolvida por pessoas humanas, ainda que indiretamente, e não por máquinas ou animais. Contudo, caso a atividade seja prestada por uma pessoa humana, recorrendo a máquinas ou animais, então já estará no âmbito do direito do trabalho. É também requisito, para considerar uma atividade como “trabalho”, para efeitos deste ramo de direito, que as atividades prestadas sejam produtivas, e não atividades lúdicas ou de lazer. Esta exigência de atividade produtiva não implica a demonstração de resultados, uma vez que, por diversos motivos, a atividade desenvolvida pode não apresentar resultados, permanecendo, ainda assim, sob a alçada do direito do trabalho.

Uma outra característica da atividade desenvolvida é o facto de ser exercida para outrem. Assim, as atividades exercidas por conta própria não se enquadram no âmbito deste ramo de direito.

Além das características *supra* elencadas é ainda fundamental que o trabalho seja exercido livremente, ainda que de forma subordinada. Ora, “só existe contrato de trabalho na medida em que a atividade seja exercida de forma livre” (Martínez, 2006). Esta é uma característica básica e essencial, de extrema importância, que assenta na liberdade da prestação de trabalho, aliada à proibição da escravidão (cfr. artigo 8.º do Pacto Internacional Sobre os Direitos Civis e Políticos). A nossa Constituição, no seu artigo 47.º, determina que “todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse coletivo ou inerentes à sua própria capacidade”. Assim, deve haver liberdade

quer aquando da formação do contrato (cfr. artigo 405.º do Código Civil), quer aquando da realização da atividade. Todavia, o trabalho, apesar de dever ser prestado livremente, deve sê-lo de forma subordinada. Queremos com isto dizer que o trabalho não deve ser exercido de forma autónoma e independente, pois nesse caso estaríamos possivelmente perante um contrato de prestação de serviços.

O Professor Romano Martinez dá como exemplo a situação jurídica do empreiteiro encarregado de construção de uma obra. “O proprietário do terreno incumbe-o de construir uma casa dando-lhe instruções; no entanto, o empreiteiro é um trabalhador autónomo, pois atua com independência no exercício da sua atividade. É evidente que ele terá de construir a casa nos moldes acordados e segundo as instruções recebidas, mas a forma como exerce o seu trabalho - se trabalha oito horas ou só três horas por dia, se o trabalho é noturno ou não. etc. - constitui um problema relativamente ao qual o dono da obra, em princípio, é alheio. Será o empreiteiro a decidir como vai exercer a sua atividade; ele tem de ter a obra pronta na data acordada, mas quanto à maneira de construir a casa não está sujeito à subordinação do dono” (Martinez, 2006).

A subordinação é um dos principais fatores que delimita a fronteira existente entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços.

O Código do Trabalho português define, no seu artigo 11.º, contrato de trabalho, como “aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”. Também o Código Civil, no seu artigo 1152.º, oferece uma definição de contrato de trabalho como sendo “aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta”.

Segundo o Professor António Monteiro Fernandes, esta ligeira alteração de conceito teve como objetivo “puxar” diversas situações que se encontravam numa “zona cinzenta”, para a noção de contrato de trabalho, desvalorizando os atos de direção na relação de trabalho (Fernandes, 2017). Acresce que, o Código do Trabalho, ao contrário do Código Civil, admite a pluralidade de empregadores, na inserção da ideia de organização.

A definição de contrato de trabalho comporta, assim, diversos elementos fundamentais, nomeadamente (i) o objeto do contrato, que consiste na natureza da prestação de trabalho, (ii) os sujeitos do contrato de trabalho, *i.e.* o trabalhador e o empregador, (iii) a retribuição e (iv) a subordinação jurídica.

Relativamente ao primeiro elemento, este consiste na natureza da prestação da atividade, que constitui o objeto principal do contrato de trabalho. De acordo com o Professor Menezes Leitão “a atividade laboral corresponde a uma prestação de facto positiva, que o trabalhador se obriga a desenvolver em ordem a atingir o fim pretendido, ainda que a não obtenção desse fim seja um risco do empregador” (Leitão, 2012, p. 97). Este elemento do contrato de trabalho é um importante contributo na distinção entre contrato de trabalho e prestação de serviços, como iremos analisar.

Quanto ao segundo elemento, os sujeitos do contrato de trabalho são, naturalmente, o empregador e o trabalhador, sendo que o segundo presta uma atividade ao primeiro, sob a autoridade e direção deste.

No que se relaciona com a retribuição, o contrato de trabalho é um contrato de carácter oneroso, pelo que a atividade é prestada pelo trabalhador, mediante uma contrapartida. Esta contrapartida corresponde à retribuição, sem a qual não existe contrato de trabalho.

Por fim, a subordinação jurídica é um elemento essencial no contrato de trabalho. Esta advém do facto do trabalhador se encontrar sob autoridade e direção do empregador (cfr. artigo 1152º do CC). De acordo com o Professor Romano Martinez, a subordinação goza de “duas facetas”, além do poder disciplinar (cfr. artigo 98º do CT), que permite ao empregador a aplicação de sanções ao trabalhador (cfr. artigo 328º do CT), aquando a prática de infrações por este último. As referidas facetas correspondem ao dever de obediência por parte do trabalhador (cfr. artigo 128º, nº 1, al. e) do CT) e ao poder de direção por parte do empregador (cfr. artigo 97º do CT) (Martinez, 2006, p. 280).

Analisados os elementos essenciais do contrato de trabalho, afigura-se relevante recordarmos a definição de contrato de prestação de serviços²⁴, prevista no artigo 1154º do Código Civil:

²⁴ A Diretiva 2006/123/CE de 12 de Dezembro de 2006 relativa aos serviços no mercado interno prevê, para efeitos da sua aplicação, que se entende por «serviço» qualquer atividade económica não assalariada prestada geralmente mediante remuneração, referida no artigo 50º do Tratado, e por «prestador» qualquer pessoa singular nacional de um Estado-Membro, ou qualquer pessoa coletiva na aceção do artigo 48º do Tratado estabelecida num Estado-Membro, que ofereça ou que preste um serviço. O Comité das Regiões Europeu, no âmbito do parecer sobre *Um quadro europeu para medidas de regulamentação para a economia colaborativa*, considerou que esta definição “deve ser revista, dado que a sua redação atual pode ser interpretada como abrangendo qualquer atividade económica; entende que este facto é suscetível de ter um forte efeito dissuasor, ao impor encargos desproporcionados a quem deseje exercer ocasionalmente uma atividade enquanto prestador não profissional («entre pares») de serviços por intermédio de uma plataforma da economia colaborativa”.

“Contrato de prestação de serviço é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição”. O Código Civil prevê ainda três tipos de contratos de prestação de serviços, nomeadamente o mandato, o depósito e a empreitada.

Após a leitura deste preceito concluímos, desde logo, que o contrato de prestação de serviços, ao contrário do contrato de trabalho, pode não estar sujeito a retribuição. Todavia, coloca-se a questão de saber qual a diferença se estivermos perante um contrato oneroso. O Professor Raúl Ventura refere que “fundamentalmente distinguem-se nisto: enquanto que no contrato de trabalho um dos contraentes se obriga a prestar ao outro o seu *trabalho*, a prestação de serviço tem por objeto o resultado do trabalho em si, e, para chegar a esse resultado, não fica o obrigado sujeito à *autoridade e direção* do outro contraente” (Pires de Lima, sem data).

O Supremo Tribunal de Justiça, em Acórdão proferido em 02 de Maio de 2007, entendeu que os dois elementos fundamentais para distinguir o contrato de trabalho do contrato de prestação de serviços são o objeto do contrato e a subordinação jurídica. “O contrato de trabalho tem como objeto a prestação de uma atividade e, como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador conformar através de ordens, diretivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou. Diversamente, no contrato de prestação de serviços, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efetiva por si, com autonomia, sem subordinação à direção da outra parte.” (Hespanhol, 2017)

Ora, em 2015, este Tribunal, na mesma linha de entendimento, considerou que “a diferenciação entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço centra-se, essencialmente, em dois elementos distintivos: no objeto do contrato (no contrato de trabalho existe uma obrigação de meios, de prestação de uma atividade intelectual ou manual, e no contrato de prestação de serviço uma obrigação de apresentar um resultado) e no relacionamento entre as partes: com a subordinação jurídica a caracterizar o contrato de trabalho e a autonomia do trabalho a imperar no contrato de prestação de serviço” (Geraldés, 2015).

A questão coloca-se em saber “como se pode verdadeiramente saber se se promete o trabalho ou um seu resultado?”, conforme questionado pelo Professor Galvão Teles. Ora, “todo o trabalho conduz a algum resultado e este não existe sem aquele”. Isto significa, na ótica do Professor, que nos resta apenas um critério legítimo para concluir se estamos perante uma relação de trabalho, em sentido próprio: “saber se a atividade é ou não prestada sob a direção

da pessoa a quem ele aproveita, que dela é credora” (Fernando Andrade Pires de Lima, sem data).

Isto significa que, como seria de esperar, o conceito de subordinação jurídica é o conceito chave na distinção do contrato de prestação de serviço e contrato de trabalho. O Professor João Leal Amado compara as noções, oferecidas pelo Código Civil, de prestação de serviço e contrato de trabalho, *supra* transcritas, e conclui que foi a partir das mesmas que foi “recortado” o elemento da subordinação jurídica. Mais indica que este “recorte” foi realizado segundo a lógica de que “há contrato de trabalho quando o trabalhador desenvolve a sua actividade com sujeição aos poderes laborais de autoridade do credor (*maxime*, o poder directivo e o poder disciplinar); e haverá contrato de prestação de serviços sempre que o prestador desenvolva o seu trabalho com autonomia, limitando-se a entregar ao credor o resultado desse trabalho”. Isto significa que, a distinção do contrato de trabalho de outros negócios jurídicos não consiste na atividade desenvolvida, mas na posição que cada uma das partes ocupa no vínculo (CEJ, 2016).

O Código do Trabalho, no seu artigo 12.º, concede-nos algumas indícios que nos conduzem à conclusão de que estamos perante um contrato de trabalho. Assim, caso se verifique que (i) a atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado, (ii) os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade, (iii) o prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma; (iv) seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma; e (v) o prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa, presume-se a existência de contrato de trabalho. Estas características não têm de se verificar todas cumulativamente, mas apenas algumas delas, para que a presunção contemplada neste artigo opere.

Esta é uma presunção legal *iuris tantum*, pelo que admite a apresentação de prova em contrário, ao abrigo do disposto no artigo 350.º do Código Civil. Isto significa que o empregador é quem tem o ónus de apresentar prova em contrário, caso pretenda ilidir a presunção. Caso não seja capaz de o fazer, estaremos perante uma relação de trabalho subordinado.

Foi precisamente com o objetivo de combater a “dissimulação ilícita de relações laborais”, que o legislador estabeleceu a referida “presunção de laboralidade” (CEJ, 2016).

A jurisprudência tem sido unânime ao considerar que basta verificarem-se duas das características referidas no artigo 12º do Código do Trabalho, para que se presuma a existência de contrato de trabalho (Geraldès, 2015; Dantas, 2017; Paço, 2017, 2018; Sapateiro, 2018).

Ainda que, recorrendo à análise da aplicabilidade dos referidos elementos, no caso concreto, a fronteira que separa a qualificação de um contrato como de trabalho ou prestação de serviços é difícil de estabelecer.

No âmbito da economia colaborativa, essa dificuldade afigura-se extremamente difícil de ultrapassar, uma vez que, muitas vezes, estamos perante “regimes de trabalho mais flexíveis, podendo não ser tão regulares ou estáveis, quanto as relações de trabalho tradicionais” (Comissão Europeia, 2016c, p. 12).

A transformação do mundo do trabalho tem sido evidente nos mais variados setores económicos, nomeadamente nos serviços, agricultura, indústria, entre outros. “Os postos de trabalho estão sujeitos às mutações decorrentes da automatização, da digitalização e da inteligência artificial” (Comité Económico e Social Europeu, 2018).

Ora, no início deste subcapítulo analisámos algumas características do Direito do Trabalho, referindo que este regula a atividade produtiva prestada por pessoas humanas, ainda que com recurso a máquinas. Pelo que, podemos aqui incluir a atividade prestada através de plataformas digitais, uma vez que é uma atividade produtiva prestada por pessoas humanas.

Sucedem que, de acordo com o *supra* analisado, são características essenciais do contrato de trabalho a natureza da prestação de trabalho, os sujeitos do contrato, a retribuição e a subordinação jurídica. Relativamente aos sujeitos do contrato e à retribuição, estes são facilmente identificáveis na relação entre prestador de serviço e plataforma em linha, uma vez que são estes os sujeitos na relação contratual, que tem carácter oneroso.

Os problemas surgem aquando a ponderação dos restantes dois elementos, *i.e.* o objeto do contrato e a subordinação jurídica. Quanto ao primeiro, ainda que um dos critérios mais utilizados na distinção entre contrato de trabalho e de prestação de serviços seja a existência de uma obrigação de meios ou de resultados, este critério não se afigura adequado no caso do trabalho prestado através das plataformas digitais. Esta distinção auxilia-nos nas situações mais simples em que alguém contrata outrem, por exemplo, devido às suas características específicas, como é o caso de uma vocalista contratada para cantar num casamento. Concordamos, por isso, com a opinião do Professor Galvão Teles e do Professor João Leal

Amado em como a distinção do contrato de trabalho de outros negócios jurídicos não consiste na atividade desenvolvida, mas na posição que cada uma das partes assume no vínculo contratual. Por este motivo, atendendo às especificidades da relação contratual entre o prestador de serviço e a plataforma em linha, resta-nos recorrer ao elemento da subordinação jurídica, para ponderar a possível sujeição desta relação ao direito do trabalho, conforme este se encontra atualmente previsto.

Em conformidade com o que referimos anteriormente, a subordinação jurídica é uma característica que resulta do poder de direção e do poder disciplinar que o empregador exerce sob o trabalhador, bem como do dever de obediência a que este último se encontra sujeito.

No nosso caso, como temos vindo a analisar, é prática comum das plataformas digitais expulsarem os prestadores de serviços, quando estes não cumprem os critérios por elas definidos ou prejudicá-los, impedindo que possam aumentar ou manter os seus rendimentos com a utilização da plataforma. Estas situações parecem indiciar a existência de um poder disciplinar, uma vez que se trata de sanções aplicadas, em consequência da violação de critérios estabelecidos pelas plataformas. Contudo, o facto de não lhes ser atribuído o estatuto de trabalhador, significa que também não estão sujeitas ao exercício deste poder, nos moldes previstos pelo Código do Trabalho (cfr. 328º e seguintes do CT), com todos os perigos que esta situação acarreta.

Relativamente à existência de um dever de obediência corolário do poder de direção, ainda que a plataforma não estabeleça horários de trabalho, muitas vezes estabelece outras regras como o meio de transporte a utilizar, o *dress code* ou a própria forma como o serviço é prestado. Ainda que o poder de direção não seja exercido com a mesma intensidade que seria numa relação de trabalho tradicional, a verdade é que a definição de contrato de trabalho não faz referência ao poder de direção, desvalorizando a sua essencialidade na relação laboral, de forma a enquadrar situações de trabalho mais flexíveis.

Joana Vasconcelos, Professora Auxiliar da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, no âmbito do VII Colóquio Sobre Direito do Trabalho, adianta vários argumentos, que podem ser utilizados pelos prestadores de serviços *on demand*, nomeadamente (i) o pagamento da remuneração, semanalmente, pelo proprietário da plataforma digital, que recebe o pagamento, no valor por si fixado, diretamente do utilizador; (ii) avaliação e controlo do

desempenho dos prestadores pelo proprietário da plataforma²⁵; (iii) sujeição dos trabalhadores a regras estabelecidas pelo proprietário da plataforma digital, que gere autonomamente a sua atividade, fixando procedimentos no contacto com os utilizadores, a utilização de um determinado *dress code*, ou de equipamentos e materiais; e, entre outros, (iv) a possibilidade de poder impedir o acesso do prestador à plataforma digital, de acordo com os critérios por si estabelecidos (Vasconcelos, 2015).

Todavia, como a Professora Joana Vasconcelos refere, e bem, os proprietários das plataformas digitais têm também, à sua disposição, vários argumentos capazes de sustentar a tese de que estes prestadores não são trabalhadores, no sentido jurídico. Ora, estes prestadores não têm obrigação de assegurar nenhum número de horas de trabalho, nem diário, nem semanal ou mensal, não estão sujeitos a horário de trabalho, pelo que trabalham apenas quando entendem. Além de que, os instrumentos de trabalho são também propriedade dos próprios prestadores, não tendo estes trabalhadores qualquer vínculo exclusivo com determinada plataforma digital (Vasconcelos, 2015).

A Professora conclui pela importância de “estabelecer os contornos dessa integração, já que a mesma poderá bem - na medida em que os factos provados indicem a sujeição da prestação da atividade a regras de organização do trabalho e ao controlo e supervisão do desempenho - ser sinónimo de ausência de autodeterminação dos prestadores na organização e desempenho da mesma” (Vasconcelos, 2015).

Quanto aos índices de subordinação, que se encontram previstos no artigo 12º do Código do Trabalho, e que permitem, quando verificados dois dos referidos índices, fazer operar uma presunção de que estamos perante um contrato de trabalho, respeitam a um modelo tradicional, prévio à revolução tecnológica, de organização e efetiva prestação do trabalho. Por este motivo, a legislação laboral não está pensada, atualizada ou ajustada às necessidades que a economia de plataforma exige.

²⁵ O Advogado-Geral, nas conclusões apresentas 11 de maio de 2017, no âmbito do Processo C-434/15, refere que “Um controlo indireto como o exercido pela Uber, baseado em incentivos financeiros e numa avaliação descentralizada pelos passageiros, com um efeito de escala, permite uma gestão tão ou mais eficaz que a gestão baseada nas ordens formais dadas pela entidade patronal aos seus funcionários, bem como o controlo direto da sua execução”.

Uma vez que a nossa legislação não evoluiu à medida das necessidades do mundo atual, parece restar aos trabalhadores das plataformas provar os factos que demonstram que a sua atividade é prestada de forma subordinada.

4.2.1.2. O Direito da União Europeia

4.2.1.2.1. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Na sequência da crise que fez tremer a Europa a nível económico, social e político, a Comissão Europeia proclamou o “Pilar Europeu dos Direitos Sociais”, em 17 de Novembro de 2017.

Marianne Thyssen, Comissária Europeia para o Emprego, Assuntos Sociais, Competências e Mobilidade Laboral entre 2014 e 2019, deixou claro o motivo pelo qual foi essencial a proclamação deste Pilar: “A globalização, o envelhecimento e a digitalização estão a mudar o mundo como o conhecemos. Estão a mudar a nossa economia e a forma como trabalhamos. Com novos postos de trabalho que não existiam antes. Com novo conteúdo laboral. Com novas competências. Existem grandes oportunidades para as empresas, colaboradores e cidadãos, mas também desafios que têm de ser definitivamente enfrentados. Porque, para algumas pessoas, esta mudança acontece muito rapidamente. As pessoas estão com medo de fracassar e preocupam-se com o futuro dos seus filhos e netos. Eu compreendo as incertezas e medo das pessoas. Nós não queremos apenas viver estas mudanças. Queremos ajudar a moldar o nosso futuro e investir nas pessoas de forma a que ninguém fique para trás” (Thyssen, 2019).

Este instrumento, que estabelece vinte princípios fundamentais, visa atribuir novos direitos aos cidadãos, consolidar os já existentes, e tentar torná-los mais eficazes.

Estes princípios podem ser enquadrados em três categorias, designadamente (i) igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, (ii) as condições de trabalho justas, e a (iii) proteção e inclusão sociais.

O nosso tema relaciona-se com a segunda categoria de princípios *supra* identificada, dos quais é de destacar o 5.º e 7.º Pilar referentes ao “Emprego seguro e adaptável” e “Informações sobre as condições de emprego e proteção em caso de despedimento”, respetivamente.

O 5º Pilar determina que “independentemente do tipo e da duração da relação de trabalho, os trabalhadores têm direito a um tratamento justo e equitativo em matéria de condições de trabalho, acesso à proteção social e formação. Deve ser promovida a transição para formas de

emprego sujeitas a contrato sem termo. Deve ser garantida a flexibilidade necessária para permitir que os empregadores se adaptem rapidamente às evoluções do contexto económico, em conformidade com a legislação aplicável e os eventuais acordos coletivos. Devem ser promovidas formas inovadoras de trabalho que garantam condições de trabalho de qualidade. O empreendedorismo e o trabalho por conta própria devem ser incentivados, devendo a mobilidade profissional ser facilitada. As relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas, nomeadamente através da proibição da utilização abusiva de contratos atípicos. Qualquer período experimental deve ter uma duração razoável”. (sublinhado nosso).

As informações sobre as condições de emprego e proteção em caso de despedimento constam do 7º Pilar. Este estabelece que “no início da relação de trabalho, os trabalhadores têm direito a ser informados por escrito sobre os direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho, nomeadamente durante o período experimental. Antes de serem despedidos, os trabalhadores têm direito a ser informados dos motivos do despedimento e a que lhes seja concedido um período razoável de pré-aviso. Os trabalhadores têm direito de acesso a um sistema de resolução de litígios eficaz e imparcial e, em caso de despedimento sem justa causa, direito de recurso, acompanhado de uma compensação adequada”.

O propósito da proclamação destes princípios é para nós evidente: adaptar o Direito do Trabalho à evolução tecnológica que vivemos. Esta adaptação implica a garantia de flexibilidade, a promoção de novas formas de trabalho, bem como a proibição da utilização abusiva de contratos atípicos. Ainda que a qualificação das relações contratuais entre trabalhadores e plataformas em linha seja difícil de estabelecer, de acordo com os princípios do Pilar dos Direitos Sociais, bem como com outros instrumentos internacionais a que já fizemos referência, é inegável que os trabalhadores devem ter direito a um tratamento justo e equitativo em matéria de condições de trabalho, acesso à proteção social e formação. Independentemente da forma como os Estados alcançam esta justiça e equidade, *i.e.* colocando sob a alçada do direito do trabalho a atividade desenvolvida para as plataformas em linha, ou criando um regime jurídico específico para estas situações, é indubitável que estes trabalhadores devem ter acesso a condições de trabalho equitativas, acesso à proteção social e formação.

4.2.1.2.2. A relação de trabalho sob a perspectiva da União Europeia

A União Europeia também avança com uma definição de trabalhador. Antes demais, é trabalhador quem os Estados-Membros definirem como tal, na sua ordem jurídica interna. Adicionalmente, o Tribunal de Justiça da União Europeia, estabeleceu que “a característica essencial da relação de trabalho é o facto de uma pessoa prestar serviços em benefício de outra pessoa e sob a sua direção durante um determinado período, em contrapartida dos quais recebe uma remuneração” (C-66/85, 1986; C-428/09, 2010; C-216/15, 2016). Este conceito foi desenvolvido no contexto da livre circulação de trabalhadores.

Na Comunicação designada por *Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa*, a Comissão Europeia veio referir o seguinte: “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”.

O primeiro critério mencionado verifica-se quando o trabalhador atua sob direção da plataforma colaborativa, determinando o tipo de atividade, remuneração e condições de trabalho. Neste caso, quem decide quais os serviços a prestar e a forma como são prestados não é o trabalhador. Caso a plataforma colaborativa apenas tenha a função de processar pagamentos ou divulgar os prestadores serviços subjacentes, já não se verifica este critério. Contudo, “a existência de subordinação não depende necessariamente do exercício efetivo de atividades de gestão ou supervisão numa base contínua” (Comissão Europeia, 2016c, p. 14).

Quanto ao segundo critério, este impõe que os trabalhadores prestem uma atividade efetiva, com valor económico, excluindo os serviços de dimensão reduzida, considerados marginais ou acessórios²⁶.

²⁶ “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” – cfr. Comunicação ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, designada por *Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa*.

Por fim, o critério remuneração é utilizado para distinguir um voluntário de um trabalhador, uma vez que, se o prestador não receber qualquer remuneração, é apenas um voluntário. Caso receba unicamente uma compensação pelos custos da prestação do trabalho, então o critério da remuneração não se encontra preenchido.

Face à dificuldade de diferenciar o contrato de trabalho do contrato do contrato de prestação de serviços, existem alguns países que optaram por uma terceira via. Assim, em Itália, o artigo 409º do Código de Processo Civil, aplica o regime processual laboral aos litígios que surgem no âmbito dos contratos de agência e representação comercial, ou outras relações de colaboração, que impliquem o desenvolvimento de uma atividade continuada e organizada, ainda que sem a característica da subordinação, como é o caso dos *in-house lawyers* e dos médicos (Leitão, 2012). Também na Alemanha, o artigo 12ª da *Tarifvertragsgesetz* estabeleceu uma terceira categoria de trabalhadores, que são juridicamente independentes, mas economicamente dependentes, pelo que precisam de proteção equivalente aos trabalhadores subordinados. No caso alemão é concedida a estes indivíduos a mesma proteção social que aos trabalhadores subordinados, sendo a necessidade desta proteção que os define como “quase-assalariados”, como refere o Professor Menezes Leitão (Leitão, 2012).

É verdade que o nosso artigo 10º do Código do Trabalho se debruça sobre situações equiparadas ao contrato de trabalho, referindo que “as normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho são aplicáveis a 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 atividade”. Todavia, esta norma não é de todo suficiente para dar resposta às necessidades que existem, talvez por esse motivo tenha carecido de aplicação prática.

Face à necessidade urgente de combater a precariedade, no âmbito da economia de plataforma, alguns Estados já tomaram medidas.

Em Itália, em 2018, o Município de Milão disponibilizou, aos trabalhadores das plataformas de entregas de alimentos, um balcão de informações municipal, com o objetivo de informar, esclarecer e prestar aconselhamento a estes trabalhadores (*A Milano primo sportello per i Rider*, 2018).

Na Finlândia foi criado um movimento designado por *#justiceforcouriers*, através do qual os prestadores de serviços da economia de plataforma exigem a revogação dos cortes salariais²⁷, a disponibilização dos turnos de forma transparente²⁸, a disponibilização de espaços para descanso, seguro de saúde e de acidentes de trabalho, e a possibilidade de beneficiar de um contrato de trabalho (Foodora & Wolt, sem data).

Em 2018, foi assinado um acordo coletivo entre o sindicato dinamarquês e a plataforma Hilfr, que se dedica à prestação de serviços de limpeza, de forma a estabelecer um salário mínimo e uma contribuição para o sistema de proteção social (Comité Económico e Social Europeu, 2019).

No mesmo ano, foi assinada uma Carta dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores Digitais, em Bolonha, por sindicatos e plataformas de entrega de alimentos (Eurofound, 2019).

No Reino Unido, em 2015, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores de plataformas, foi elaborado um Código de Conduta, no qual as plataformas se comprometeram a assumir dez responsabilidades, entre as quais o pagamento justo, e a transparência na prestação de informação e assistência aos trabalhadores (Eurofound, 2019). Surgiu, assim, um órgão comercial designado por *Sharing Economy UK*, com o objetivo de promover os interesses das empresas da economia de plataforma. Caso as plataformas satisfaçam seis critérios, que incluem a transparência na comunicação e nos preços, é-lhes concedido o *TrustSeal* (Sharing Economy UK, 2015).

4.2.1.3. Jurisprudência

Nos Estados Unidos da América, têm existido vários processos judiciais relativamente ao incumprimento do salário mínimo, estabelecido pelo *Fair Minimum Wages Act*. Estes processos têm envolvido grandes empresas como a CrowdFlower, Handy, Homejoy, Lyft, Postmates, Uber, entre outras.

Nos processos intentados contra a Uber, discutiu-se se os motoristas deviam ser considerados trabalhadores independentes ou por conta de outrem, todavia, apesar dos inúmeros indícios que apontam para um estatuto de trabalhadores dependentes, a maioria dos processos terminou em

²⁷ Estes trabalhadores prestam serviços de entrega, tendo visto diminuídos os pagamentos por viagem.

²⁸ Os turnos são disponibilizados de acordo com algoritmos, relacionados com o desempenho dos trabalhadores, todavia estes não sabem como esta avaliação é feita.

acordo, impedindo, assim, a criação de precedente (Codagnone, Abadie e Biagi, 2017). Também no processo que envolveu condutores da empresa Lyft, o Tribunal considerou que o argumento apresentado, em como se tratava apenas de uma empresa de software, não tinha qualquer base de sustentação. Todavia, este caso também terminou com um acordo entre ambas as partes, pelo que continua sem existir regulamentação (Codagnone, Abadie e Biagi, 2017).

Em Abril de 2018, o Supremo Tribunal da Califórnia proferiu um Acórdão, no qual altera os critérios para aferir o estatuto do trabalhador. Algumas jurisdições já adotaram aquilo que o tribunal considerou como um teste mais simples e estruturado, para distinguir se estamos perante trabalhadores independentes ou prestadores de serviços. Este teste, conhecido pelo teste ABC, permite que os trabalhadores sejam classificados como trabalhadores independentes, aquando o cumprimento de três requisitos cumulativos: (i) o trabalhador não se encontra sob o controlo ou direção da entidade contratante, no desenvolvimento da sua atividade, quer em termos contratuais, quer em termos factuais; (ii) o trabalhador desenvolve uma atividade que não se encontra dentro do curso habitual de negócios da entidade contratante; e (iii) o trabalhador normalmente desenvolve a sua atividade no âmbito do comércio, ocupação ou negócios, estabelecidos de forma independente, ou da mesma natureza que a envolvida nos serviços prestados. Neste acórdão, o Tribunal considerou que o ónus da prova era da entidade contratante, devendo esta última demonstrar a verificação das três condições previstas pelo teste ABC, de forma a demonstrar que o prestador de serviços é, de facto, um trabalhador independente (Supreme Court of California, 2019). Esta decisão teve um grande impacto na Califórnia, uma vez que os trabalhadores das plataformas consideram ser um passo em frente para a sua classificação como trabalhadores por conta de outrem.

Em Espanha, já foram proferidas decisões em sentidos opostos, relativamente a estafetas que prestam o seu serviço para a Glovo e Deliveroo. Em Dezembro de 2018, a Inspeção do Trabalho de Valência considerou que os 200 estafetas, que encontrou a prestar serviço para a empresa Glovo, são trabalhadores por conta desta. Em Julho de 2019, a Inspeção de Trabalho e Segurança Social de Saragoça também emitiu a mesma decisão, relativamente aos 326 trabalhadores que identificou a trabalhar na cidade. Esta Inspeção de Trabalho e Segurança Social já tinha tomado decisão semelhante, em 2017, relativamente a estafetas que prestavam serviços para a empresa Deliveroo, como falsos trabalhadores independentes (Pereira, 2019).

Neste sentido, o Tribunal de Valência já proferiu sentença que considerou um estafeta da Deliveroo, como trabalhador por conta de outrem, uma vez que as características da relação de

laboral apontam para um trabalhador dependente (Ferro, 2018), contrariamente a uma decisão do Tribunal de Madrid, em primeira instância (Pereira, 2019).

No Brasil, foi proferido Acórdão em 5 de fevereiro de 2020, pelo Tribunal Superior do Trabalho, respeitante a um motorista da Uber, no qual se conclui que “ao contrário da conclusão adotada pelo acórdão regional, os elementos constantes dos autos revelam a inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista a autonomia no desempenho das atividades do autor, a descaracterizar a subordinação” (Poder Judiciário Justiça do Trabalho, 2020). Neste processo, a Uber argumentou não ser uma empresa de transportes, uma vez que a sua atividade principal é a exploração de plataforma eletrónica, atuando os motoristas como parceiros. Estes não seriam trabalhadores da Uber por não se verificar, de acordo com esta última, habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação. Relativamente à atividade desenvolvida pela Uber, o Tribunal discordou do argumento utilizado pela mesma, por existir um controlo da concretização do serviço de transporte. Todavia, concorda com ausência da subordinação jurídica, concluindo pela inexistência de contrato de trabalho (Poder Judiciário Justiça do Trabalho, 2020).

As empresas responsáveis pelas plataformas digitais começaram a sentir a pressão, advinda dos processos judiciais que frequentemente são alvo, pelo que começaram a tomar algumas medidas, nomeadamente estabelecendo salários mínimos e classificando os seus trabalhadores como por conta de outrem, ao invés de trabalhadores independentes (Codagnone, Abadie e Biagi, 2017).

Este entendimento de que os trabalhadores das plataformas digitais não são independentes levou, inclusive, ao encerramento de algumas empresas²⁹ (Vasconcelos, 2015).

4.2.2. As relações atípicas de emprego

O mercado de trabalho tem vindo a sofrer uma crescente e significativa flexibilização, que tem contribuído para a criação de novas formas de emprego. A conjuntura económica conduziu à necessidade de criar novos modelos de negócio o que levou, no contexto da economia de plataformas, ao aumento muito significativo de pessoas em situações laborais atípicas.

²⁹ Como por exemplo a plataforma Homejoy, cuja área de atividade era a limpeza doméstica.

De acordo com a OIT, existem quatro categorias de emprego atípico, nomeadamente (i) emprego temporário, (ii) trabalho a tempo parcial, (iii) trabalho através de agências de trabalho temporário e outras relações de trabalho com múltiplas partes, e (iv) relações de trabalho dissimuladas e por conta própria economicamente dependente (Organização Internacional do Trabalho, 2016b).

O emprego temporário inclui as situações em que os trabalhadores são contratados a termo, assim como o trabalho sazonal e ocasional. Este último tem grande relevância em países em desenvolvimento, uma vez que uma das principais características destes países é o emprego assalariado informal.

Relativamente aos trabalhadores contratados a termo, em Portugal, de acordo com o artigo 140º do Código do Trabalho, os trabalhadores apenas podem ser contratados ao abrigo deste regime se se verificar uma necessidade temporária, objetivamente definida pela entidade empregadora e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades. A realidade factual não corresponde a esta realidade normativa, uma vez que os empregadores, ainda que em situações de necessidades definitivas e não temporárias, optam pela celebração de contratos a termo com os trabalhadores, levando à existência de uma percentagem significativa de trabalhadores nesta situação³⁰ (Pordata, sem data).

Quanto ao trabalho a tempo parcial, de acordo com o nosso ordenamento jurídico, consiste no trabalho que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável³¹.

Relativamente ao trabalho através de agências de trabalho temporário e outras relações de trabalho com múltiplas partes, o nosso Código do Trabalho, no seu artigo 172º oferece a definição de três tipos de contratos, que se enquadram nesta situação, nomeadamente (i) contrato de trabalho temporário o contrato de trabalho a termo, (ii) contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária e (iii) contrato de utilização de trabalho temporário. O primeiro consiste num contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa

³⁰ Através da consulta dos dados estatísticos disponibilizados em <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela> verificamos que no ano de 2019, 17,6% das pessoas vinculadas a um contrato de trabalho estavam contratadas a termo. Esta percentagem não engloba, naturalmente, os trabalhadores de plataformas, uma vez que os mesmos não têm contrato de trabalho.

³¹ Vide artigo 150º do Código do Trabalho.

de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário. O segundo corresponde a um contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário. Por fim, o terceiro contrato é um contrato de prestação de serviços, a termo resolutivo, entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder àquele um ou mais trabalhadores temporários.

Por fim, quanto à última categoria, identificada pela OIT, esta “pode implicar a dissimulação da identidade do empregador através da contratação de trabalhadores através de terceiros, ou através do envolvimento do trabalhador num contrato comercial ou de cooperação em alternativa a um contrato de trabalho e, ao mesmo tempo, a direção e monitorização da atividade de trabalho de uma forma que é incompatível com o estatuto independente do trabalhador” (Organização Internacional do Trabalho, 2016b).

A este respeito a OIT adianta ainda que existe uma grande falta de clareza jurídica, quanto ao trabalho por conta própria, mas economicamente dependente, o que se verifica quando o trabalhador tem uma dependência económica de um determinado cliente ou de um escasso número de clientes, cumprindo as instruções diretas dadas pelos mesmos. Como é consabido, não é aplicável a estes trabalhadores a legislação laboral, bem como a legislação relativa a proteções sociais, no âmbito laboral (Organização Internacional do Trabalho, 2016b).

É importante realçar a posição da OIT quanto às relações de trabalho atípicas, a qual subscrevemos com veemência: “o objetivo não é que todo o trabalho se ajuste ao modelo típico, mas sim que todo o trabalho seja digno” (Organização Internacional do Trabalho, 2016b).

Relativamente ao sistema normativo nacional, são vários os contratos atípicos previstos pela legislação laboral, designadamente o contrato a termo, a tempo parcial e temporário, de acordo com o que resulta do *supra* exposto, bem como o contrato intermitente, comissão de serviços e teletrabalho.

O trabalho intermitente é admissível quando a empresa exerce atividade com descontinuidade ou intensidade variável. Neste caso, o trabalhador e empregador podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade (cfr. artigo 157º do Código do Trabalho).

Esta modalidade de trabalho é uma inovação do Código do Trabalho de 2009, que pretendeu responder às necessidades das empresas, cuja mão-de-obra não é necessária continuamente. Assim, o legislador pretendeu responder às exigências de flexibilidade, prevendo esta tipologia contratual para benefício das empresas que exercem atividades com “descontinuidade (só as desenvolvem durante alguns períodos do ano) ou intensidade variável (apresentam flutuações previsíveis de maior e menor necessidade de mão-de-obra)” (Amado, 2010).

A legislação laboral prevê a existência de uma compensação retributiva, a pagar pelo empregador, durante o período de inatividade, em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base (cfr. artigo 160º, nº 2 do CT). Se o trabalhador exercer outra atividade durante o período de inatividade, o montante da correspondente retribuição é deduzido à compensação retributiva calculada de acordo com o número anterior (cfr. artigo 160º, nº 3 do CT).

Durante o período de inatividade, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho (cfr. artigo 160º, nº 5 do CT).

Quanto à comissão de serviço, esta é uma figura muito específica, pensada para cargos hierárquicos superiores, nomeadamente cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou ainda, desde que instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o preveja, funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia (cfr. artigo 161º do CT).

Por fim, o teletrabalho é também uma modalidade contratual atípica, que se encontra expressamente prevista no nosso Código do Trabalho. Esta tipologia contratual advém, naturalmente, da massiva e generalizada inclusão da tecnologia nas empresas. Este fenómeno significa que, numa percentagem significativa de empregos, os trabalhadores possam desenvolver a sua atividade a partir de qualquer local, desde que disponham de acesso à internet e a um computador.

A prestação de serviços em teletrabalho acarreta grandes benefícios quer para o empregador, quer para o trabalhador. Em primeiro lugar, ambas as partes beneficiam de uma redução de custos, nomeadamente de deslocação, do lado do trabalhador, e de despesas inerentes às instalações, do lado do empregador. Em segundo lugar, por um lado, o trabalhador pode ganhar alguma flexibilidade na conjugação da sua vida profissional com a sua vida pessoal, mas, por

outro lado, o empregador acaba por conseguir dispor do trabalhador de forma mais imprevisível e exigente (Maia, 2015).

Apesar do teletrabalho ser considerado uma forma de trabalho atípica, deixará certamente de o ser, face à crise de COVID-19, que atualmente vivemos. Assim, o teletrabalho passou a ser, durante um período limitado, uma forma de trabalho generalizada e obrigatória³².

Já no ano de 2017, o Parlamento Europeu tinha destacado “a importância do teletrabalho e do trabalho inteligente («smartworking») no âmbito da economia colaborativa” e defendido a “necessidade de equiparar essas formas de trabalho às formas tradicionais” (Parlamento Europeu, 2017d).

Face ao exposto, importa analisar se a previsão das normas jurídicas, que regulam as formas de trabalho atípicas, previstas no nosso ordenamento jurídico, correspondem à realidade factual vivida pelos trabalhadores das plataformas.

Relativamente ao regime do contrato de trabalho a termo, o mesmo poderá verificar-se caso a plataforma tenha necessidades temporárias, que vise satisfazer. Por exemplo, na época dos Santos populares em Lisboa, seria, em princípio, legítimo para uma empresa como a Uber ou a Kapten contratar trabalhadores a termo, uma vez que se verifica um acréscimo excepcional de atividade da empresa, sendo esta uma necessidade delimitada no tempo, nos termos do artigo 140º, nº 1 e nº 2, al. f) do Código do Trabalho.

Contudo, esta é uma situação específica não constituindo um tipo contratual que se possa aplicar à generalidade dos trabalhadores de plataformas.

Quanto ao trabalho a tempo parcial este parece-nos não se ajustar aos trabalhadores das plataformas. Um dos argumentos utilizados pelas empresas detentoras das plataformas digitais, no sentido de que os seus colaboradores são meros prestadores de serviços, é o facto de os mesmos trabalharem quando querem e se quiserem. Ora, esta é uma situação diferente do trabalho a tempo parcial (mais conhecido por *part-time*), uma vez que este tipo de trabalho pressupõe uma definição prévia dos dias e horas em que o trabalhador prestará serviço, o que não sucede no caso das plataformas.

³² Artigo 6º do Decreto n.º 2-A/2020 de 18 de março, vem estabelecer a obrigatoriedade da adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam. Este Decreto procede à execução da declaração do estado de emergência efetuada pelo Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março.

Relativamente ao trabalho intermitente, esta é uma tipologia contratual deveras interessante para o nosso caso concreto, cujas potencialidades merecem ser exploradas. Este tipo contratual aplica-se quando a atividade desenvolvida pelo trabalhador não é corrente, encontrando-se dependente da necessidade do empregador. Por este motivo, como refere o Professor Menezes Leitão, o trabalho pode ser organizado numa fase de inatividade e noutra de atividade (Leitão, 2012). Até aqui conseguimos encontrar pontos comuns com o trabalho prestado para as plataformas, sendo intuitivo incluir o tempo à procura ou à espera de trabalho na fase de inatividade e o tempo a executá-lo, na fase de atividade. De acordo com o previsto no artigo 159º, nº 1 do Código do Trabalho, as partes podem acordar a antecedência com que a plataforma deve informar o trabalhador do início do trabalho, ou podem acordar previamente a duração da prestação da atividade. Sucede que, conforme já referido *supra*, este tipo de contrato apenas pode ser celebrado com empresa que exerça a atividade com descontinuidade ou intensidade variável, o que não é o caso da esmagadora maioria das plataformas. Portanto, também não tem aplicação às relações de trabalho entre as plataformas e os seus trabalhadores.

Quanto à comissão de serviço, pela sua natureza, esta não se adapta à realidade das plataformas digitais.

Por fim, resta-nos explorar o regime do teletrabalho cuja noção se encontra prevista no artigo 165º do Código do Trabalho, a qual transcrevemos: “considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.

Relativamente aos instrumentos de trabalho, nomeadamente tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador, o artigo 168º do CT estabelece uma presunção em como aqueles pertencem ao empregador, que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.

No nosso caso, a plataforma digital pertence à empresa que contrata os prestadores de serviços e não a estes últimos. É também essa empresa que assegura todos os custos inerentes à plataforma digital, no que respeita ao seu desenvolvimento, manutenção e inovação.

Parece não haver dúvidas que as plataformas online constituem um instrumento de trabalho, uma vez que sem elas os trabalhadores não conseguem prestar os seus serviços. É razoável o entendimento de que, no caso de plataformas como a Uber, por exemplo, o veículo de transporte de passageiros é também o seu instrumento de trabalho. Por outro lado, se olharmos para o caso da UberEats, há trabalhadores que se deslocam de bicicleta, ao invés de motociclo. Mas, uma

coisa é certa, em ambos os casos, sem acesso à aplicação não conseguem prestar os seus serviços, pelo que a plataforma se torna num instrumento de trabalho indispensável.

Isto significa que o seu principal instrumento de trabalho, ainda que possa não ser o único, é a aplicação digital. Sem o acesso a esta aplicação o trabalhador não consegue desenvolver a sua atividade.

O trabalho através das plataformas digitais poderia, aparentemente, ser considerado como teletrabalho. Sucede que, após a análise do regime jurídico aplicável³³, concluímos que o mesmo está pensado para empresas que possuem instalações físicas, o que não é o caso das nossas plataformas.

Assim, parece-nos que o mais acertado será concluir que o trabalho prestado através de plataformas digitais é, potencialmente, uma nova forma atípica de emprego.

Neste sentido, a Diretiva 2019/1152 de 20 de junho 2019, que veio revogar a Diretiva 91/533/CEE, de 14 de outubro de 1991³⁴, também conhecida pela Diretiva Declaração Escrita, referente à obrigação de a entidade patronal informar os trabalhadores, sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho, refere-se expressamente às novas formas de emprego e, especificamente, aos trabalhadores de plataformas.

A evolução do mercado de trabalho e as suas alterações, em grande parte justificadas pela digitalização e globalização, conduziram ao desenquadramento das previsões da Diretiva Declaração Escrita com o mundo atual.

Existiam muitos trabalhadores europeus que não se encontravam abrangidos pelo âmbito de aplicação da Diretiva, além dos trabalhadores inseridos em novos contextos de relações de trabalho, que foram posteriormente criados.

“As novas formas de emprego podem distanciar-se significativamente, na sua previsibilidade, das relações de trabalho tradicionais, criando incerteza quanto aos direitos aplicáveis e à proteção social dos trabalhadores em causa. Neste contexto evolutivo existe, pois, uma necessidade acrescida de informação plena aos trabalhadores sobre os aspetos essenciais das condições de trabalho [...]. A fim de

³³ De acordo com o artigo 166º do CT, o trabalhador apenas pode exercer a atividade em regime de teletrabalho quando se encontram reunidas as condições previstas no artigo 195º, nº 1 do CT ou do artigo 166º, nº 3 do CT. A duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho também se encontra limitada ao período de três anos, ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

³⁴ Esta revogação terá efeitos a partir de 1 de agosto de 2027.

adequadamente enquadrar o desenvolvimento de novas formas de emprego, deverá também ser concedido aos trabalhadores da União um conjunto de direitos mínimos que visem promover a segurança e a previsibilidade nas relações de trabalho, assegurando simultaneamente uma maior convergência ascendente entre os Estados-Membros e preservando a adaptabilidade do mercado de trabalho.”³⁵

O referido Diploma estabelece “direitos mínimos aplicáveis a todos os trabalhadores na União que tenham um contrato de trabalho ou outra relação de trabalho definidos na legislação, nas convenções coletivas ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça”.

Todavia, os Estados-membros têm a liberdade de decidir não aplicar os deveres estabelecidos na referida Diretiva àqueles trabalhadores, cujo tempo de trabalho é inferior ou igual a três horas por semana, em média, num período de referência de quatro semanas consecutivas, *i.e.* 12 horas por mês.

O oitavo Considerando da Diretiva refere expressamente que, desde que preenchidos os critérios para determinar o estatuto de trabalhador definidos pelo TJUE, quer os trabalhadores domésticos, ocasionais, intermitentes, por cheque-serviço, quer os de plataformas, estagiários e aprendizes podem ser abrangidos pelo âmbito de aplicação da Diretiva (sublinhado nosso).

Já o décimo segundo Considerando determina que “os trabalhadores sem tempo de trabalho garantido, incluindo os trabalhadores com contratos sem especificação do horário de trabalho e alguns contratos de trabalho ocasional, encontram-se numa situação particularmente vulnerável. Por conseguinte, as disposições da presente diretiva deverão ser-lhes aplicáveis, independentemente do número de horas de trabalho efetivo”.

É evidente que um dos intuitos deste Diploma é, inequivocamente, proteger os trabalhadores que se encontram em situações vulneráveis, face à natureza do seu trabalho e do empregador a quem o prestam (Comissão Europeia, 2017).

Todavia, esta Diretiva vem impor obrigações que serão de difícil aplicação, no âmbito das plataformas digitais. Caso estejamos perante um regime de trabalho totalmente ou em grande parte não previsível, o empregador deve informar o trabalhador sobre o princípio de que o horário de trabalho é variável, o número garantido de horas pagas e a remuneração do trabalho prestado para além do número de horas garantidas, o número de dias e horas de referência que o trabalhador pode ser obrigado a prestar, o período de antecedência mínima com que o

³⁵ Considerando 4º da Diretiva 2019/1152 de 20 de junho 2019.

trabalhador deve ser informado antes de iniciar um trabalho específico e, por fim, se aplicável, o prazo para o cancelamento. Ora, estas obrigações não vão de encontro à maioria dos modelos de negócio criados com base nas plataformas digitais, uma vez que estas normas pressupõem a existência de períodos obrigatórios de prestação de trabalho, e é o empregador que informa o trabalhador quando este deve desenvolver a atividade.

Um das principais características dos modelos de negócio das empresas inseridas na economia de plataforma, e a mais valiosa vantagem para os seus trabalhadores, consiste no facto de estes terem a possibilidade de prestar serviço quando assim o entendem. Ora, o legislador não parece ter tido estas características em conta, aquando a previsão dos deveres de informação.

Por outro lado, no que respeita aos requisitos mínimos relativos às condições de trabalho³⁶, estabelece-se que os Estados-Membros devem garantir que, se o regime de trabalho do trabalhador for totalmente ou em grande parte não previsível, o trabalhador não pode ser obrigado pelo empregador a trabalhar. Todavia, pode verificar-se uma exceção a esta regra, caso se preencham dois requisitos cumulativos, designadamente (i) a prestação de trabalho ocorre durante os dias e horas pré-estabelecidos, e (ii) o trabalhador é informado com antecedência razoável pelo seu empregador da atribuição de um trabalho específico, estabelecido em conformidade com a legislação, as convenções coletivas ou as práticas nacionais. Se um dos requisitos não se verificar, o trabalhador pode recusar o trabalho e não pode ser prejudicado por essa recusa. Acresce que, o trabalhador deverá ter direito a uma indemnização se o empregador cancelar o trabalho previamente aceite pelo trabalhador após um prazo especificado razoável.

Este enquadramento normativo poderá ser um contributo para evitar as práticas levadas a cabo por algumas plataformas em linha, que incentivam os trabalhadores a trabalhar a determinadas horas e em determinados locais.

É consabido que “os contratos de trabalho ocasional ou outros contratos de trabalho análogos, incluindo os contratos sem especificação do horário, nos termos dos quais o empregador tem flexibilidade para chamar o trabalhador em função das suas necessidades, são particularmente

³⁶ Previstos no capítulo III da Diretiva 2019/1152 de 20 de junho 2019.

imprevisíveis para o trabalhador”³⁷. Por este motivo, os Estados-Membros têm o dever de assegurar a aplicação de medidas eficazes, de forma a prevenir abusos.

O artigo 11.º da Diretiva 2019/152 veio prever diversas medidas, com vista a impedir práticas abusivas, nomeadamente (i) limitações à utilização e à duração dos contratos de trabalho ocasional ou contratos de trabalho equivalentes, (ii) uma presunção ilidível da existência de um contrato de trabalho com um mínimo de horas pagas com base no número médio de horas de trabalho durante um dado período, (iii) outras medidas equivalentes que garantam uma prevenção eficaz de práticas abusivas.

O Considerando 3 da Diretiva refere também que “nos casos em que os empregadores tenham a possibilidade de propor contratos a tempo inteiro ou sem termo a trabalhadores em formas atípicas de emprego, deverá ser promovida a transição para formas de emprego mais estáveis, em conformidade com os princípios estabelecidos no Pilar Europeu dos Direitos Sociais.”

O trabalhador deve ter a oportunidade de solicitar, se existir essa disponibilidade, a sua transição para um emprego com condições de trabalho mais previsíveis e seguras, bem como receber uma resposta fundamentada por escrito.

De acordo com esta Diretiva, os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o despedimento ou medida equivalente, bem como qualquer ação preparatória de despedimento de trabalhadores, com o fundamento de terem exercido os direitos que a Diretiva lhes confere.

A Confederação Empresarial de Portugal teceu duras críticas à, na altura, Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, nomeadamente referindo que esta “promove um modelo de desenvolvimento ultrapassado e desconectado do Mundo atual e que não tem adesão minimamente sustentada ao entendimento e anseio da população, designadamente das gerações europeias mais jovens”. Acrescenta ainda que “face à imprevisibilidade que domina o Mundo, a única opção lógica e sã impõe flexibilidade” (Confederação Empresarial de Portugal, 2018).

4.3. Os dados pessoais dos trabalhadores das plataformas em linha

O Conselho EPSCO, cuja missão consiste no aumento do nível de emprego e de condições de vida e trabalho, nas suas conclusões emitidas em 24 de Outubro de 2019, refere que é necessário

³⁷ Cfr. Considerando 35 da Diretiva 2019/1152 de 20 de junho 2019.

“garantir uma proteção adequada da privacidade e dos dados pessoais e responder, se for caso disso, aos desafios e oportunidades, especialmente no contexto da transformação digital do trabalho, incluindo o trabalho a partir de plataformas em linha” (Conselho da União Europeia, 2019, p. 7).

A proteção das pessoas singulares relativamente ao tratamento de dados pessoais é considerado um direito fundamental, desde logo, consagrado no artigo 8º, nº 1 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, e no artigo 16º, nº 1 do TFUE. Ao nível nacional, o regime jurídico da proteção de dados pessoais tem a sua base no artigo 35º da CRP. Este direito foi também proclamado na alínea c) do décimo princípio do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

A rápida evolução tecnológica, conjugada com o fenómeno da globalização, acarreta modernos desafios em matéria de proteção de dados, uma vez que a partilha dos dados pessoais tornou-se parte do nosso quotidiano. Esta prática permitiu às empresas privadas e entidades públicas utilizar os referidos dados massivamente, exigindo um regime jurídico sólido, coerente e eficaz na proteção dos mesmos, capaz de “gerar a confiança necessária ao desenvolvimento da economia digital no conjunto do mercado interno” (Parlamento Europeu, 2016, p. 2).

Neste contexto, o Conselho da União Europeia e o Parlamento Europeu aprovaram o Regulamento de Proteção de Dados³⁸, que entrou em vigor em 24 de maio de 2016 e cuja aplicação teve início em 25 de maio de 2018, revogando a Diretiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995. Apesar do Regulamento produzir efeitos diretos no nosso ordenamento jurídico, não carecendo de transposição, de forma a assegurar a sua execução na nossa ordem jurídica interna, foi publicada a Lei n.º 58/2019, de 8 de Agosto.

Relativamente às relações laborais, a referida Lei, no seu artigo 28º, nº1 remete os termos em que o empregador pode tratar os dados pessoais dos trabalhadores, para a disciplina vertida no Código do Trabalho, nomeadamente nos seus artigos 16º a 22º.

O número 3 da referida norma refere ainda que, salvo norma legal em contrário, o consentimento do trabalhador não constitui requisito de legitimidade do tratamento dos seus dados pessoais, no caso do referido tratamento resultar uma vantagem jurídica ou económica

³⁸ Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016 relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados).

para o trabalhador, ou se esse tratamento for necessário para a execução de um contrato no qual o titular dos dados é parte, ou para diligências pré-contratuais a pedido do titular dos dados.

No âmbito da prestação de serviços através das plataformas digitais, existem diversas áreas potencialmente problemáticas, designadamente a recolha, armazenamento e tratamento de dados pessoais dos prestadores de serviços, a distinção entre a sua esfera profissional e pessoal, o “controlo da atividade de trabalho por meios tecnológicos e respetivos limites, e práticas de assédio neste contexto”, e o “regime aplicável aos meios de comunicação digital postos à disposição do trabalhador pela empresa” (Ramalho, 2019, p. 11).

O Código do Trabalho limita restritivamente a recolha de dados pessoais do trabalhador, nomeadamente quanto a questões pessoais, familiares e íntimas³⁹, e proíbe que sejam pedidas determinadas informações, ou exigidos testes médicos⁴⁰, salvo raras exceções. Também a recolha de dados biométricos está proibida.

O artigo 17º do Código do Trabalho, cuja epígrafe é precisamente “Proteção de dados pessoais”, estabelece que o empregador não pode exigir do trabalhador, nem de candidato a emprego, informações respeitantes à sua vida privada, saúde ou estado de gravidez. Contudo, no que se relaciona com a vida privada do trabalhador, a lei excepciona os casos estritamente necessários para avaliar a execução do contrato de trabalho, enquanto que, no que respeita à saúde ou gravidez, são excecionados os casos nos quais existam particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional. Neste último caso, as informações devem ser prestadas a um médico, que apenas pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar uma atividade.

³⁹ O artigo 16º do Código do Trabalho respeita à obrigatoriedade do empregador e trabalhador respeitarem mutuamente os seus direitos de personalidade, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada. O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

⁴⁰ Nos termos do artigo 19º do CT, para além das situações previstas em legislação relativa a segurança e saúde no trabalho, o empregador não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir a candidato a emprego ou a trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação.

Quanto aos dados pessoais do trabalhador que, efetivamente, chegam ao conhecimento do empregador, o trabalhador goza do direito ao controlo dos mesmos, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua retificação e atualização.

A utilização de meios tecnológicos de vigilância à distância é também altamente restritiva. O artigo 20º, nº 1 do Código do Trabalho prevê expressamente que “o empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador”. Todavia, a adoção destes meios é lícita quando os mesmos tenham como finalidade “proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem” (cfr. artigo 20º, nº 2 do CT). Acresce que, nos termos do artigo 28º, nº 4 da Lei n.º 58/2019, de 08 de Agosto, as imagens gravadas e outros dados pessoais registados através da utilização de sistemas de vídeo ou outros meios tecnológicos de vigilância à distância só podem ser utilizados no âmbito do processo penal.

Neste caso, deve estar aposta a informação de que existem estes equipamentos, no local onde os mesmos se encontram (artigo 20º, nº 3 do CT). A utilização dos meios de vigilância, nestes termos, vem prevista no artigo 21º do CT.

A Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto veio atribuir à Comissão Nacional de Proteção de Dados - que, nos termos do artigo 21º, nº 1 do CT, era a entidade que devia autorizar a utilização de meios de vigilância à distância no local de trabalho - o poder de controlo e fiscalização no cumprimento do RGPD. Assim, esta entidade deixou de exercer um controlo *a priori*, para o passar a fazer *a posteriori*. Por este motivo, grande parte da doutrina considera que o artigo 21º, nos seus números 1, 2 e 4 se encontram tacitamente revogados (Ponte, 2019; Ricardo Nascimento; Alexandre Gama, 2019). Todavia, o número 3 do referido preceito mantém-se em vigor, determinando que “os dados pessoais recolhidos através dos meios de vigilância à distância são conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades da utilização a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do contrato de trabalho”.

Ora, o “tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores destina-se, essencialmente, a permitir a execução dos contratos de trabalho, assim como para o cumprimento de obrigações legais do empregador e/ou para satisfação de interesses legítimos desta” (Ricardo Nascimento; Alexandre Gama, 2019).

Relativamente às plataformas digitais é difícil delimitar quando o empregador incumprir os deveres de proteção de dados, uma vez que o trabalho em si depende, muitas vezes, do acesso aos mesmos. Acresce que estas disposições pressupõem a existência de uma relação laboral entre o trabalhador da plataforma e esta última.

4.4. A atuação do Direito português face ao surgimento das plataformas digitais

O surgimento das plataformas digitais em Portugal levou à necessidade de regulamentação.

Desde logo, no setor do alojamento, o sucesso destas plataformas perante quer os utilizadores, quer os exploradores dos alojamentos nelas inscritos, levou à tomada de medidas legislativas, nomeadamente com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 128/2014, de 29 de agosto, e sua alteração pela Lei n.º 62/2018 de 22 de agosto. O aparecimento de plataformas como o Airbnb vieram moldar o mercado quer no setor imobiliário, quer turístico, levando a que milhares de proprietários passassem a investir no arrendamento de curta duração. Apesar da figura do alojamento local ter sido criada pelo Decreto-Lei n.º 39/2008, de 7 de março, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 228/2009, de 14 de setembro, e 15/2014, de 23 de janeiro, “a dinâmica do mercado da procura e oferta do alojamento fez surgir e proliferar um conjunto de novas realidades de alojamento que, sendo formalmente equiparáveis às previstas na Portaria n.º 517/2008, de 25 de junho, determinam, pela sua importância turística, pela confirmação de que se não tratam de um fenómeno passageiro e pela evidente relevância fiscal, uma atualização do regime aplicável ao alojamento local”⁴¹.

A Uber foi também alvo de aceso debate, a nível europeu, por se tratar de um serviço de transporte com diversas particularidades, que carecia de regulamentação. Em Portugal, com a entrada em vigor da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, que veio estabelecer o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros, em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica (TVDE), foi adotado um modelo de regulação desta atividade.

Em primeiro lugar, a referida lei veio prever a necessidade de licenciamento da atividade do operador de TVDE.

No seu artigo 16.º, o mencionado diploma, veio definir “plataformas eletrónicas” como “infraestruturas eletrónicas da titularidade ou sob exploração de pessoas coletivas que prestam,

⁴¹ Cfr. Decreto-Lei n.º 128/2014 de 2014-08-29.

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.”

Através desta definição, concluímos pela existência de quatro intervenientes, designadamente (i) os motoristas, (ii) os operadores de TVDE, i.e. as empresas que prestam serviços de transporte aos utilizadores, (iii) operadores da plataforma eletrónica, e, por fim, (iv) os utilizadores.

Um aspeto relevante deste regime jurídico consiste na obrigação de existir um contrato escrito, que titule a relação entre o motorista de TVDE e o operador de TVDE⁴².

Ao abrigo do artigo 10.º, n.º 10 do Diploma em análise, é aplicável o disposto no artigo 12.º do Código do Trabalho ao vínculo jurídico, estabelecido entre o operador de TVDE e o motorista afeto à atividade, titulado por contrato escrito assinado pelas partes, independentemente da denominação que as partes tenham adotado no contrato. Mais refere no n.º 12 do mesmo artigo, que “sem prejuízo da aplicação da demais legislação vigente, ao motorista vinculado por contrato de trabalho é aplicável o regime de organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem atividades móveis de transporte rodoviário previsto no Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho, e ao motorista independente, o regime de organização do tempo de trabalho previsto no Decreto-Lei n.º 117/2012, de 5 de junho”.

Face ao exposto, concluímos que o exemplo da Uber é, de facto, particular, uma vez que a atividade desenvolvida pela plataforma de transporte rodoviário é muito específica, tendo a sua forma de operar já sido objeto de regulamentação. Todavia, o Diploma *supra* analisado deixa em aberto a classificação das relações contratuais entre os motoristas e a plataforma.

4.5. Conclusão

O direito ao trabalho é um direito humano, previsto na Declaração Universal dos Direitos do Homem e concretizado pelo Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos. A OIT tem vindo a adotar inúmeras Convenções de forma a materializar este direito.

⁴² Artigo 10.º, n.º 2, al. e) da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto.

Já direito do trabalho é um ramo do direito privado, delimitado no seu campo de atuação pelo trabalho subordinado. Isto significa que se não estivermos perante uma relação de trabalho subordinado, não se aplicam as regras previstas por este ramo de direito.

Vários têm sido os critérios utilizados na tentativa de distinguir o contrato de trabalho do contrato de prestação de serviços, designadamente a natureza da prestação da atividade, a existência de retribuição e, principalmente, a subordinação jurídica. Também o Código do Trabalho, no seu artigo 12º estabelece uma presunção de laboralidade, na tentativa de contribuir para esta distinção. Sucede que, as relações contratuais entre as plataformas digitais e os trabalhadores são inovadoras, em nada se assemelhando às tradicionais relações laborais, pelo que dificilmente conseguimos chegar a uma conclusão produtiva, somente com base na referida presunção. Nesta análise, é necessário ter em consideração que a nossa legislação não evoluiu à medida das necessidades do mundo atual.

“Não se trata, pois, de questionar ou de redefinir a noção de subordinação, de modo a conter nela estes novos casos, mas de repensar e reequacionar a/s forma/s por que a mesma se pode, em certos casos, exprimir - no que poderá implicar uma reformulação do elenco tradicional de indícios de subordinação, tendo presente que neste, como noutros domínios, não se podem resolver problemas de hoje com soluções de ontem” (Vasconcelos, 2015).

A globalização e a revolução tecnológica vieram criar a necessidade de adotar medidas. Neste contexto, de forma a esclarecer a posição dos Estados e das instituições europeias, face a esta evolução, em 17 de Novembro de 2017, foi proclamado o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no qual dois dos vinte pilares respeitam ao emprego seguro e adaptável e às condições de emprego e proteção em caso de despedimento.

A Comissão Europeia também tem vindo a debruçar-se sobre a questão da classificação das relações contratuais entre os trabalhadores de plataformas e empregadores, concluindo pela existência de três critérios essenciais, já referidos, nomeadamente a subordinação, a natureza do trabalho e a remuneração. Relativamente ao segundo critério é importante destacar que a Comissão Europeia considera que se encontram excluídos os serviços de dimensão reduzida, considerados marginais ou acessórios. Somos da opinião que este entendimento implica que, aqueles que executam microtarefas para grandes empresas, como a Amazon Mechanical Turk, de forma descontinuada, com um horário limitado e baixa produtividade, podem não ser considerados como trabalhadores, ainda que este exame tenha sempre de ter em consideração as circunstâncias do caso concreto.

É importante também ter consciência que podem existir outras alternativas, além da inclusão ou exclusão das relações contratuais entre trabalhadores e plataformas em linha, do âmbito de aplicação do Direito do Trabalho. Existem países que optaram por uma terceira via, criando um regime jurídico específico para os trabalhadores que se encontram nestas circunstâncias. Esta opção poderá permitir aos Estados a regulamentação mais personalizada destas relações atípicas.

Ao nível global, têm surgido vários processos judiciais relacionados com as relações contratuais entre os trabalhadores e as plataformas, tendo os Tribunais tomado diferentes decisões. A falta de unanimidade da jurisprudência contribui para a incerteza, já existente, quer dos trabalhadores, quer das empresas.

Relativamente aos contratos atípicos de emprego, parecem já existir algumas soluções quanto a outras modalidades que poder-se-iam aplicar às relações contratuais entre os trabalhadores das plataformas e estas últimas.

Tal como no trabalho intermitente, o trabalho através de plataformas em linha implica, por norma, períodos de atividade e inatividade, o que levanta diversas questões, nomeadamente nos períodos de inatividade, a nível de remuneração e quanto à possibilidade de desenvolver outra atividade. Ora, no regime aplicável ao trabalho intermitente, existe já resposta a estas questões. Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, e mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, podendo o trabalhador exercer outra atividade.

Todavia, nenhum dos regimes atualmente previstos para as relações atípicas de emprego se aplica ao trabalho desenvolvido nas plataformas em linha, por este não se enquadrar na previsão das normas em vigor.

No âmbito da necessidade de regulamentação efetiva das novas relações atípicas de emprego, foi aprovada a Diretiva 2019/1152 de 20 de junho 2019, que veio revogar a Diretiva 91/533/CEE, de 14 de outubro de 1991, também conhecida pela Diretiva Declaração Escrita, referente à obrigação de a entidade patronal informar os trabalhadores, sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho. Esta Diretiva refere-se expressamente às novas formas de emprego e, especificamente, aos trabalhadores de plataformas. Os Estados-Membros têm até 1 de agosto de 2022 para adotar as disposições necessárias, de forma a cumprir com o exigido pela referida diretiva.

As relações entre os prestadores de serviços e plataformas em linha também levantam questões ao nível da proteção de dados. A adoção dos meios de controlo à distância é lícita quando os mesmos tenham como finalidade as particulares exigências inerentes à natureza da atividade, conforme o disposto no Código do Trabalho. Por regra, o controlo que é exercido pelas empresas que detêm as plataformas em linha sobre os prestadores de serviços, tem como fundamento a natureza da atividade, e a forma como esta é prestada. Sem este “controlo” o desenvolvimento da atividade não seria possível. Contudo, este deve ser limitado ao tempo da prestação do serviço e às necessidades do mesmo. Esta limitação apenas se coloca se concluirmos que estamos perante um contrato de trabalho, uma vez que, teoricamente, não existe poder de controlo, nestes termos, nos contratos de prestação de serviços.

Ainda que o Estado português se tenha visto obrigado a aprovar medidas que regulamentassem o desenvolvimento da atividade das plataformas digitais no setor do alojamento e transporte, essa regulamentação não abrange a classificação das relações contratuais entre as plataformas e os indivíduos que lhes prestam serviços, pelo que esta matéria continua a carecer de regulamentação.

CAPÍTULO V

A RESPOSTA AOS DÉFICES DE TRABALHO DIGNO ASSOCIADOS À ECONOMIA DE PLATAFORMA

5.1. As potenciais respostas aos desafios propostos pela economia de plataforma, no âmbito do mercado de trabalho

Como temos vindo a analisar ao longo desta dissertação, o cenário atual do trabalho coloca-nos inúmeros e exigentes desafios, que precisam de respostas urgentes.

Os trabalhadores da economia de plataforma não têm a possibilidade de se associar, com vista à negociação coletiva das suas condições de trabalho, não têm acesso à proteção social, nem estão abrangidos pelas normas de Direito do Trabalho. Esta situação precária em que estes trabalhadores se encontram, tem conduzido a uma reflexão sobre se deve ou não existir um estatuto específico para estes trabalhadores, ou se estes devem ser sujeitos às normas laborais (European Economic Employment and Social Policy, 2016).

Muitas são as sugestões que têm surgido para regulamentar esta nova realidade de emprego.

A Organização Internacional do Trabalho tem demonstrado grande preocupação, relativamente a este tema, tendo-se pronunciado em inúmeros relatórios sobre o mesmo, como temos vindo a analisar ao longo desta dissertação.

O relatório da OIT, quanto aos desafios e perspetivas do emprego atípico no mundo, faz uma análise exaustiva sobre as possíveis respostas que podem ser dadas aos défices de trabalho digno, associados ao emprego atípico (Organização Internacional do Trabalho, 2016b).

Esta análise encontra-se segmentada em quatro áreas, consideradas pela OIT como de ação principal, designadamente “(1) o preenchimento das lacunas na regulação; (2) o reforço da negociação coletiva; (3) o reforço da proteção social; e (4) a instituição de políticas de emprego e de políticas sociais com vista a gerir os riscos sociais e acompanhar as transições” (Organização Internacional do Trabalho, 2016b).

Esta Organização parte da premissa de que a segurança do rendimento tem como base essencial o trabalho digno, sem o qual não é possível fazer face à insegurança sentida pelos trabalhadores.

Em primeiro lugar, quanto ao preenchimento das lacunas legislativas, a OIT sugere cinco medidas que ambicionam a atribuição de proteção social aos trabalhadores em relações atípicas de emprego, bem como o combate ao emprego dissimulado.

A primeira medida consiste na igualdade de tratamento para com os trabalhadores com empregos atípicos, de modo que a prevenir a já existente discriminação motivada pela situação profissional dos trabalhadores, quer para assegurar que “os regimes atípicos de emprego não sejam utilizados exclusivamente para reduzir os custos com o trabalho, oferecendo piores termos e condições de emprego para determinados grupos de trabalhadores” (Organização Internacional do Trabalho, 2016b).

No caso específico das plataformas, a desigualdade de tratamento agrava-se, uma vez que não existem dados, a nível nacional, que nos permitam saber quantos trabalhadores se encontram nesta situação profissional, qual a maioria de género e qual a média de idades. Uma coisa é certa: estes trabalhadores não se encontram sujeitos à regulamentação laboral. Apesar de não termos dados estatísticos concretos, o que consiste numa limitação que deve ser ultrapassada o quanto antes, vários relatórios sobre o emprego mundial referem que uma expressiva percentagem dos trabalhadores, a nível global, se encontram em situações precárias e pouco dignas (OECD, 2019; World Bank, ILO, WaterAid, 2019; Organização Internacional do Trabalho, 2020).

Os novos modelos de negócio, associados às plataformas em linha, têm contribuído quer para o aumento do trabalho, quer para o aumento da precariedade no emprego (Codagnone, Abadie e Biagi, 2017).

Quanto a esta medida, o nosso Código do Trabalho dedica a este tema uma subsecção intitulada por “Igualdade e não discriminação”, que se divide em disposições gerais sobre (i) igualdade e não discriminação, (ii) proibição de assédio e (iii) igualdade e não discriminação em função do sexo. Todavia, a aplicação destas medidas, nestes termos, implica uma correta classificação do emprego, o que atualmente não se verifica.

A segunda medida apontada pela OIT consiste na existência de um horário mínimo e outras salvaguardas. Ora, os trabalhadores de plataformas não têm garantias de horários ou pagamentos mínimos, o que coloca em causa a segurança do seu rendimento, bem como a harmonia entre a vida pessoal e profissional.

Todavia, parece-nos importante ressaltar que muitos dos modelos de negócios têm como pressuposto uma flexibilidade de horário, que permita que os trabalhadores trabalhem quando querem e durante o período de tempo que pretenderem.

A terceira medida identificada traduz-se em dar resposta à classificação incorreta do emprego. A grande maioria dos sistemas jurídicos partilha connosco a “divisão binária” entre o trabalho por conta própria e por conta de outrem, estando este último, exclusivamente, sujeito à legislação laboral. Como já foi analisado *supra*, isto implica que a classificação da relação jurídica existente seja a principal “chave” de resolução desta situação.

No quinto parágrafo da Recomendação n.º 198 sobre a Relação de Trabalho, na qual a OIT estabelece orientações quanto à classificação do contrato de trabalho, pode ler-se que “os Membros devem garantir, em particular, a proteção efetiva dos trabalhadores afetados especialmente pela incerteza da existência de uma relação de emprego, incluindo as trabalhadoras, bem como as trabalhadoras mais vulneráveis, trabalhadores jovens, trabalhadores idosos, trabalhadores informais da economia, trabalhadores migrantes e trabalhadores com deficiência” (Fundamentais e Decente, 2006). Esta Recomendação propõe, da nossa perspetiva, que os Estados incluam os trabalhadores de plataformas, na alçada do Direito do Trabalho.

A quarta medida avançada pela OIT consiste em restringir e melhorar o recurso às relações atípicas de emprego. A OIT considera que “para além de melhorar as condições dos trabalhadores ao abrigo de modalidades atípicas, também existem situações nas quais é necessário restringir ou limitar o recurso ao EA” (Organização Internacional do Trabalho, 2016b). Esta restrição tem dois objetivos: (i) prevenir que os empregos atípicos substituam totalmente os empregos tradicionais, e (ii) evitar abusos limitando a sua utilização a determinados setores ou profissões.

A OIT aponta também o reforço da negociação coletiva como uma medida pertinente na regulação do emprego atípico, uma vez que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho têm uma boa capacidade de adaptação às situações concretas de determinados setores ou empresas. Acresce que, os acordos que resultam das convenções coletivas negociadas pelos parceiros sociais beneficiam de uma maior probabilidade de implementação.

Ora, uma vez que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho pressupõem a existência de uma relação de trabalho, a classificação da relação em causa é também requisito prévio à aplicação desta medida.

A OIT sugere ainda que haja um reforço da proteção social e eliminação de limites que possam existir no acesso à mesma, por forma a “garantir que todos os trabalhadores beneficiam de uma cobertura de proteção social adequada” (Organização Internacional do Trabalho, 2016b). De acordo com a Recomendação (N.º 202) sobre o Piso de Proteção Social da OIT, as alterações no sistema de segurança social devem ser acompanhadas de garantias de um “nível básico universal de cobertura ou piso de proteção social” (Organização Internacional do Trabalho, 2012).

A quinta medida relaciona-se com a instituição de políticas de emprego e políticas sociais que permitam aos trabalhadores gerir os riscos e acompanhar a evolução da sua carreira. Estas medidas são importantes pelo facto de “para além do desemprego, os trabalhadores enfrentam outros riscos de perda de rendimentos como resultado de mudanças na capacidade individual de auferir rendimentos devido a responsabilidades de cuidados ou à erosão das suas competências” (Organização Internacional do Trabalho, 2016b) .

Especificamente, quanto às relações de emprego dissimulado e trabalho independente economicamente dependente, devem ser implementados mecanismos para evitar a incorreta classificação dos trabalhadores como independentes, e “garantir uma proteção adequada para os trabalhadores com trabalho por conta própria economicamente dependente; simplificar os procedimentos administrativos para o registo e pagamento de contribuições; adaptar os mecanismos de segurança social às necessidades e circunstâncias dos trabalhadores por conta própria” (Comissão das Comunidades Europeias, 2006; Organização Internacional do Trabalho, 2016b)(Comissão das Comunidades Europeias, 2006)(Comissão das Comunidades Europeias, 2006).

É, portanto, necessário tomar medidas que visem garantir a dignidade de todas as formas de trabalho, não existindo tipologias contratuais imunes à mutação do mercado de trabalho.

O Reino Unido, num relatório apresentado em 2017, designado por *Good Work* (Clark, 2017), apresenta sete passos que conduzem à existência de trabalho justo e decente com um conteúdo realista de desenvolvimento.

Em primeiro lugar, refere que a sua estratégia para o trabalho deve ter como objetivo direto o bom trabalho para todos. Isto implica (i) a existência de princípios base que devem aplicar-se a todas as formas de emprego, (ii) tornar o enquadramento fiscal do trabalho mais consistente em todas as formas de emprego, e (iii) utilizar a tecnologia como uma oportunidade para regular melhor, e ter formas de emprego mais flexíveis (Clark, 2017).

Em segundo lugar, considera que o trabalho através de plataformas oferece oportunidades àqueles que não poderiam trabalhar da forma convencional, e providência grande flexibilidade. Por este motivo, esta forma de trabalho deve ser protegida ao mesmo tempo que é assegurado o tratamento equitativo para aqueles que trabalham através destas plataformas, e aqueles que competem com elas.

Em terceiro lugar, a regulamentação existente deverá incentivar as empresas a tomar as decisões corretas e a auxiliar os trabalhadores no exercício dos seus direitos.

Em quarto lugar, o Reino Unido considera que a melhor forma de atingir melhor trabalho não é através da regulamentação nacional, mas de *corporate governance* responsável. A boa gestão e as relações de trabalho bem consolidadas dentro de uma organização são os fatores considerados mais importantes para atingir estes objetivos.

Em quinto lugar, considera-se como essencial para economia que os trabalhadores sintam que têm meios de se desenvolver profissionalmente, de forma formal e informal, ao longo da sua vida de trabalho.

Em sexto lugar, o Reino Unido considera existir uma forte relação entre o trabalho que é desenvolvido por determinada pessoa e a sua saúde e bem-estar. Assim, é necessário que seja realizada uma abordagem proativa por parte do Estado relativamente à saúde no local de trabalho.

Por fim, em sétimo lugar, o salário mínimo é considerado uma poderosa ferramenta para estabelecer uma base de rendimento aos trabalhadores com salários mais baixos. Todavia, precisa de ser acompanhado de estratégias setoriais que envolvam empregadores, funcionários e *stakeholders*, de forma a assegurar que os trabalhadores não ficam a receber o salário mínimo *ad eterno*.

Há também quem entenda que a regulamentação governamental é apenas uma das medidas num conjunto de alternativas. Um estudo designado por *The sharing economy: how over-regulation could destroy an economic revolution*, apresenta cinco recomendações a ter em consideração, para fazer face aos desafios que as plataformas digitais nos colocam (Allen e Berg, 2014).

Os autores deste estudo consideram que a regulamentação deve ser realizada no sentido ascendente, e não descendente *ie.* através do controlo governamental. Neste estudo, é feita referência à obra de Adam Thierer, *Permissionless Innovation: The Continuing Case for Comprehensive Technological Freedom*, de 2014, na qual este autor considera que a inovação

e o desenvolvimento tecnológico deve ser, por definição, permitido, ao invés de regulamentado, ainda que exista uma ideia pré-estabelecida de que o incontrolado desenvolvimento tecnológico acarreta hipotéticos perigos e riscos (Adam Thierer, 2016).

Com base neste entendimento, os autores fazem algumas recomendações. Primeiro, recomendam uma diminuição da exigência de licenciamento, e apresentam como alternativa, a existência de certificação. A certificação seria uma forma das empresas voluntariamente cumprirem certos requisitos, que os ajudariam a distinguir-se da concorrência. Segundo, defendem a diminuição de controlo sobre um setor específico. É dado como exemplo a Uber que, caso não consiga desenvolver a sua atividade nos termos da regulamentação que tem vindo a ser implementada, terá de enfrentar altos custos em batalhas judiciais, nas quais não tem, naturalmente, qualquer interesse. É também recomendado aos Estados dar um passo atrás, de forma a não atribuir insegurança ao mercado. Desta forma, pode existir espaço para que a economia de plataforma se desenvolva. Por fim, é incentivada a diminuição da regulamentação, uma vez que esta redução incentiva o empreendedorismo e as práticas laborais flexíveis.

Outros autores como Seth D. Harris e Alan B. Krueger propuseram a criação de um estatuto de trabalhador independente, permitindo que estes beneficiassem de uma série de direitos que os trabalhadores por conta de outrem beneficiam, nomeadamente o direito à sindicalização e à proteção dos direitos civis, direito à retenção na fonte e à contribuição fiscal do empregador. Todavia, uma vez que os autores consideram conceptualmente impossível atribuir as suas horas de trabalho apenas a uma entidade, estes não seriam elegíveis para os benefícios relacionados com as horas de trabalho, incluindo o pagamento de horas extraordinárias e do salário mínimo. Relativamente ao subsídio de desemprego, caso pretendessem beneficiar do mesmo, teriam de pagar contribuições para o sistema de proteção social. No entanto, as entidades contratantes teriam a possibilidade de aderir a seguros ou outros benefícios com custos mais baixos e de qualidade mais alta, sem o risco de que seu relacionamento seja transformado em um vínculo empregatício (Harris e Krueger, 2015).

A verdade é que a relação entre empregador e trabalhador tem sido objeto de regulamentação desde a era industrial. Para que possamos encontrar novos mecanismos de regulamentação, para fazer face à nova realidade laboral, devemos refletir acerca dos mecanismos que têm vindo a ser aplicados (Choudary, 2018a).

Muitos países criaram diversos mecanismos com vista à proteção dos trabalhadores, designadamente através do acesso a um sistema de proteção social, de legislação com vista à

proteção dos trabalhadores, estabelecendo salários mínimos e limite de horário de trabalho. A permissão de sindicalização dos trabalhadores também lhes permitiu tomar ações coletivas. Todavia, nenhum destes mecanismos se aplica agora aos trabalhadores das plataformas.

“A regulamentação das plataformas deve abraçar a complexidade do século XXI” (Choudary, 2018, p. 33). Isto significa que as plataformas não podem ser reguladas com base na regulamentação da era industrial, uma vez que são sistemas emergentes complexos e inovadores, que alcançam milhões de utilizadores e acumulam uma incontável quantidade de dados, empregando algoritmos em constante evolução (Rocha, 2019b).

Sangeet Paul Choudary, autor do estudo *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*, considera que a aglomeração de dados por parte das plataformas digitais, subjacentes à otimização do modelo de negócios da mesma, pode ser utilizada para contribuir para uma regulamentação ideal. As plataformas usufruem de grande flexibilidade a nível conceptual e organizacional, que serão também características necessárias à regulamentação moderna (Choudary, 2018b).

Neste contexto, o capitalista Nick Grossman considera que as plataformas devem partilhar com o regulador os dados referentes ao seu comportamento e desempenho, enquanto estes devem estabelecer incentivos a uma regulamentação colaborativa, de forma a elaborar um trabalho conjunto. Existem, contudo, dificuldades na implementação deste sistema, uma vez que dificilmente as plataformas iriam aderir à ideia de partilha de dados, e os reguladores, provavelmente, não têm a capacidade técnica para estabelecer regulamentação neste quadro colaborativo (Grossman, 2015).

A solução poderá passar pelo desenvolvimento de aptidão e talento, por parte do regulador, para que este possa manter-se a par da evolução tecnológica que vivemos e, assim, ganhar capacidade de resposta às questões que aqui se têm vindo a colocar. Tal como as empresas tradicionais tiveram de se adaptar e desenvolver, para se manter ativas no mercado, o regulador também o deve fazer (Grossman, 2015).

Segundo Sangeet Paul Choudary, “a regulamentação baseada em dados também cria uma oportunidade para os empreendedores criarem novas ferramentas de regulamentação que fazem ligação com essas plataformas. Na era dos dados, a regulamentação pode encontrar seu próprio modelo de negócios” (Choudary, 2018, p. 34).

Este autor considera que os dados, além de terem um papel importante na criação de valor e estabelecimento de dinâmica na plataforma, permitem a criação de mercados eficientes. Todavia, a exclusividade na detenção destes dados pelas plataformas cria assimetrias de informação perante outros *stakeholders*. Assim, este autor acredita que o quadro regulamentar das plataformas deve centrar-se da regulação dos dados, apresentando quatro componentes chave (Choudary, 2018a).

Em primeiro lugar, a assimetria de informação entre a plataforma e o trabalhador deve ser diminuída, uma vez que diversas formas de exploração apenas são possíveis devido a esta assimetria.

Em segundo lugar, devem ser tomadas medidas que visem a redução da dependência detida pelo trabalhador dos dados detidos pelas plataformas. Este autor considera que se os dados reputacionais de um trabalhador estão bloqueados por uma determinada plataforma, existe um impedimento na mudança para outras plataformas, diminuindo o seu já pequeno poder de negociação.

Em terceiro lugar, a regulamentação deve ser realizada através da regulação de dados, na medida em que a exclusividade da propriedade dos mesmos impede a efetividade daquela.

É crucial que os reguladores tenham uma noção real do comportamento das plataformas digitais, de forma a produzir regulamentação eficaz que não impeça a inovação, mas tenha em consideração as necessidades dos trabalhadores. Este autor considera que isto é possível se existir um trabalho conjunto entre as plataformas e o legislador, em que sejam identificados dados que auxiliem a compreensão do comportamento relevante do mercado, sem reduzir a competitividade da plataforma (Choudary, 2018a).

Este autor considera ainda que devem ser permitidas estruturas regulatórias alternativas. Isto significa que, independentemente da disponibilização de dados pelas plataformas, o Estado deve estabelecer estruturas regulatórias descentralizadas e ágeis. Se os trabalhadores das plataformas atuassem como produtores de dados, e esses dados pudessem ser consumidos por terceiros, o regulador poderia estabelecer diretrizes gerais e autorizar terceiros, como agências de pesquisa, a analisar os dados e a propor intervenções regulatórias, de acordo com o comportamento real e atual do mercado. Esta metodologia permitiria que a regulamentação fosse desenvolvida ao mesmo ritmo da inovação (Choudary, 2018a).

É entendimento do autor que uma estrutura regulatória para as plataformas devia prever uma coordenação entre três partes, nomeadamente a plataforma, o regulador e os trabalhadores. Isto levaria à existência de três possíveis relações, designadamente entre regulador e a plataforma, a plataforma e o trabalhador e, por fim, o regulador e o trabalhador (Choudary, 2018a).

Estas relações seriam construídas com base no acesso aos dados, pois são estes que determinam o poder que uma parte tem sobre a outra.

Quanto à proteção social dos trabalhadores de plataformas, no âmbito da relação entre regulador e plataforma, o autor sugere uma regulamentação baseada em métricas, uma vez que um dos desafios na implementação dos benefícios sociais resulta do facto de, muitas vezes, os trabalhadores trabalharem para mais do que uma plataforma. Uma solução apresentada consiste na alocação de responsabilidades de financiamento em várias plataformas, baseado no número de horas trabalhadas em cada plataforma (Choudary, 2018a).

Relativamente ao trabalho não remunerado a que os trabalhadores se encontram obrigados e que são requisito para o desenvolvimento de trabalho remunerado, o autor sugere que este seja também regulamentado com base em métricas. Ora, se o Estado tivesse acesso a dados relevantes, poderia obrigar, eficazmente, as plataformas a compensar os trabalhadores pelo trabalho atualmente não remunerado (Choudary, 2018a).

A estas medidas acresce a necessidade de controlo das falhas no desenvolvimento de algoritmos que podem prejudicar os trabalhadores. Nem todos os algoritmos são controlados pelo seu criador, uma vez que estes se adaptam e autodesenvolvem. Se existisse uma maior transparência, podia ser exigido às plataformas que adaptassem os seus algoritmos às necessidades. Desta forma, o regulador permitiria a inovação da plataforma, ao mesmo tempo que limitava a exploração do trabalhador (Choudary, 2018a).

Quanto à relação entre trabalhador e plataforma, o autor sugere que a regulamentação passe pela abordagem da utilização de dados e acesso aos mesmos, por parte do trabalhador, de forma a que este tenha acesso àqueles, diminuindo assim a assimetria de informações entre plataformas e trabalhadores (Choudary, 2018a).

Os trabalhadores caso tivessem o direito de transferir os seus dados de reputação de uma plataforma para outra, poderiam ver a sua posição de negociação fortificada. Além do mais, poderiam recorrer a esses dados para criar uma nova forma de sindicalização, com base em algoritmos. Os trabalhadores poderiam organizar-se e aos seus dados para planear a sua

participação na plataforma e maximizar os seus ganhos, bem como operar a nível coletivo (Choudary, 2018a).

Este autor dá como exemplo o fornecimento de dados de agendamento com uma plataforma, por parte dos trabalhadores, a outra, de forma a garantir que os horários de trabalho conflitantes são evitados. Para que isto fosse possível, as plataformas teriam de aderir a padrões comuns, estabelecidos pelo regulador. “Se todas as plataformas aderissem a padrões comuns de dados, novos caminhos para a regulamentação colaborativa surgiriam sem prejudicar a competitividade” (Choudary, 2018a).

Neste contexto, o Parlamento Europeu já destacou a importância dos trabalhadores das plataformas em linha beneficiarem desta migração de dados para outras plataformas, respeitando, naturalmente, as regras de proteção de dados, de forma a “garantir a transferibilidade e a acumulação das suas classificações e revisões em diferentes plataformas em linha” (Parlamento Europeu, 2017d).

Neste sentido, “os direitos poderiam ser acumulados e transferidos de um emprego para outro, com o qual não se perderiam, enquanto a flexibilidade do mercado de trabalho seria facilitada” (BPI Research, 2018).

A Comissão Europeia, na Comunicação sobre as plataformas em linha e o mercado único digital já reconheceu a importância dos “ganhos de eficiência” gerados pelas plataformas, bem como a sua “inovação baseada em dados” (Europeia, 2016, p. 3). Já em 2014, a Comissão realizou uma comunicação ao Parlamento Europeu, relativamente a esta temática, concluindo que “uma economia de dados próspera contribuirá para o bem-estar dos cidadãos e para o progresso socioeconómico, graças à abertura de novas oportunidades comerciais e à oferta de serviços públicos mais inovadores” (Comissão Europeia, 2014, p. 13). Todavia, as referidas comunicações não se debruçam sobre a questão dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente como os mesmos podem ser assegurados.

A presidência austríaca solicitou um Parecer ao Comité Económico e Social Europeu sobre *os conceitos da UE para a gestão da transição num mundo do trabalho digitalizado*, no qual o Comité Económico e Social Europeu “apoiava uma transição digital justa, assente no respeito dos valores europeus que preconizam o pleno emprego, o progresso social, um elevado nível de proteção e a redução da pobreza e das desigualdades”(Comité Económico e Social Europeu, 2018, p. 1).

Relativamente às propostas apresentadas, o CESE considera que, face à necessidade de incluir no regime de proteção social todas as formas de emprego, nomeadamente as mais flexíveis, criadas devido à digitalização, é indispensável a “preservação da qualidade e da viabilidade financeira dos sistemas de proteção social” (Comité Económico e Social Europeu, 2018, p. 2).

Ora, é neste contexto que Enzo Weber sugere um modelo designado por “segurança social digital” para os trabalhadores de plataforma. De acordo com este modelo, as plataformas em linha deveriam transferir uma percentagem do valor pago por cada tarefa para uma conta digital internacional de segurança social. Este sistema deveria cobrir os diversos aspetos de proteção social, nomeadamente em caso de doença, acidente, pensão, deficiência ou desemprego. Os montantes acumulados na referida conta seriam transferidos para o sistema de segurança social do país onde os trabalhadores vivem e integrados no sistema nacional. Desta forma, seria desnecessária uma uniformização dos sistemas de segurança social de diferentes países. O Professor sugere ainda que a conta fosse administrada pela OIT, com o apoio da União Europeia (Weber, 2018, 2019; Eurofound, 2019).

Em Dezembro do ano passado, “os líderes locais e regionais assinalaram a Nicolas Schmit, novo comissário europeu do Europeu e Direitos Sociais, que a UE tem de definir regras claras para a economia das plataformas a fim de proteger os direitos dos trabalhadores e de assegurar condições equitativas entre a atividade económica em linha e fora de linha no mercado único” (Comité das Regiões Europeu, 2019a).

Neste contexto, em 5 de dezembro de 2019, foram adotados dois pareceres, pelo Comité das Regiões Europeu, relativamente à regulamentação da economia de plataforma.

O primeiro parecer, intitulado por *O trabalho nas plataformas digitais – Questões regulamentares de carácter local e regional*, “reputa necessário estabelecer um quadro integrado que assegure a proteção social e os direitos sociais de todos os trabalhadores (da saúde e segurança ao acesso à aprendizagem ao longo da vida), a fim de criar condições de concorrência equitativas para a economia das plataformas e para a economia «tradicional» fora de linha, com direitos e obrigações iguais para todas as partes interessadas” (Comité das Regiões Europeu, 2019b).

Neste parecer o Comité das Regiões Europeu também se debruça sobre o trabalho por conta própria dissimulado, recomendando que sejam tomadas as medidas necessárias para assegurar a correta classificação dos trabalhadores por parte dos empregadores, impedindo que estes

últimos continuem a evitar a legislação laboral, contribuições fiscais e a sindicalização dos trabalhadores.

Assim, conclui-se pela necessidade de “atualizar os quadros jurídicos nem vigor ao nível da UE”, com o objetivo de dar resposta aos desafios colocados pela economia de plataforma (Comité das Regiões Europeu, 2019b).

O Comité das Regiões Europeu inúmera também questões específicas que devem ser reguladas, nomeadamente (i) responsabilidade pela prova documental no contexto de uma relação de emprego, (ii) avaliação da presunção ilidível da existência contrato de trabalho, (iii) a existência de cláusulas injustas, no âmbito da organização do trabalho, (iv) “propriedade e da portabilidade dos dados sobre o perfil e o desempenho do trabalhador da plataforma digital”, (v) proteção social e, (vi) proceder à distinção entre “local de trabalho” e “local de prestação do serviço”, permitindo a prestação de serviços digitais transfronteiriços, nomeadamente na Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores (Comité das Regiões Europeu, 2019b).

No segundo parecer, intitulado por *Um quadro europeu para medidas de regulamentação para a economia colaborativa*, o Comité das Regiões Europeu concorda que o quadro regulamentar atualmente em vigor se encontra desatualizado, uma vez que foi criado antes do aparecimento da economia de plataforma, pelo que “não conseguirá dar resposta aos desafios colocados pela economia colaborativa sem uma atualização profunda” (Comité das Regiões Europeu, 2019c). É, assim, de acordo com este parecer, essencial definir o estatuto das plataformas em linha, de acordo com o controlo que por elas é exercido, através de critérios previstos na legislação da UE, que definam o conceito de “influência decisiva”⁴³.

O Comité ressalva também a sua preocupação com as regiões e municípios, que foram surpreendidos com o surgimento das plataformas em linha, tendo, inclusive, em 2018, sido adotada, por inúmeras cidades, uma declaração designada por *Sharing cities Declaration*⁴⁴.

⁴³ Este conceito é mencionado pelo TJUE nos Acórdãos analisados no capítulo 2.3.

⁴⁴ As cidades que se juntaram à referida Declaração foram Amesterdão, Atenas, Atlanta, Barcelona, Belém, Bolonha, Bordéus, Buenos Aires, Gotemburgo, Grenoble, Kobe, Corunha, Lisboa, Madri, Milão, Montreal, Montreuil, Mascate, Nova York, Paris, Reykjavik, São Francisco, Santiago de Compostela Compostela, São Paulo, Seul, Taipei, Terrassa, Torino, Toronto, Umea, Valência, Viena e Vitória. Naquela data encontravam-se outras cidades em processo de adesão à declaração, designadamente Haia, Bristol, Eindhoven, Malmö, Praga, Rijswijk, Melbourne, Singapura e Estocolmo.

Esta declaração incentivadora, desde logo, no primeiro princípio, a distinção entre as modalidades de plataformas existentes (Sharing Cities Summit, 2018). De acordo com o que temos vindo a referir ao longo da dissertação, existem inúmeras plataformas com formas de funcionamento distinto, que atuam em sectores diversos, pelo que esta distinção deve ser o ponto de partida, prévio à regulamentação.

No seu sétimo princípio, a *Sharing cities Declaration* realça a importância de garantir que (i) as plataformas digitais permitem a responsabilização algorítmica e a portabilidade dos dados dos usuários, identidade digital e reputação, (ii) as cidades podem ter acesso a um sistema de preservação de privacidade de dados relevantes das empresas que operam no seu território (como informações sobre transporte, segurança, mão-de-obra, e todas as informações potenciais de interesse público), e (iii) desenvolvem uma gestão dos dados da cidade como um bem comum para resolver problemas urbanos (Sharing Cities Summit, 2018).

Face ao exposto, o Comité das Regiões Europeu conclui pela necessidade de “um quadro europeu que estabeleça a obrigação de notificação prévia das autoridades competentes e a incentivar a colaboração entre as autoridades e as plataformas, a fim de assegurar que estas últimas exerçam as suas atividades em conformidade com as regras aplicáveis e de uma forma adequada às circunstâncias locais” (Comité das Regiões Europeu, 2019c).

Já em 2017 o Comité das Regiões Europeu tinha emitido um Parecer, no qual destacou a “necessidade de definir com maior precisão a responsabilidade social das plataformas em todas as suas diversas configurações”, quer no que se refere à saúde e à segurança no trabalho, quer no que respeita à formação. Foi também evidenciada a necessidade de garantir os direitos fundamentais à informação e à consulta dentro da empresa e o direito de negociação e de ação coletiva, previstos nos artigos 27.º e 28.º da Carta dos Direitos Fundamentais (Comité das Regiões Europeu, 2017).

Aquando a Conferência Internacional do Trabalho, por ocasião do Centenário da OIT, salientou-se também a necessidade de garantir a devida proteção a todos os trabalhadores, principalmente no contexto atual, em que emergem constantemente novas formas de trabalho. Considerou-se, nesta Conferência, que todos os trabalhadores, independentemente de qual seja o seu vínculo contratual, devem ter como garantia “(i) o respeito pelos seus direitos fundamentais; (ii) um salário que assegure condições de vida adequadas; (iii) limites à duração máxima do trabalho; (iv) a segurança e saúde no trabalho; (v) a proteção da privacidade e dos dados pessoais; e (vi) oportunidades para conciliar melhor a vida pessoal e profissional graças

a um maior controlo sobre o seu tempo de trabalho, em condições que respeitem as necessidades da empresa e promovam uma eficiência produtiva e benefícios comuns” (Organização Internacional do Trabalho, 2019a).

Por fim, cumpre referir que, em 20 de junho de 2019, o Parlamento Europeu e o Conselho da União Europeia, aprovaram o Regulamento (UE) 2019/1150, relativo à promoção da equidade e da transparência para os utilizadores profissionais de serviços de intermediação em linha.

Este regulamento, ainda que não preveja nenhuma norma relativa aos trabalhadores de plataforma, é um passo em frente na regulamentação da economia de plataforma (Comissão Europeia, 2019).

5.1. Conclusão

As sugestões sobre a regulamentação do trabalho na economia de plataforma têm vindo a desmultiplicar-se.

A OIT, que tem dedicado muita da sua atenção a este tema, sugere que sejam tomadas medidas através da regulamentação desta nova forma de emprego. Todavia, somos da opinião que algumas das medidas sugeridas por esta Organização implicam a diminuição, ou até mesmo a eliminação, em alguns casos, da flexibilidade associada ao emprego *on-demand* e podem colocar em causa os seus modelos de negócio (Organização Internacional do Trabalho, 2016b).

Relativamente ao horário mínimo, esta medida tem potencial para resolver situações em que os trabalhadores querem trabalhar, mas não existe nenhum horário em que o possam fazer. Contudo, poderá não ir de encontro às necessidades dos trabalhadores que apenas precisam/podem trabalhar pontualmente.

Quanto à sugestão de limitar o acesso ao emprego atípico a determinados setores e profissões, esta medida não nos parece ter em conta a modernidade do mundo em que vivemos. O emprego na economia de plataforma, que atualmente é designado por emprego atípico, será uma forma comum de emprego. O emprego tradicional, como o conhecíamos, tem vindo a desaparecer e as formas “atípicas” de emprego têm vindo a instalar-se. Isto sucede porque existiu uma mudança de mentalidades, acompanhada por necessidades do mercado. Os empregos para a vida desaparecerão juntamente com a geração daqueles, que deles ainda beneficiam. Por este motivo, é essencial que os reguladores sejam visionários e implementem medidas eficazes que acompanhem as necessidades da economia, salvaguardando os direitos dos trabalhadores.

Já as medidas que visam combater a discriminação existente, e dar resposta à classificação incorreta do emprego, parecem-nos fundamentais.

Existem outros autores que entendem que a excessiva regulamentação não é a resposta aos problemas que têm surgido, associados à economia de plataforma.

O Reino Unido, por exemplo, considera que a melhor forma de atingir melhor trabalho não é através da regulamentação nacional, mas de *corporate governance* responsável. Todavia, acredita na implementação de algumas medidas, como o salário mínimo, o acompanhamento dos trabalhadores ao longo da sua carreira, a igualdade de tratamento e a proteção do emprego *on-demand*, promovendo os seus benefícios (Clark, 2017).

Há também quem entenda que deve ser criado um estatuto específico para os trabalhadores da economia de plataforma, em que estes beneficiariam de alguns direitos laborais, como o direito à sindicalização e à proteção dos direitos civis, direito à retenção na fonte e à contribuição fiscal do empregador, mas não gozariam do pagamento de horas extraordinárias ou de salário mínimo (Harris e Krueger, 2015).

Outros autores, no entanto, acreditam na total ausência de regulamentação, incentivando os Estados a abster-se de tomar medidas, de forma a não atribuir insegurança ao mercado. Esta questão da insegurança do mercado é muito pertinente, principalmente no que se relaciona com a economia de plataforma, uma vez que, apesar dos impactos negativos já referidos no mercado de trabalho, este é uma inegável fonte de emprego e, conseqüentemente, rendimento. Portanto, os Estados devem ser muito cautelosos quanto à regulamentação, para que a mesma não seja de tal forma onerosa para as empresas, que as obrigue a tomar medidas menos geradoras de emprego ou, inclusive, a cessar a atividade (Allen e Berg, 2014).

Também se tem vindo a discutir a possibilidade de os Estados poderem beneficiar dos dados armazenados pelas plataformas em linha, na regulamentação da atividade. Há autores que defendem que a regulamentação deve estar focada nos dados, uma vez que estes são os responsáveis pela assimetria de informação entre a plataforma e o trabalhador, com as inerentes conseqüências (Choudary, 2018a). As medidas neste âmbito apresentadas parecem-nos muito ambiciosas, sofrendo de grande dificuldade de implementação.

Quanto à proteção social, é de destacar o modelo criado por Enzo Eber, designado por “Segurança Social Digital” para os trabalhadores de plataforma. Este modelo parece-nos ter

grande potencialidade, uma vez que é de fácil aplicação e tem em conta a diversidade de sistemas de proteção social existente nos Estados-Membros.

Assim, apesar das diferenças de entendimento quanto às medidas a tomar, a esmagadora maioria dos autores entendem que os trabalhadores de plataformas devem beneficiar da portabilidade dos dados entre plataformas, do direito à negociação coletiva e ter acesso a um sistema de proteção social.

Face ao exposto, é possível concluir que muito há a fazer no mercado de trabalho da economia de plataforma.

CONCLUSÃO

O surgimento da economia de plataforma veio introduzir alterações, de incalculável relevância, no mercado de trabalho. A conjuntura económica conduziu à necessidade de criar novos modelos de negócio, muitos deles baseados no desenvolvimento de plataformas digitais. Estes modelos, centrados no desenvolvimento de plataformas em linha, promovem a criação de novas formas de emprego, criando um mundo de oportunidades para os trabalhadores, a nível global. Todavia, o trabalho prestado para estas plataformas não se encontra regulamentado, sendo os prestadores de serviços, por regra, considerados trabalhadores independentes.

Ainda que recente, esta realidade tem vindo a implementar-se rapidamente, intensificando a necessidade de criar condições para os trabalhadores destes negócios, de forma a que o benefício da qualidade de vida moderna possa abranger todos, e não apenas os seus utilizadores.

Para uma correta análise das relações de trabalho entre os trabalhadores e plataformas, é necessário ter presente a distinção entre emprego *gig* ou trabalho a pedido através de aplicações e trabalho na nuvem ou trabalho colaborativo, uma vez que a primeira está normalmente associada a plataformas prestadoras de serviços subjacentes, enquanto a segunda está associada a sociedades de informação, com as inerentes consequências.

Os benefícios da economia de plataforma não podem ser ignorados, pois esta tem vindo a admitir no mercado de trabalho grupos de pessoas em situações vulneráveis, permitindo uma flexibilidade aos trabalhadores, sem precedentes. Acresce que, constitui uma inédita oportunidade de gerar rendimentos, adicionais àqueles que possam já resultar de outra relação de emprego, atípica ou não.

Uma vez que o trabalho prestado para estas plataformas não se encontra regulamentado, baseando-se na execução de determinadas tarefas sem vínculo de trabalho, verifica-se grande incerteza quanto aos direitos destes prestadores de serviços, ao nível da proteção social, das condições de trabalho e da estabilidade do emprego.

O direito ao trabalho é um direito humano, previsto na Declaração Universal dos Direitos do Homem e concretizado pelo Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos. Todavia, é o Direito do Trabalho que prevê normas que permitem aos trabalhadores beneficiar de condições de trabalho, ter acesso à negociação coletiva e à proteção social. Uma vez que este ramo de Direito se encontra delimitado pelo trabalho subordinado, o contrato de prestação de serviços encontra-se fora do seu âmbito de aplicação. Por este motivo, é crucial a distinção entre este

contrato e o contrato de trabalho. Apesar do artigo 12º do Código do Trabalho estabelecer uma presunção de laboralidade, na tentativa de contribuir para esta distinção, as relações contratuais entre as plataformas digitais e os trabalhadores são inovadoras, em nada se assemelhando às tradicionais relações laborais, pelo que dificilmente conseguimos chegar a uma conclusão produtiva, somente com base na referida presunção.

Apesar do trabalho prestado através das plataformas digitais ser considerado uma forma atípica de emprego pela OIT, nenhum dos regimes atualmente previstos para as relações atípicas de emprego se aplica ao trabalho desenvolvido nas plataformas em linha, por este não se enquadrar na previsão das normas em vigor. Todavia, parecem já existir algumas soluções, quanto a outras modalidades, que poder-se-iam aplicar às relações contratuais entre os trabalhadores das plataformas e estas últimas.

Face à generalizada classificação dos trabalhadores das plataformas como independentes, a Comissão Europeia veio estabelecer três critérios essenciais e orientadores na classificação dos trabalhadores, nomeadamente (i) remuneração, (ii) subordinação e (iii) natureza do trabalho. Sucede que estes critérios constam também da nossa legislação nacional, pelo que nada acrescentam na resolução desta querela.

Existem países que optaram por uma terceira via, criando um regime jurídico específico para os trabalhadores que se encontram nestas circunstâncias. Esta opção poderá permitir aos Estados a regulamentação mais personalizada destas relações atípicas.

Na ausência de regulamentação, atualmente são os Tribunais responsáveis por decidir se os trabalhadores das plataformas em linha estão ou não abrangidos pelo Direito do Trabalho, face às circunstâncias do caso concreto. As decisões divergentes de Tribunais, em diversos países, contribuem para o clima de instabilidade em que os trabalhadores das plataformas e as próprias sociedades que as exploram atualmente vivem.

Ao nível de proteção de dados, as relações entre os prestadores de serviços e plataformas em linha também levanta questões, relativamente ao controlo que é exercido pelas empresas que detém as plataformas em linha sobre os prestadores de serviços, e quanto à assimetria de informação que existe entre a plataforma e o trabalhador. A resposta a estas questões apenas pode ser dada através da regulamentação.

A verdade é que a nossa legislação não evoluiu à medida das necessidades do mundo atual. Os empregos tradicionais têm tendência a desaparecer. As novas gerações tendem a procurar novos estilos de vida, que nem sempre se coadunam com as formas tradicionais de emprego.

De acordo com a OIT, “o trabalho digno é um trabalho produtivo que proporciona uma remuneração equitativa, segurança no local de trabalho e proteção social, melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade para cada um expressar as suas preocupações, organizar e participar nas decisões que afetam a sua vida e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens” (Parlamento Europeu, 2018). Consideramos que a dignidade do trabalho deve ser a base de toda a estrutura de regulamentação, contudo este é um conceito que sofre e sofrerá mutações ao longo do tempo. O emprego das nove às cinco não irá satisfazer uma percentagem significativa da população, tal como trabalhar para o mesmo empregador durante um longo período de tempo não o fará. Parece-nos crucial ter em consideração a mudança de mentalidade que vivenciamos.

Face a todos os fatores *supra* elencados, a necessidade de adotar medidas atuais, mas que protejam os trabalhadores de plataformas, que se encontram em situações precárias, tem vindo a tornar-se cada vez mais urgente.

A constante evolução tecnológica aliada à eficiência destes novos modelos de negócio leva-nos a concluir que a variedade de plataformas eletrónicas se desmultiplicará. Uma vez que esta variedade é acompanhada pela grande diversidade de relações contratuais entre os trabalhadores e as plataformas em linha, o trabalho do legislador no caso de decidir regulamentar estas relações contratuais, será extremamente mais complexo. Contudo, uma coisa é certa: é crucial a criação de proteção dos trabalhadores de plataforma.

O mundo do emprego de plataformas é um mundo incontrolável, em grande expansão, que precisa de ser regulado. Esta regulamentação deve ser justa e eficaz na coordenação entre as necessidades dos trabalhadores e da economia, e colocada em prática no imediato, sem estar sentada na sala de espera das manifestações e exigências, para depois ser redigida de forma irrefletida e deficitária. Assim, incentivamos veementemente a regulamentação equilibrada do emprego *on-demand*.

Face ao exposto, parece-nos não restar dúvidas que este é um tema extremamente atual, que precisa de ser alvo de reflexão urgente, de forma a que o crescimento da economia de plataforma seja devidamente acompanhado pelos Estados e, assim, sejam garantidos os nossos direitos fundamentais.

FONTES

1. Legislação

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

Código Civil

Código do Trabalho

Constituição da República Portuguesa

Convenção Relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva de 8 de Junho de 1949

Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) de 4 de junho de 1958

Convenção sobre a igualdade de remuneração de 29 de Junho de 1951

Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical - 17 de junho de 1948

Declaração Universal dos Direitos do Homem

Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março

Decreto n.º 2-A/2020 de 18 de março

Diretiva (UE) 2015/1535 do Parlamento Europeu e do Conselho de 9 de setembro

Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho 2019

Diretiva 2000/31/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 8 de junho

Diretiva 2006/123/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 12 de Dezembro

Diretiva 83/34/CEE do Conselho, de 14 de Outubro de 1991

Diretiva 91/533/CEE do Conselho de 14 de outubro de 1991

Diretiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995

Diretiva 98/34/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 22 de Junho

Diretiva 98/48/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de Julho

Lei n.º 58/2019, de 8 de Agosto de 2019

Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, adotado pela Resolução n.º 2.200-A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966

Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016

Tratado de Versalhes

Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

2. Jurisprudência

Acórdão do TJUE, C-216/15 (2016) *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH vs. Ruhrlandklinik gGmbH*, EU:C:2016:883.

Acórdão do TJUE, C-320/16 (2018) *Uber France SAS*, EU:C:2018:221.

Acórdão do TJUE, C-390/18 (2019) *Airbnb Ireland UC*, EU:C:2019:1112.

Acórdão do TJUE, C-428/09 (2010) *Union syndicale Solidaires Isère*, EU:C:2010:612.

Acórdão do TJUE, C-434/15 (2017) *Uber Systems Spain, SL*, EU:C:2017:981.

Acórdão do TJUE, C-66/85 (1986) *Deborah Lawrie-Blum vs. Land Baden-Württemberg*, EU:C:1986:284.

Poder Judiciário Justiça do Trabalho (2020) *Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, Marcio Vieira Jacob vs Uber do Brasil Tecnologia Ltda., TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038*. Brasília.

STJ 07-09-2017 (António Leones Dantas) Processo nº 2242/14.2TTLSB.L1.S1. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/>.

STJ 08-10-2015 (Ana Luísa Geraldes) Processo nº 292/13.5TTCLD.C1.S1. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/>.

Supreme Court of California (2019) *Dynamex Operations West Inc. vs Superior Court of Los Angeles County*.

Szpunar, M. (2017a) C-320/16, *Uber France SAS*, EU:C:2017:511. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.

Szpunar, M. (2017b) C-434/15, *Asociación Profesional Elite Taxi vs. Uber Systems Spain SL*, EU:C:2017:364. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.

Szpunar, M. (2019) C-390/18, *AIRBNB Ireland UC*, EU:C:2019:336. doi: 10.1016/j.surfcoat.2019.125084.

TRE 12-07-2018 (Paula do Paço) Processo nº 1149/17.6T8PTG.E1. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/>.

TRE 12-10-2017 (Paula do Paço) Processo nº 871/16.9T8STC.E1. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/>.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- A *Milano primo sportello per i Rider* (2018) *Ansa.it Lombardia*. Disponível em: https://www.ansa.it/lombardia/notizie/2018/07/18/a-milano-primo-sportello-per-i-rider_111a55ca-fc7b-4c16-91f7-60b1b22a3c96.html (Acedido: 3 de Junho de 2020).
- Accept (2019) *Sociedade 5.0 - O Novo Paradigma!, Accept Quality Control Solutions*. Disponível em: <https://www.accept.pt/sociedade-5-0-o-novo-paradigma-280619/> (Acedido: 11 de Março de 2020).
- Adam Thierer (2016) *Permissionless Innovation: The Continuing Case for Comprehensive Technological Freedom, Journal of Chemical Information and Modeling*. Arlington: Mercatus Center George Mason University. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- Ahmad Asadullah, Isam Faik, A. K. (2018) «Digital Platforms: A Review and Future Directions». Literature Review on Digital Platform.
- Allen, D. e Berg, C. (2014) «The sharing economy: How over-regulation could destroy an economic revolution», *Institute of Public Affairs*, pp. 1–40.
- Amado, J. L. (2010) *Contrato de Trabalho*. Coimbra: Wolters Kluwer/Coimbra Editora.
- Amazon (sem data) *Possibilitando o futuro do trabalho*. Disponível em: <https://www.amazon.jobs/pt/teams/mechanical-turk> (Acedido: 23 de Fevereiro de 2020).
- BPI Research, C. R. (2018) «A economia da partilha (sharing economy): de fenómeno emergente a peça fundamental da revolução digital», *Economic and Financial Market Outlook: Monthly Report*, 7, pp. 32–39.
- Brancati, U. et al. (2018a) *Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey, JRC Science For Policy Report*. doi: 10.2760/742789.
- Brancati, U. et al. (2018b) *Platform Workers in Europe, JRC Science For Policy Report*. doi: 10.2760/742789.
- CEJ (2016) «Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: Presunção Legal e Método Indiciário». Lisboa: Centro de Estudos Judiciários.
- Chaves Jr., J. E. de R. (2017) «O Direito do Trabalho e as plataformas eletrônicas», em *Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária*. São Paulo: LTR, p. 357.
- Choudary, S. P. (2018a) *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being, ILO future of work research paper series*. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/research-papers/WCMS_630603/lang--en/index.htm.
- Choudary, S. P. (2018b) *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being, ILO future of work research paper series*.
- Clark, S. (2017) «Good Work», *Journal of Applied Philosophy*, 34(1), pp. 61–73. doi: 10.1111/japp.12137.
- Claudia Vienken, Nizar Abdelkafi, C. T. (2019) «Multi-sided Platforms in the Sharing Economy - A Case Study Analysis for the Development of a Generic Program», em *Digital Economy*:

Emerging Technologies and Business Innovation. Beirut: Springer.

Codagnone, C., Abadie, F. e Biagi, F. (2017) «The Future of Work in the Sharing Economy. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?», *SSRN Electronic Journal*. doi: 10.2139/ssrn.2784774.

Comissão das Comunidades Europeias (2006) *Livro Verde: Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI*.

Comissão Europeia (2016a) «Comunicação sobre as plataformas em linha e o mercado único digital: Oportunidades e desafios para a Europa». Bruxelas, p. 17.

Comissão Europeia (2016b) «Comunicação sobre Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa». Bruxelas: Comissão Europeia, p. 18.

Comissão Europeia (2016c) «Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa». Bruxelas.

Comissão Europeia (2017) «Síntese da avaliação de impacto que acompanha o documento Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia». Bruxelas: Comissão Europeia, pp. 1–4.

Comissão Europeia (2019) *A UE em 2018 — Relatório Geral sobre a Atividade da União Europeia*. Disponível em: https://europa.eu/european-union/documents-publications/reports-booklets/general-report_pt.

Comissão Mundial sobre o futuro do Trabalho (2019) *Trabalhar para um futuro melhor, Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho*. Lisboa.

Comité das Regiões Europeu (2017) «Parecer do Comité das Regiões Europeu — A economia colaborativa e as plataformas em linha: Visão partilhada dos municípios e das regiões», *Jornal Oficial da União Europeia*, pp. 24–28.

Comité das Regiões Europeu (2019a) «A Assembleia da UE dos representantes regionais e locais».

Comité das Regiões Europeu (2019b) «O trabalho nas plataformas digitais – Questões regulamentares de caráter local e regional». Bruxelas. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.

Comité das Regiões Europeu (2019c) *Um quadro europeu para medidas de regulamentação para a economia colaborativa*. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.

Comité Económico e Social Europeu (2018) «Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre “Os conceitos da UE para a gestão da transição num mundo do trabalho digitalizado — Contributo importante para um Livro Branco sobre o futuro do trabalho” [parecer exploratório a pedido da Presidência aus]», *Jornal Oficial da União Europeia*, pp. 15–19.

Comité Económico e Social Europeu (2019) «O diálogo social para a promoção da inovação na economia digital (parecer de iniciativa)», *Jornal Oficial da União Europeia*, pp. 1–6.

Confederação Empresarial de Portugal (2018) «CIP discorda de proposta de Diretiva relativa a condições de trabalho», 53(9), pp. 1689–1699. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.

Conselho da União Europeia (2019) «O futuro do trabalho: a União Europeia promove a Declaração do Centenário da OIT», *Conselho da União Europeia*. Bruxelas, pp. 1–10. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.

Daveiro, R. e Vaughan, R. (2016) «Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe», *Comissão Europeia*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, p.

42.

- Diário de Notícias (2018) *Seis estafetas contam como é trabalhar na Uber Eats: muitas horas a trabalhar e dependentes dos likes dos clientes*. Disponível em: <https://www.dn.pt/portugal/uber-eats-sem-contrato-e-dependente-do-like-do-cliente-9408479.html> (Acedido: 2 de Maio de 2020).
- Drahokoupil, J. e Jepsen, M. (2017) «The digital economy and its implications for labour. 1. The platform economy», *SAGE*, 23(2), pp. 103–107. doi: 10.1177/1024258917701380.
- Eurofound (2019) «Platform work : Maximising the potential while safeguarding standards?» Luxemburgo: Publications Office of the European Union. doi: 10.2806/16825.
- European Economic Employment and Social Policy (2016) «The platform economy and the disruption of the employment relationship», 5, pp. 1–6. Disponível em: <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Collective-labour-law-under-attack-how-anti-crisis-measures-dismantle-workers-collective-rights>.
- Extra, P. da R. (sem data) *Clickworker é confiável?* Disponível em: <https://portalderendaextra.com/clickworker-e-confiavel-paga-como-funciona-alerta/> (Acedido: 4 de Março de 2020).
- Fernandes, A. M. (2017) *Direito do Trabalho*. 18.^a ed. Coimbra: Almedina.
- Fernando Andrade Pires de Lima, J. de M. A. V. (sem data) *Código Civil Anotado: Volume II*. 2.^a Edição. Coimbra Editora.
- Ferro, C. (2018) «Tribunal diz que estafeta é trabalhador por conta de outrem e não individual», *Diário de Notícias*, pp. 1–6.
- Foodora & Wolt (sem data) *Justice4Couriers*. Disponível em: <https://www.justice4couriers.fi/demands/> (Acedido: 5 de Junho de 2020).
- Fundamentais, D. e Decente, T. (2006) «R198 - Recomendação sobre relações de emprego», (n^o 198).
- Gierten, David; Spiezia, V. (2016) «New Forms of Work in the Digital Economy», *OECD Digital Economy Policy Papers*, 260(June), pp. 85–107. doi: 10.18574/nyu/9781479867998.003.0004.
- Graham, M., Hjorth, I. e Lehtonvirta, V. (2017) «Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods», *Transfer: European Review of Labour and Research*. SAGE Publications Ltd, 23(2)(135–162). doi: 10.1177/1024258916687250.
- Grossman, N. (2015) «White paper: Regulation, the internet way: A data-first model for establishing trust, safety, and security: Regulatory reform for the 21st century city». Data-Smart City Solutions.
- Harris, S. D. e Krueger, A. B. (2015) «A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”», *Hamilton Project Discussion Papers*, pp. 1–40. Disponível em: http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf.
- Harvey, D. (1989) *The urban experience*. Baltimore: John Hopkins University Press.

- Hespanhol, P. (2017) «Sumários de Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça: Secção Social». Supremo Tribunal de Justiça. Disponível em: <https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2018/01/social2007.pdf>.
- Johnston, H. e Land-Kazlauskas, C. (2019) «Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy», *Conditions of Work and Employment Series*. Genebra, 94. doi: 10.13140/RG.2.2.12235.90400.
- Kessler, S. (2017) *The gig-economy won't last because it's being sued to death*, *Fast Company*. Disponível em: <http://www.fastcompany.com/3042248/the-gig-economy-wont-last-because-its-being-sued-to-death> (Acedido: 2 de Maio de 2020).
- Leitão, L. M. M. (2012) *Direito do Trabalho*. 3ª Edição. Coimbra: Almedina.
- Leyen, U. von der (2019) «Uma União mais ambiciosa - O meu programa para a Europa», p. 28.
- Maia, G. S. P. (2015) *A relação dos contratos de trabalho atípicos com a flexibilização do direito do trabalho: uma perspectiva luso-brasileira*. Universidade de Coimbra.
- Martinez, P. R. (2006) *Direito do trabalho*. Coimbra: Almedina.
- Mateus, C. (2019) «Onde ficam os direitos laborais na era do digital?», *Expresso*, pp. 2–5.
- Mikael (sem data) *Is Microworkers Legit or Scam?*, 2020. Disponível em: <https://paidfromsurveys.com/is-microworkers-legit-review> (Acedido: 30 de Março de 2020).
- Ministério do Trabalho Solidariedade e Segurança Social (2018) *Economia Colaborativa em Perspetiva, Gabinete de Estratégia e Planeamento*. Lisboa.
- Nomadismo Digital Portugal (2017) *Como conseguir clientes e trabalhos no Upwork*. Disponível em: <https://nomadismodigital.pt/trabalhos-no-upwork/> (Acedido: 10 de Março de 2020).
- OECD (2019) «Employment Outlook 2019: The future of work». doi: 10.1787/2e9fb244-nl.
- ONU (sem data) *Direitos Humanos, ONU - Centro Regional de Informação para a Europa Ocidental*. Disponível em: <https://unric.org/pt/o-que-sao-os-direitos-humanos/> (Acedido: 20 de Fevereiro de 2020).
- Organização Internacional do Trabalho (1998) *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho*. Genebra.
- Organização Internacional do Trabalho (2012) «R202 - Social Protection Floors Recommendation». Genebra: Organização Internacional do Trabalho, pp. 1–5.
- Organização Internacional do Trabalho (2016a) *Non-Standard Employment Around the World: Understanding challenges, shaping prospects*, *Organização Internacional do Trabalho*. Genebra. doi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf.
- Organização Internacional do Trabalho (2016b) *O emprego atípico no mundo: Desafios e perspectivas*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho.
- Organização Internacional do Trabalho (2017) *Relatório Inicial para a Comissão Mundial sobre O Futuro do Trabalho*. Genebra. Disponível em: https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_pub_tit_pt.htm.
- Organização Internacional do Trabalho (2018a) *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Genebra.

- Pordata (sem data) *No Title*. Disponível em: <https://www.pordata.pt/>.
- Ramalho, R. (2019) «A Economia Digital e a Negociação Coletiva», *Centro de Relações Laborais*, pp. 1–177.
- Ricardo Nascimento; Alexandre Gama (2019) «RGPD em Contexto Laboral», *Boletim da Ordem dos Advogados*, 24. Disponível em: <http://boletim.oa.pt/project/set19-rgpd-em-contexto-laboral/>.
- Rocha, C. (2019a) «“Exército invisível” já deu trabalho a 11,5% dos portugueses», *Dinheiro Vivo*, pp. 1–7.
- Rocha, C. (2019b) «Plataformas digitais. “Trabalhadores estão a ser controlados por um algoritmo”», *Dinheiro Vivo*, 0, pp. 1–3.
- Sapateiro, J. E. (2018) *Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa*. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/>.
- Sharing Cities Summit (2018) «Sharing Cities Declaration: Cities’ Common Principles and Commitments for City». Barcelona: [Sharingcitiesaction.net](http://www.sharingcitiesaction.net), pp. 4–6. Disponível em: <http://www.sharingcitiesaction.net/wp-content/uploads/2019/05/Sharing-Cities-Declaration-1.pdf>.
- Sharing Economy UK (2015) *Sharing Economy UK*. Disponível em: <https://www.sharingeconomyuk.com/about> (Acedido: 5 de Junho de 2020).
- De Stefano, V. (2016a) «Non-standard work and limits on freedom of association: A human rights-based approach», *Industrial Law Journal*. doi: 10.1093/indlaw/dww034.
- De Stefano, V. (2016b) «The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”», *Conditions of Work and Employment Series*, 71(71), p. 43. Disponível em: www.ilo.org/publns%0Ahttp://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_443267.pdf.
- Thyssen, M. (2019) «A Europa necessita do Pilar Europeu de Direitos Sociais. Porquê?», p. 2. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/2019/05/europa-necessita-do-pilar-europeu-direitos-sociais/>.
- Torgersen, K. (sem data) *Revisão: trabalhando como Freelancer no Upwork*, *Website Planet*. Disponível em: <https://www.websiteplanet.com/pt-br/blog/revisao-trabalhando-como-freelancer-no-upwork/> (Acedido: 10 de Março de 2020).
- Uber (sem data) *Quanto é que os motoristas podem receber com a Uber?* Disponível em: <https://www.uber.com/pt/pt-pt/drive/how-much-drivers-make/> (Acedido: 2 de Maio de 2020).
- Upwork (sem data) *Use Connects*. Disponível em: <https://support.upwork.com/hc/en-us/articles/211062898-Use-Connects> (Acedido: 10 de Março de 2020).
- Ursula Huws, Neil H. Spencer, Dag S. Syrdal, K. H. (2017) *Work in the European Gig Economy*. FEPS – Foundation For European Progressive Studies, UNI Europa, Hertfordshire Business School, University of Hertfordshire.
- Vasconcelos, J. (2015) «O caso das relações estabelecidas no contexto da economia on demand entre prestadores independentes de serviços e empresas tecnológicas intermediárias no mercado», em. VII Colóquio sobre Direito do Trabalho, pp. 1–4.

Weber, A. E. (2018) «Setting out for Digital Social Security». Organização Internacional do Trabalho, pp. 1–9.

Weber, E. (2019) «Digital Social Security: A social answer to online platforms», pp. 1–6.

World Bank, ILO, WaterAid, and W. (2019) *Health, Safety and Dignity of Sanitation Workers: An Initial Assessment*, World Bank. Washington, DC. doi: 10.1596/32640.