



INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

Implicações da Lei 45/2018 no Direito Laboral Português

Duarte Cadete Inácio

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador(a):

Dra. Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022



CIÊNCIAS SOCIAIS  
E HUMANAS

---

Departamento de Economia Política

Implicações da Lei 45/2018 no Direito Laboral Português

Duarte Cadete Inácio

Mestrado em Direito do Trabalho e das Empresas

Orientador(a):

Dra. Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022

## **Agradecimento**

A entrega da presente dissertação significa o ultrapassar de um marco importante na vida pessoal e profissional de um ser humano, como tal gostaria de prestar os meus agradecimentos, a todos aqueles que permitiram que este trabalho fosse realizado.

Em primeiro lugar, agradeceria à minha família, especialmente aos meus pais, por todo o apoio incansável e paciência que tiveram e continuam a ter comigo.

Não poderia também deixar de expressar os meus sinceros agradecimentos, à minha orientadora, Professora Doutora Maria Luísa Alves, pelas sábias palavras, profissionalismo, rápida resposta e acompanhamento ao longo de todo este processo.



## Resumo

Com esta dissertação propomo-nos a analisar o impacto da lei 45/2018 no ordenamento laboral português. Para tal vamos incidir o nosso estudo no conceito de contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços, na presunção de laboralidade contida no artigo 12º do Código de Trabalho e ainda na forma como a tecnologia está a mudar o mundo do trabalho e consequentemente o Direito do Trabalho.

Serão analisadas decisões de variados ordenamentos jurídicos e como estes abordam a problemática que iremos examinar. De seguida, abordaremos a lei 45/2018 conhecida como a lei da uberização e analisaremos o diploma e as suas consequências na vida das plataformas, dos seus prestadores e como o direito os está a regular. Pesquisaremos, ainda, a proposta da diretiva da Comissão Europeia 9 de Dezembro de 2021 de modo a obtermos a perspectiva europeia e quais as suas diretrizes para lidar com a problemática em questão.

Por último, exploraremos várias versões da proposta de Lei 15/XV/1, fazendo parte da agenda de “trabalho digno”, que também visa regular as relações laborais entre os prestadores, os operadores intermédios e as plataformas digitais, dada a insuficiência de proteção dos trabalhadores e a desresponsabilização das plataformas, cujos resultados são originários da lei 45/2018.

Finalizando, são estudados os efeitos da lei em análise no mundo prático e no direito laboral, sendo até sugeridas algumas soluções com base na análise de outros ordenamentos estrangeiros já abordados.

**Palavras-chave :** Lei 45/2018, Presunção de laboralidade, Plataformas digitais,, Trabalho suportado em Plataformas Digitais, Proposta de lei 15/XV/1, Trabalhador, Prestador de Serviços, Operador Intermédio.



## Abstract

With this dissertation we propose to analyse the impact of the Law 45/2018 on the Portuguese legal system. To achieve this, we are going to study the concept of employment contract and service provider contract, the assumption of employment that lays in article 12º of Código do Trabalho, and even in what way technology is changing the professional world and consequently the labour laws.

We will analyse the decisions of the different countries courts and see how they regulate the subject we are studying in this dissertation. Then we will study the law 45/2018 known as the ‘*uber law*’, and see the consequences of it in the life of the workers and platforms. After that we will examine the directive proposal of the European Commission of 9 of December 2021 to see in what way the European law wishes to regulate labour law in general and the subject of this dissertation.

We will explore the several versions of the law proposal 15/XV/1, which is part of the ‘work dignity’ agenda of the Portuguese government, that also aims to regulate the relations between digital platforms, workers and intermediary operatives, due to the inefficiency of the law in analysis and the lack of ownership of the responsibilities over the workers of digital platforms that are a direct result of the law 45/2018.

Lastly, we will study the effects of the law in analysis on the professional world and labour law in general. And we will suggest some solutions that are based in how other legal systems, previously studied, deal with the same subject.

**Key-words:** Law 45/2018, Assumption of Employment, Digital Platforms, Work under Digital Platforms, Law proposal 15/XV/1, Worker, Service Provider, Intermediary Operative



# Índice

Agradecimento	I
Resumo	V
Abstract	VII
Glossário e Abreviaturas	XI
Introdução	1
Capítulo 1. Contrato de Trabalho	3
1.1. Definição	3
1.2. A presunção de contrato de trabalho do artigo 12º	8
Capítulo 2. Contrato de Prestação de Serviços	9
2.1. Trabalho Suportado em Plataformas Digitais	10
Capítulo 3. Breve análise da problemática noutros ordenamentos jurídicos	11
3.1. Ordenamento Jurídico Francês	12
3.2. Ordenamento Jurídico Espanhol	13
3.3. Ordenamento Jurídico Norte-Americano	16
3.4. Ordenamento Jurídico Britânico	17
3.4.1 Worker ou Trabalhador independente dependente economicamente	19
3.4.2 ‘Employee’, empregado, ou trabalhador no sistema português	21
3.4.3 Acórdão Uber vs Aslam	22
3.4.3.1 Dúvidas após a decisão	23
3.5. Ordenamento Jurídico Holandês	23
3.5.1 Uber BV vs Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)	25
Capítulo 4. A Lei n. 45/2018, de 10 de agosto, e a Presunção de Laboralidade	27
4.1. A Lei n. 45/2018	27
4.2. Presunção de Laboralidade versada na Lei 45/2018, e os Resultados da mesma	31
4.3. Proposta de Diretiva da Comissão Europeia 9 de Dezembro de 2021	34
4.4. Proposta de Lei 15/XV/1 e o Artigo 12º-A	35
4.5. Nova Proposta do Partido Socialista. Proposta de Lei 15/XV/1	36

Capítulo 5. Conclusão

39

Referências Bibliográficas

43

## **Glossário e Abreviaturas**

Art. - artigo

Al. – Alínea

Als. Alíneas CC -

Código Civil

CT - Código de Trabalho

HMRC - Her Majesty Revenue and Customs

N.º - Número

OIT - Organização Internacional do Trabalho

STJ - Supremo Tribunal de Justiça

P. – Página

Pp. – Páginas

Ss. – Seguintes

Vol. – Volume

Vd .- Vede



## Introdução

Com a presente dissertação propomo-nos analisar os efeitos e implicações da introdução da lei nº 45/2018 a lei da ‘‘Uberização’’ no Direito laboral português. Fazê-mo-lo devido à extrema importância que a economia-on demand, tem assumido na vida de todos nós.

A evolução da tecnologia tem permitido avanços fantásticos que afetam a nossa vida em todos os aspetos, ou seja, desde que acordamos até irmos descansar, podemos usufruir destes serviços, como por exemplo a utilização de um serviço da Uber para o trabalho, o uso da Glovo para o almoço ou até para a compra tardia de um presente de aniversário urgente para alguém especial. São inúmeros os benefícios que estas plataformas trouxeram à vida quotidiana, no entanto nem sempre pensamos na forma como estas plataformas estão reguladas e como interagem com os inúmeros sujeitos no ordenamento jurídico português. É daqui que nasce, então, a necessidade da criação da lei 45/2018, pese embora que, apenas regule os serviços de transporte de pessoas.

É do ponto de vista da regulação da prestação da atividade que está subjacente à presente lei que devemos olhar primeiramente. Como tal o ponto de partida da dissertação será a aferição do conceito de contrato de trabalho e, mais importante ainda, a presunção contida no artigo 12º do Código do Trabalho, que desta maneira presume a existência de contrato de trabalho preenchidas as características que analisaremos adiante. De seguida, partiremos na mesma direção, mas através da aferição do conceito de contrato de prestação de serviços. Verificamos a já referida evolução tecnológica e como esta pauta o Direito do Trabalho, através da análise desta nova realidade do trabalho suportado por plataformas digitais.

Após a análise destes institutos, decidimos realizar uma investigação sobre como situações semelhantes teriam sido reguladas em diferentes ordenamentos do português. Permitindo-nos assim olhar para outras soluções que ajudem a mitigar os efeitos negativos implicados com a promulgação da lei 45/2018. Olhamos para o ordenamento jurídico francês, espanhol, inglês, norte-americano e neerlandês. Todos com soluções algo díspares, no entanto com uma finalidade semelhante, acabando por todos, à sua maneira, terem uma ideologia de responsabilidade social das plataformas digitais.

Após breve análise das soluções apresentadas noutros ordenamentos, iremos examinar a lei 45/2018 e, especialmente, a presunção do seu artigo 12º, de modo a conseguir determinar as implicações para o direito laboral português e especificamente verificar que tipo de proteção terá o indivíduo face ao Direito do Trabalho, ao prestar atividade a estes operadores.

Com o intuito de obter uma perspectiva face ao Direito da União Europeia iremos observar a proposta de Diretiva da Comissão Europeia de 9 de Dezembro de 2021. E, por último, iremos dedicarmo-nos ao estudo das várias propostas de lei 15/XV/1 que visam alterar vários diplomas desde o diploma em análise até ao Código do Trabalho. Assim, ao olharmos para estas propostas existe assumidamente uma constatação de carências legais que a lei 45/2018 permitiu e a sua subsequente tentativa de reparação através das mesmas, sendo então as propostas fulcrais para o entendimento das implicações do presente diploma o ter sido promulgado.

Em conclusão, faremos uma análise global das implicações ou efeitos que este diploma trouxe ao Direito do Trabalho português e por onde passam as soluções para corrigir os elementos negativos associados ao mesmo.

# CAPÍTULO 1

## Contrato de Trabalho

### 1.1 – Definição

O contrato de trabalho tem a sua definição no artigo 11º do Código de Trabalho. Todo o regime está configurado tendo em vista a situação em que o trabalhador, se coloca numa posição inferior em termos de poder contratual, face a outra, o empregador.

Continuando, vemos que o trabalhador é “obrigado” a exercer a sua atividade. Esta expressão traduz-se por atividade pessoal, atividade desta pessoa com as suas capacidades concretas e o seu perfil psicológico e profissional concreto, ou seja, o trabalhador não pode ser substituído por outra pessoa unilateralmente. A possibilidade de fazê-lo em acordo com o empregador existe, mas unilateralmente, em princípio, nunca o poderá fazer.

Mais recentemente, em maio de 2019, o STJ avaliou a situação de um trabalhador que foi contratado como funcionário para exercer diversas atividades. A certa altura, este decidiu sugerir ao empregador que parte dos seus negócios fossem entregues a outra pessoa a quem pagaria do próprio bolso.

O STJ<sup>1</sup> entendeu, e, muito bem, que o contrato que era inicialmente um contrato de trabalho se tornasse num contrato de prestação de serviços, porque o trabalhador tinha a possibilidade de ter parte do seu trabalho, de poder transferi-lo para outra pessoa e pagá-lo. Um exemplo da importância do elemento “pessoa do trabalhador” na definição do contrato de trabalho. Outro elemento estrutural é a expressão por “remuneração”, que destaca a característica do contrato de trabalho como um contrato oneroso, remetendo à ideia introdutória de que o Direito do Trabalho regula apenas o trabalho remunerado. Portanto, todo o trabalho não remunerado não é trabalho para fins de aplicação da lei laboral. Com a expressão "para uma ou mais pessoas" o que está aqui em causa é a parte empregadora, o lado patronal, que pode ser ocupado por um indivíduo ou uma entidade de qualquer outra natureza, com ou sem fins lucrativos.

---

<sup>1</sup> Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (15-05-2019) Proc. n.º 469/17.4T8TMR.E1.S1 disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/0ae041f7a22297f7802583fc0030c631?OpenDocument&Highlight=0,469%2F17>.

A parte principal desta definição centra-se na expressão “no âmbito de organização e sob autoridade destas pessoas”. Estas são as palavras seleccionadas pelo legislador para descrever a situação de subordinação. O trabalhador insere-se num ambiente em que sobre ele são exercidos poderes de organização e gestão, ou seja, está subordinado a outra pessoa, que organiza e dirige o trabalho de cada um dos trabalhadores. Muitas vezes não existem ordens ou instruções reais, porque todos sabem exatamente o que fazer, mas há um horário a ser seguido, um local definido para desenvolver o trabalho, alguém a quem reportar, regras a serem seguidas e parâmetros e critérios que devem ser respeitados.

Usualmente, poderá dizer-se que a prestação de trabalho está correlacionada com a existência de um contrato de trabalho. Mas, na verdade, tal não se afigura tão simples, pois basta olharmos para a figura do contrato de prestação de serviços para verificarmos a existência de uma fronteira menos definida entre este e o contrato de trabalho. Segundo o Código Civil “Contrato de prestação de serviços é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição” (art. 1154.º). Se confrontarmos a noção legal de contrato de trabalho, contida no artigo 1152 do Código Civil (também versada no artigo 11 do Código do Trabalho), com a noção de contrato de prestação de serviços, espelhada no artigo 1154 do Código Civil (doravante CC), apercebemo-nos rapidamente de algumas diferenças.

Em relação ao conteúdo da obrigação, no contrato de prestação de serviços o que é relevante para o credor é existência de um resultado do trabalho determinado, já no contrato de trabalho o que está em causa é a prestação de uma atividade. No caso da retribuição, esta é um elemento basilar do contrato de trabalho, mas apenas um elemento meramente eventual no seio do contrato de prestação de serviços, já que no artigo desta figura, verificamos a expressão “com ou sem retribuição” quanto às instruções do credor da prestação, no seio do contrato de prestação de serviços, estas não existem.

Parece-nos, então, que seria fácil marcar uma delimitação entre estes dois institutos, mas tal não se afigura na realidade. Até poderíamos afirmar que o verdadeiro critério de distinção se baseia na existência ou inexistência de subordinação jurídica entre as partes da relação. Se se verificar, em princípio estaremos defronte de um contrato de trabalho. Se esta não se verificar, teremos uma qualquer modalidade do contrato de prestação de serviço.

A verdade é que, hoje em dia, com as evoluções tecnológicas e as inúmeras multiplicidades de situações da vida que se verificam em todo o mundo, e conseqüentemente no nosso próprio país, existem imensas zonas cinzentas de demarcação. Devemos dizer que a subordinação jurídica é um chavão que se pode mostrar polivalente, tendo-se flexibilizado ao longo do tempo. Se verificarmos a jurisprudência, esta tem a tendência a assumi-la de formas cada vez menos vincadas, por exemplo, no caso de exercício dos poderes empresariais. Já no contrato de prestação de serviços também se assume que haja espaço para a transmissão de algumas instruções genéricas por parte do credor da prestação. Não será então, na jurisprudência que encontraremos uma resposta definitiva, ou seja, infelizmente não existe “subordinómetro”<sup>2</sup> e tal decisão deverá ser realizada analisando o caso concreto. O que ainda se afigura mais complexo é que também não se verifica uma relação necessária entre a natureza da atividade exercida e a respetiva qualificação contratual. E ainda existe muitas vezes uma simulação da natureza subordinada da relação por parte dos sujeitos (máxime o credor). É então fácil compreender que esta distinção constitui um dos principais desafios que atualmente estão sob a esfera do Direito do Trabalho.

Esta simulação sobre a natureza do negócio, normalmente tratando-se de um qualquer contrato de prestação de serviços, resultará de uma mutação do tipo negocial correspondente ao negócio oculto que neste caso seria o contrato de trabalho. Obviamente será simulação fraudulenta, pois a razão será ludibriar a legislação laboral. Claro que é necessário denotar que se trata de uma convenção na qual o trabalhador também participa, no entanto convém lembrar que, provavelmente, lhe terá sido imposto pelo empregador como condição *sine qua non* para celebrar o acordo e ser assim admitido. Devemos ainda perceber que nestas situações quem acaba por sair prejudicado é o trabalhador<sup>3</sup>, já que lhe é negada a proteção da legislação laboral.

O fator decisivo é cada vez mais, o facto de a prestação prestada pela pessoa se organizar ou ser organizada, daí esta referência ao poder de organização do empregador, afirmando que, embora não existam atos jurídicos, o empregador exerce autoridade. Tratando-se assim de uma relação

---

<sup>2</sup> RIBEIRO, Joaquim Sousa, As fronteiras juslaborais e a (falsa) presunção de laboralidade do artigo 12.º do Código do Trabalho, Direito dos Contratos — Estudos, Coimbra Editora, 2007

<sup>3</sup> VICENTE, Joana Nunes A Fuga à Relação de Trabalho (Típica): em torno da simulação e da fraude à lei, Coimbra Editora, 2008

desigual em que o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador, existindo de facto uma subordinação.

Deste modo, concluímos que as características essenciais do contrato passam por ser um contrato sinalagmático: existindo assim duas partes com obrigações mútuas que são mutuamente dependentes, isto é, se o empregado não trabalha, a empresa não paga e vice-versa. A sua validade deriva essencialmente do consentimento das partes, quer isto dizer que a validade e eficácia do contrato não estão dependentes da observância de qualquer forma, significando que estamos no âmbito do princípio da liberdade formal colhido pelo artigo 405º CC e 110º do CC.

Por último, é um contrato de execução duradoura, não se tratando de um contrato resolvido através de prestações instantâneas, como por exemplo, um contrato de compra e venda. O contrato de trabalho normalmente é continuado no tempo, pois a definição verdadeira de “atividade” implica uma lógica de continuidade. É importante referir a existência dos chamados contratos de trabalho a termo, mas neste caso estamos perante um contrato de execução duradoura e continuada.

Por subordinação jurídica devemos entender, segundo o professor Monteiro Fernandes<sup>4</sup>, uma relação de dependência necessária do comportamento pessoal do trabalhador na execução da prestação laboral derivada do contrato face às orientações, transmitidas pelo empregador, dentro das limitações do contrato e das normas existentes.

A expressão subordinação foi durante décadas traduzida pela expressão “sob a autoridade e direção do empregador” e agora aparece-nos também na expressão no âmbito de organização e autoridade do empregado. Tal se verifica através do reconhecimento pelo legislador de uma fundamental evolução que se evidencia na natureza predominante das relações de trabalho, especialmente em relação a níveis de instrução e qualificação do trabalho. Atualmente, o trabalho “mecânico” é cada vez menos comum, verificando-se a substituição do elemento “direção” na fórmula tradicional pela expressão “organização”.

---

<sup>4</sup> FERNANDES, António Monteiro, Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina, 2022

Esta alteração é pertinente, porque um dos traços característicos do trabalho subordinado é o facto de ser organizado por outrem. Esta organização traduz-se na definição de um horário, local, e métodos de trabalho no âmbito de uma organização maior.

Esta subordinação não tem obrigatoriamente de se refletir em atos concretos de direção, o que interessa é que o empregador tenha o poder de dirigir a prestação laboral do trabalhador.

Cabe-nos, agora, distinguir os conceitos de subordinação jurídica, subordinação técnica e dependência económica. A subordinação técnica baseia-se na adoção de ordens e instruções dadas pelo empregador na relação de trabalho. Cada vez mais esta subordinação técnica está diluída verificando-se uma plena autonomia dos profissionais, sem prejuízo da sua subordinação jurídica. A dependência económica, é composta pelo facto de os rendimentos ganhos pelo trabalhador e que constituem a sua forma de subsistir, resultarem exclusivamente do seu empregador. Este existirá se o salário for o único meio de subsistência do trabalhador, mas se ele tiver outras atividades já não será o caso. Existem ainda situações de trabalho autónomo, isto é, sem subordinação jurídica, mas com dependência económica. É o caso do advogado que apenas presta serviços a uma determinada empresa.

Sendo, então, alguém classificado como trabalhador, resultará para o empregador a assunção de encargos como a contribuição para a segurança social, obrigações de comunicação, inspeção no trabalho, vendo-se, sobretudo fortemente constrangido, na sua liberdade de pôr termo ao contrato. Características estas não comuns à prestação de serviços, ou seja, não valendo para o trabalho autónomo, ou, por outras palavras, para os trabalhadores independentes, resultando em uma opção muito mais dispendiosa para o empregador.

Desta maneira é frequente, por exemplo, o uso de recibos verdes, para simular a existência de trabalho subordinado, verificando-se assim um contrato de trabalho camuflado quanto à sua natureza. Ora, os juízes têm de definir o contrato para encontrar a solução para este caso concreto, assim utilizando uma metodologia baseada na existência ou não de autonomia, a existência de um horário de trabalho, e da verificação da existência de uma relação de subordinação já anteriormente referida.

Notemos que o surgimento do trabalho suportado em plataformas digitais veio, sem dúvida criar novos desafios.

## 1.2 - A presunção de contrato de trabalho do artigo 12º Código do Trabalho

Existe, então, uma presunção legal de existência de contrato de trabalho baseada na constatação de uma situação de relação contratual que pode ser qualificada como trabalho ou prestação de serviços. Dependendo sempre da verificação de determinadas características versadas no método indiciário usada pelos tribunais. Verificando-se duas das cinco características da norma, presume-se que o contrato é de trabalho.

É uma presunção relativa pois admite prova em contrário, é suscetível de ser ilidida se se provar que se verifica um contrato de prestação de serviços. Em relação à distribuição do ónus da prova, este pertence em princípio a quem beneficia dessa qualificação.

Assim, cabe ao trabalhador provar que se verifica a existência de um contrato de trabalho. Contudo, é necessário salientar que o trabalhador em relação à produção de prova está numa posição de inferioridade, já que existindo a hipótese de os seus colegas não testemunharem por receio de represálias do empregador, e também porque quem tem os documentos normalmente será o empregador.

Ora, observando esta norma verificamos que ao trabalhador basta apontar alguns dos pontos fundamentais, não sendo essencial demonstrar que se preenchem todos os elementos do contrato de trabalho enumerados no artigo. Terá, depois, a entidade empregadora o ónus de fazer prova do contrário. O artigo 12º acaba por realizar uma redistribuição do ónus da prova.

No caso de nenhuma das partes conseguir provar claramente a qualificação, esta norma vai permitir que o juiz adote a lei aplicável ao contrato de trabalho, visto que a presunção vai imperar e funcionar contra quem tinha de a ilidir.<sup>5</sup> Desde a reforma do Código de Trabalho de 2009, que a doutrina afirma que esta presunção só é utilizável relativamente a contratos celebrados depois dessa data. Mas, o professor Monteiro Fernandes discorda entendendo que o que interessa é o estado em que a situação se encontra no momento em que o litígio é iniciado, não devendo existir esta limitação temporal de aplicação da presunção.

---

<sup>5</sup> Ebook Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo : Presunção Legal e Método Indiciário, 2 Edição, disponível em <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=WqLyWKW1e10%3D&portalid=30>

Porém, seguindo a jurisprudência consolidada, importa não confundir presunção com certeza, pois, no caso da presunção, esta não permite de imediato qualificar o contrato, mas é importante referir que isto não acontece em todos os casos.

Seguindo o artigo 12º n° 2, 3 e 4 estão evidenciadas sanções pesadas para a simulação, ou seja, para as situações em que é detetada pelo tribunal qualquer manobra no sentido de esconder um contrato de trabalho.

Prevendo-se uma contraordenação muito grave no n° 2 e o n° 4, definindo que pelo pagamento da coima são solidariamente responsáveis o empregador, as sociedades que com ele participem na organização e ainda o administrador ou diretor do trabalhador.

## **CAPÍTULO 2**

### **Contrato de Prestação de Serviços**

Na sistematização o legislador do CC, contrapõe o contrato de trabalho ao contrato de prestação de serviços, verificando-se na relação entre os artigos. °1152 e 1154 CC.

O contrato de prestação de serviços está versado no art. ° 1154 CC. Olhando para esta definição ‘‘versus’’ a noção de contrato de trabalho, versado nos arts.° 1152 CC e 11 Código do Trabalho. Detetamos essencialmente, três diferenças: no contrato de prestação de serviços uma das partes proporciona à outra ‘‘certo resultado’’, enquanto no contrato de trabalho, ‘‘presta a sua atividade’’. E por último, o contrato de trabalho é, necessariamente, oneroso.

A retribuição corresponde a um elemento essencial deste negócio jurídico, sem a qual não há contrato (art.° 1152 CC); diferentemente, o contrato de prestação de serviços pode ser celebrado com ou sem retribuição (art.° 1154 CC). Portanto, o contrato de prestação de serviços pode ser gratuito ou oneroso. No contrato de prestação de serviços, não há qualquer subordinação jurídica, o prestador de serviços exerce a sua atividade com autonomia.

A distinção entre estes dois tipos de contratos deverá apoiar-se essencialmente no critério da subordinação jurídica. Porém em todas as suas concretizações, como por exemplo, a subordinação com autonomia técnica.

A “organização” (art.º 11 do Código do Trabalho), só por si, não permite destrinçar o contrato de trabalho do contrato de prestação de serviços, pois o prestador de serviços pode estar inserido numa organização empresarial. Para que exista subordinação jurídica é suficiente a possibilidade de dar ordens, ou seja, o trabalhador deve-se encontrar sob autoridade do empregador no que respeita à execução da atividade ajustada. Para se preencher o critério da subordinação jurídica, deveremos ter outras características em conta, que podendo não ser determinantes, devem ser atendidas. Deve-se recorrer, neste caso, aos métodos tipológico e indiciário. Recorrendo ao método tipológico, cabe-nos destrinçar a existência dos elementos do tipo negocial do contrato de trabalho ou dos negócios jurídicos em que a prestação é desenvolvida com autonomia. Em relação ao método indiciário, aqui deveremos verificar a existência de indícios de subordinação jurídica.

## **2.1 - Trabalho suportado em Plataformas Digitais**

A evolução das novas tecnologias, como já foi referido acima, fez-se sentir em todos os aspetos da nossa vida e influenciou também sem dúvida o mundo do trabalho, seja no caso da inteligência artificial ou até mesmo da internet que num mundo pós-pandémico nos parece já tão inquestionável.

A expansão das plataformas digitais é enorme e pode-se dizer que foram criadas mais de cerca de 10000 plataformas. Existe uma app para tudo, desde atividades mais simples como entrega de comida, até atividades mais complexas como a prestação de serviços jurídicos, e novas plataformas são criadas todos os dias.

Estamos a falar de atividades como o “Crowdwork<sup>6</sup>, ou trabalho em plataformas – work-on-demand via apps. Obviamente, não existe um conceito totalmente homogéneo desta atividade, já que são utilizados diferentes métodos e formas de trabalhar, que podem ir desde tarefas simples, a tarefas mais complexas e novas, onde o valor acrescido está na qualificação e na inovação de quem as realiza.” É importante ainda, referir que em relação ao Crowdwork a concorrência também é verdadeiramente global, e pode originar uma “race to the bottom”<sup>7</sup>, resultando mais uma vez numa posição desfavorável ao trabalhador.

---

<sup>6</sup> AMADO, João Leal & MOREIRA, Teresa Coelho, “ A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica : sujeitos, relações e presunções “, p.64 Labour Law Issues, vol.5, nº1, 2019

<sup>7</sup> AMADO, João Leal & MOREIRA, Teresa Coelho, “ A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica : sujeitos, relações e presunções “, p.64 Labour Law Issues, vol.5, nº1, 2019

No caso das atividades em que é necessária uma presença física do trabalhador ou prestador surgem variadas questões e eventuais violações de regras de Direito do trabalho. Por exemplo, o gigante mais conhecido é a Uber, enquanto plataforma digital relacionada com os transportes e entrega de comida, mas também existem plataformas digitais associadas a serviços domésticos, desde limpeza, mudanças, etc. A OIT recomendou “o desenvolvimento de um sistema de governação internacional para plataformas de trabalho digitais que estabeleça e exija que as plataformas (e clientes) respeitem certos direitos e proteções mínimas”<sup>8</sup>.

Podemos então afirmar que foram modificadas as bases do Direito do Trabalho, passando de um trabalho muito subordinado, com tempos de trabalho bem definidos, sofrendo agora uma autêntica transformação, e diríamos até talvez criando um novo conceito de subordinação?

Ora como deveremos qualificar as relações estabelecidas, especialmente quando estas foram pensadas para uma relação bilateral, e realizando uma análise destas relações sob a luz do Direito do Trabalho nas plataformas digitais, existe realmente uma relação onde intervêm três partes, ou até quatro como veremos adiante.

### **CAPÍTULO 3**

#### **Breve análise da problemática noutros ordenamentos jurídicos**

Considerando a problemática em ordenamentos jurídicos distintos do português, onde existem condições similares para a presunção jurídica de laboralidade, várias são as decisões sobre esta matéria. Iremos comentar as decisões mais detalhadamente dos casos Uber vs Aslam, no caso do common law (especialmente os conceitos de worker e employee) e do acórdão, Uber BV/Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) no ordenamento jurídico holandês. Já a nível mais superficial vamos olhar para o ordenamento jurídico francês onde existem até decisões contrárias sobre a qualificação do contrato, ainda analisaremos levemente também estas situações no seio do direito espanhol e direito norte-americano. Seguiremos então a logica e

---

<sup>8</sup> RISAK,, Fair Working Conditions for Platform Workers - Possible Regulatory Approaches at the EU Level, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017

alguns argumentos apresentados no artigo ‘ ‘ A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica : sujeitos, relações e presunções ’ ’<sup>9</sup>, de João Leal Amado e Teresa Moreira.

### **3.1 – Ordenamento Jurídico Francês**

Por volta de 2016, o Conseil de Prud’hommes de Paris<sup>10</sup> conclui que o motorista do Le Cab era um trabalhador, decisão confirmada pela Cour d’appel de Paris já em 2017. Contudo, num outro caso a Cour d’appel de Paris, meses depois ainda em 2017, concluiu que os riders da plataforma Take Eat Easy<sup>11</sup> não eram trabalhadores, porque neste caso existe uma maior liberdade na escolha das entregas e de quando o querem realizar. É ainda importante afirmar que, ainda em relação a esta decisão, a Cour de Cassation teve um entendimento contrário tendo decidido que os motoristas deveriam ser considerados como trabalhadores devido à ferramenta da geolocalização, e ainda a devido à hipótese de sancionar quem não cumprir as regras.

Já por volta de 10 de janeiro de 2019, a Cour d’appel decidiu que um rider da Uber deve ser encarado como trabalhador munido de contrato de trabalho e não com um contrato de prestação de serviços, pois desde o momento em que o indivíduo se autentica na plataforma Uber passa a integrar um serviço organizado pela mesma, emanando diretrizes e comandos, sendo que se o motorista não ‘ ‘obedecer’ ’ a estas diretrizes poderá ser sancionado. Nesta decisão, a existência de ferramentas de geolocalização teve um papel preponderante para a decisão.

Aqui é relevante perceber que o tribunal renunciou indícios fortemente enraizados no sistema como o não cumprimento de um horário reiterado para a prática da prestação e ainda em relação

---

<sup>9</sup> AMADO, João Leal & MOREIRA, Teresa Coelho, ‘ ‘ A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica : sujeitos, relações e presunções ’ ’, labour law issues, vol.5, nº1, 2019

<sup>10</sup> Sumário disponível em <https://www.village-justice.com/articles/Chauffeur-VTC-independant-salarie.23918.html>

<sup>11</sup> Sumário disponível em <https://www.federation-auto-entrepreneur.fr/actualites/requalification-autoentrepreneurs-jurisprudence-plateformes-uber-take-eat-easy>

a propriedade dos instrumentos de trabalho. Havendo assim uma maior valorização do fator de dependência organizacional correspondente ao verdadeiro conceito de subordinação.<sup>12</sup>

### 3.2 – Ordenamento Jurídico Espanhol

Esta dicotomia de relações pode também ser vista no ordenamento jurídico espanhol. Desta maneira, analisando as decisões do Juzgado de lo Social de Madrid, aqui relativamente à Glovo, nomeadamente n.ºs 53/2019<sup>13</sup>, 128/2019 e 130/2019<sup>14</sup>. Neste caso, o tribunal considerou que os motoristas deveriam ser considerados como trabalhadores, porque a plataforma exerce um controlo total sobre a prestação prestada. Parecendo-nos aqui existir subordinação jurídica, uma vez que a Glovo, incluindo tem conhecimento, desde que o rider esteja autenticado, em qualquer altura onde se encontra o trabalhador. Esta também obriga o motorista a cumprir determinadas regras, e avalia-o segundo a sua prestação, determinando sanções disciplinares que podem originar a cessação do contrato, se tais “ordens” não forem acatadas.

Será ainda relevante afirmar que, nestas situações, deve-se atender ao facto de todos estes motoristas trabalharem para uma plataforma que já existe num espaço como “marca”, ou seja, poderá alegar-se que o trabalhador se fosse realmente “autónomo”, não beneficiando do marketing da plataforma, provavelmente não conseguiria realizar essa atividade durante muito tempo, pois não correria da mesma maneira, uma vez que estas plataformas investem milhões de euros em publicidade nas redes sociais e em motores de busca. Então, devemos dizer que o motorista não possui responsabilidades perante os clientes, pois todo o processo relacionado com o processo de faturação é realizado pela plataforma.

Em setembro de 2018, o mesmo tribunal tomou a decisão contrária, pois tinha classificado um motorista como trabalhador autónomo, considerando que o trabalhador tinha escolha em relação ao tempo de trabalho, pois era-lhe possível determinar as horas em que iniciava a sua jornada

---

<sup>12</sup> FERNANDES, Monteiro António & Alves, Maria Luísa “Trabalho suportado em plataformas digitais” in *Revistas Questões Laborais* n.º 58, pp 33 e ss, 2021

<sup>13</sup> Juzgado de lo Social de Madrid, 53/2019, Acórdão disponível em <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ059448.pdf>

<sup>14</sup> Juzgado de lo Social de Madrid, 130/2019, Acórdão disponível em <https://www.uv.es/catedra-economia-colaborativa-transformacion-digital/es/novedades-1286057015758/Novetat.html?id=1286118539445>

de trabalho e quando a finalizava, podendo aceitar ou recusar os pedidos que receberia dos clientes.

Desta forma, o tribunal considerou que o rating não tinha qualquer importância, porque este apenas teria o propósito de o motorista poder escolher os pedidos que pretendia efetuar, não resultando necessariamente numa sanção para os que tivessem um rating inferior, o que é totalmente falso segundo o algoritmo destas mesmas plataformas. O mesmo tribunal<sup>15</sup> concluiu que o motorista da Glovo não se tratava de um trabalhador subordinado, mas, na verdade, de um trabalhador economicamente dependente (conceito que mais à frente iremos aprofundar).

Olhando para a decisão do Juzgado de lo Social de Gijón, 20 de fevereiro de 2019<sup>16</sup>, foi considerado “... que os motoristas da Glovo deveriam ser considerados como trabalhadores, existindo vários indícios que demonstravam uma verdadeira subordinação no contrato celebrado...”<sup>17</sup>. Existindo ordens da plataforma: quanto ao trabalho que os motoristas devem realizar; quanto à determinação de tempos de trabalho e dos dias de férias e folgas, e ainda à determinação de situações que podem levar à rutura da prestação de trabalho. Neste acórdão foi ainda referido, o facto de as horas em que existirá uma melhor pontuação serem totalmente reguladas pelas plataformas e não pelo motorista, satirizando a tão aclamada flexibilidade temporal, uma vez que, na verdade, esta é totalmente determinada pela plataforma.

Ora tal e qual como no ordenamento jurídico francês, as decisões visam a questão da gigantesca opção de “controlo indireto devido aos sistemas de geolocalização”<sup>18</sup>, assim como a existência de repercussões para os motoristas que não acatassem as regras já estabelecidas. Por último, ainda teremos de nos debruçar sobre a decisão do Juzgado de lo Social de Valência, de 1 de junho de 2018, relativamente à plataforma Deliveroo. Tendo sido a primeira vez que se pensou

---

<sup>15</sup> Juzgado de lo social nº 17 de Madrid, sentencia 12/2019, de 11 de enero de 2019, disponível em <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ059449.pdf>

<sup>16</sup> Juzgado de lo Social de Gijón , de 20 de fevereiro de 2019, disponível em <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/8d482f14fddaf61184b8072b28c6b92a8f71fdf54082c6e8>

<sup>17</sup> AMADO, João Leal & MOREIRA, Teresa Coelho, “ A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica : sujeitos, relações e presunções ”, p.68 Labour Law Issues, vol.5, nº1, 2019

<sup>18</sup> AMADO, João Leal & MOREIRA, Teresa Coelho, “ A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica : sujeitos, relações e presunções ”, p.68 Labour Law Issues, vol.5, nº1, 2019

nesta questão jurisprudencialmente e o Tribunal decidiu que se tratavam de verdadeiros trabalhadores tendo então a cessação do contrato correspondente a um despedimento ilícito.

Dando-se então um primeiro passo importante, tendo o tribunal comprovado que existia uma subordinação jurídica, pois o trabalhador cumpria as regras da plataforma e prestava a sua prestação sob as condições fixadas pela mesma, estabelecendo em que zonas o trabalho deveria ser prestado e inclusivé o horário de trabalho, este deveria ser prestado dentro de um horário previamente fixado pela empresa sendo esta que também estabelecia o horário final de cada trabalhador. O fator mais importante para a formação da decisão foi a, já falada infra, questão da possibilidade de geolocalização do trabalhador permitindo um acompanhamento detalhado do mesmo e o seu controlo. Verificou-se, também, existir um invocável poder disciplinar, pois mais uma vez notamos que o trabalhador seria sancionado se não cumprisse as ordens dadas pelas plataformas.

Devemos ainda olhar para a decisão do Julgado de lo Social de Barcelona, 29 de maio de 2018, concluindo-se aqui que os riders da plataforma Take Eat Easy eram trabalhadores, existindo subordinação jurídica entre as partes, pois verificou-se que existia indubitavelmente poder diretivo, disciplinar e organizacional, isto é, estando sujeitos a um horário de trabalho, usando os equipamentos (mochilas e terminais móveis) da plataforma, sendo-lhes atribuído uma retribuição como contrapartida pelo trabalho que se tratava de uma verdadeira retribuição.

Concluindo, é também relevante afirmar que existe ainda na legislação espanhola uma figura própria para trabalhador autónomo economicamente dependente (ou TRADE), sendo que esta depende da verificação de circunstâncias muito específicas que nem sempre se verificam na relação plataforma, motorista, cliente. Sendo a principal o auferimento de, no mínimo 75 % do total do seu rendimento, através desta entidade, e ainda não ter a seu cargo trabalhadores por conta de outrém, não executar a sua atividade de maneira indiferenciada, possuir infra-estrutura própria para o exercício da mesma, desenvolver a atividade com critérios organizacionais próprios e a assunção de um risco do pagamento de uma contraprestação caso o cliente não fique totalmente satisfeito com a realização da atividade,<sup>15</sup>ou seja, funcionando num regime marcado pela hetero-organização. Ora, figura esta que se situa entre o trabalho subordinado e a prestação de serviços.

No entanto, todos os tribunais superiores têm tido o entendimento que, embora alguns dos critérios tradicionais que pautavam uma relação laboral estejam em falta, nomeadamente o horário da prestação, os que subsistem são mais do que necessários para a consideração dos riders ao regime do contrato de trabalho tais como trabalhadores tradicionais.

Para o Supremo Tribunal Espanhol declarar que existe uma relação laboral devem ser verificados os indícios de dependência e alienidade. A primeira deve ser vista como uma manifestação da integração dos indivíduos na organização empresarial, ainda que se trate de alguém que realize uma atividade em que esta organização é mais flexível. Quanto à segunda, esta significa que os rendimentos obtidos não passam diretamente para a esfera do trabalhador, mas sim para a plataforma ou operador intermédio, que não assuma nenhum risco empresarial, e ainda que este não realize investimentos relevantes em bens de capital<sup>19</sup>. O que nos parece merecer algum mérito.

### 3.3 – Ordenamento Jurídico Norte-Americano

Já no ordenamento jurídico norte-americano também existem variadas e diversas decisões, acerca de qualificação do contrato. No dia 11 de março de 2015, o United States District Court Northern District of California, decidiu no caso O'Connor v. Uber Technologies, Inc<sup>20</sup>, que a Uber não se tratava apenas de uma mera empresa tecnológica, mas sim também se trataria de uma empresa de transporte. Sob a mesma luz se encontra a decisão da mesma data, Cotter v. Lyft<sup>21</sup>.

Neste sentido ainda temos a decisão da California Labor Commissioner, a 16 de junho de 2015, em relação ao caso Berwick v. Uber Technologies Inc. And Raiser<sup>22</sup>. Foi aqui confirmado que a condutora da Uber possuía um vínculo subordinado com a plataforma, condenando assim a Uber ao pagamento de uma indemnização pela cessação do contrato. Porém, na direção contrária, não confirmando a existência de um contrato de trabalho, podemos observar a decisão

---

<sup>19</sup> FERNANDES, Monteiro António & Alves, Maria Luísa ‘‘Trabalho suportado em plataformas digitais’’ in Revistas Questões Laborais nº 58, pp 21, 2021

<sup>20</sup> United States District Court Northern District of California, O'Connor v. Uber Technologies, Inc, Acórdão Disponível em <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca9/14-16078/14-16078-2018-09-25.html>

<sup>21</sup> United States District Court Northern District of California, Cotter v. Lyft , Acórdão Disponível em [http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/06/Cotter\\_Lyft.pdf](http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/06/Cotter_Lyft.pdf)

<sup>22</sup> California Labor Commissioner, Berwick v. Uber Technologies Inc. And Raise, Acórdão disponível em <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical>

do United States District Court for the Eastern District of Pennsylvania, no caso Razak v. UberBlack<sup>23</sup>.

Determinando este tipo de trabalhadores como trabalhadores autónomos, justificando a decisão com o argumento de que, mesmo existindo controlo, este não seria suficiente para serem considerados como trabalhadores.

Ainda em relação a este tópico e dentro do ordenamento jurídico americano, devemos regressar ao dia 12 de julho de 2018, quando o State of New York Unemployment Insurance Appeal Board concluiu que caberia dentro da responsabilidade da Uber, o pagamento da prestação do subsídio de desemprego de três condutores, tais quais como a todos os outros que estivessem numa situação similar, afirmando que seria elementar assumir que a Uber exercia um controlo sobre os trabalhadores, seguindo as suas deslocações. Exercia também controlo ao disponibilizar o "livro de bolso" que é entregue aos mesmos com as regras de conduta, do tabelamento dos preços parte da plataforma do preço, e ainda a determinação de variadas características do percurso.

Podemos então dizer que as várias instâncias por todo o mundo, têm sentido dificuldades ao realizarem o enquadramento jurídico do trabalho prestado através destas plataformas tecnológicas, verificando-se alterações marcadas quanto à qualificação do mesmo como trabalho subordinado, trabalho autónomo ou ainda um tipo misto dos dois (como no caso britânico que veremos adiante).

É importante afirmar que estas decisões judiciais acima são compostas por três sujeitos: a plataforma, o trabalhador ou prestador de serviços e o cliente. Assim, centrando-se as decisões na qualificação da relação jurídica que se estabelece entre a plataforma e o motorista. Já no caso português, a situação fica um pouco mais complexa com surgimento de uma nova parte, algo que analisaremos à frente.

### **3.4 – Ordenamento Jurídico Britânico**

---

<sup>23</sup> United States District Court for the Eastern District of Pennsylvania, Razak v. UberBlack, Acórdão disponível em <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca3/18-1944/18-1944-2020-03-03.html>

Para podermos analisar corretamente esta situação no contexto de common law, será necessário primeiro contextualizar as figuras e realidade deste ordenamento jurídico. Um contrato de trabalho segundo a lei inglesa é um tipo específico de contrato em que uma pessoa trabalha sob a direção de outra. As duas principais características de um contrato são que a prestação de trabalho é trocada por um salário e uma das partes mantém uma relação de dependência relativa e desigual. Nesta base, a lei exige que os direitos obrigatórios sejam oponíveis ao empregador.

Os pontos de vista diferem sobre o escopo da lei inglesa que abrange os funcionários ‘workers’, já que diferentes critérios são usados para variados tipos de direitos. A lei distingue claramente entre um "trabalhador" e um "empregado" e o uso desses termos também é diferente. Segundo a seção 230 do Employment Rights Act 1996, um "empregado" é qualquer pessoa com um contrato de serviço, que tem o significado de uma série de processos judiciais, que também são aplicáveis às leis fiscais e de responsabilidade, onde diferentes juízes expressaram diferentes opiniões sobre o significado da palavra.

Um "empregado" ou ‘employee’ tem direito a todos os tipos de direitos aos quais um worker tem direito, além dos direitos a uma notificação razoável em caso de demissão, proteção em caso de falência do empregador ou venda da empresa, etc.

Já no caso de um “trabalhador”, “worker” a sua formulação legal é um termo mais amplo embora não dotado de tantos direitos, como veremos adiante. Um trabalhador é qualquer pessoa que realiza um trabalho pessoalmente e não é um cliente.

De acordo com a seção 230 da Lei, a palavra "empregado" é usada para significar alguém com um "contrato de trabalho". Desde o início dos anos de 1980, alguns juízes tiveram uma interpretação restritiva sobre este conceito. O oposto de um "contrato de trabalho" é um "contrato de prestação de serviços", e visavam traçar a linha entre alguém que está a trabalhar para outrem, numa relação com pouco autonomia e alguém que está a laborar por conta própria, com total autonomia, controlando o mesmo o seu próprio trabalho.

Resultando isto na falta de proteção dos workers, ou trabalhadores mais vulneráveis com baixos salários, especialmente no caso dos trabalhadores temporários, ao serem considerados fora do escopo da proteção da Lei.

Tal ocorreu porque alguns juízes têm entendido que não havia "controle" ou "reciprocidade de obrigações" suficientes para estabelecer um contrato formal de trabalho, isto é, o que os juízes queriam dizer com "mutualidade de obrigação" é que os termos do contrato, especialmente a obrigação de trabalhar ou não trabalhar em determinado momento e a promessa de trabalho no futuro, não eram recíprocos o suficiente.

Basta observarmos o famoso caso O 'Kelly v Trusthouse Forte plc (1983)<sup>24</sup> em que Sir John Donaldson MR argumentou que alguns garçons que foram contratados por uma agência para servir jantares não eram "trabalhadores" (seja do salão de festas ou da agência) porque tecnicamente, não tinham que aparecer para trabalhar num horário certo, e que desta maneira poderiam ser demitidos a qualquer momento.

Sir John Donaldson acrescentou ainda que o contrato carecia de "mutualidade" e não poderia ser descrito como um contrato entre um "empregado" e "empregador", desta forma, estes deveriam ser considerados trabalhadores autónomos não sendo abrangidos pela lei.

Dentro desta temática encontramos decisões em sentido contrário, por exemplo, o caso St Neot Ltd v Gardiner (1984)<sup>25</sup>, onde os trabalhadores de meio período costuravam bolsos nas calças da empresa Nethermere. Houve desacordo sobre o pagamento das férias, tendo Stephenson LJ decidido que, deveria existir um mínimo irredutível de obrigação de cada lado para se criar um contrato de prestação de serviços.

Segundo o seu raciocínio, foi verificada uma troca de salários por trabalho e controlo suficiente para estabelecer a relação laboral. Aqui não houve recurso ao conceito de "mutualidade", ainda conclui que a maioria das pessoas da empresa terá um contrato de trabalho e se enquadra perfeitamente na categoria de empregado ou employee. Mas não se aplicará a profissionais autónomos no topo do mercado de trabalho, e é incerto se sempre se aplicará àqueles que trabalham por meio de agências e àqueles cujos empregos os tornam vulneráveis.

### **3.4.1 - Worker ou Trabalhador independente dependente economicamente**

No caso português, entende-se por trabalhador independente dependente economicamente aquele que auferir de um único cliente mais de 50% do valor total dos seus rendimentos anuais,

---

<sup>24</sup> O'Kelly & Ors v Trusthouse v fort plc 1983 disponível em [http://www.egos.co.uk/ir35\\_cases/Okelly\\_short.htm](http://www.egos.co.uk/ir35_cases/Okelly_short.htm)

<sup>25</sup> ESM7110 – Case Law: Nethermere (St Neots) Ltd v Gardiner and Taverna, disponível em <http://81.144.160.101/manuals/esmmanual/esm7110.htm>

provenientes da atividade independente, sendo determinante para a sua constituição obrigação contributiva. E ainda para o facto de ter direito por exemplo, a subsídio por cessação de atividade.

Já no caso inglês uma pessoa geralmente é classificada como worker se existe um contrato ou outro acordo para fazer trabalho ou serviços pessoalmente por uma recompensa (o contrato não necessita de forma escrita), a sua contraprestação poderá ser em dinheiro ou um benefício em espécie, por exemplo, a promessa de um contrato ou trabalho futuro. Estes têm apenas o direito limitado de subcontratar e o seu empregador deve ter trabalho para eles enquanto o contrato ou acordo durar. É importante ainda referir que estes não estão a realizar a prestação como parte da sua própria sociedade limitada, ou seja, não se trata de um acordo em que o "empregador" é na verdade um cliente ou cliente.

Os workers têm direito a certos benefícios incluindo: salário mínimo nacional; proteção contra deduções ilegais de salários; nível mínimo legal de férias pagas; a duração mínima legal dos intervalos de descanso; não trabalhar mais de 48 horas em média por semana ou optar por não usufruir deste direito, se assim o desejarem. Possuem ainda direito a proteção contra discriminação ilegal; e a proteção em caso de denúncia de irregularidades no local de trabalho.

Também beneficiam de proteção em relação ao seu tratamento por laborarem a tempo parcial. Por último, ainda poderão ter acesso a pagamento em caso de doença, pagamento legal de maternidade; pagamento de paternidade estatutário; pagamento por adoção estatutária e ainda pagamento parental partilhado.

Mas existem situações em que os workers não beneficiam de proteção. Por exemplo, não tendo direito a períodos mínimos de aviso prévio se o seu emprego for encerrado, ou se um empregador os despedir injustamente, não havendo proteção contra demissão sem justa causa, ou ainda o direito de solicitar trabalho flexível, ou folgas para emergências.

Podemos dizer que estamos diante de um worker, quando as seguintes situações se verificam: ocasionalmente trabalha para uma empresa específica; a empresa não tem que lhe oferecer trabalho e eles não têm que aceitá-lo, o trabalhador trabalha quando quiser; o contrato com a empresa apresenta termos como 'casual', 'freelance', 'zero horas', 'conforme necessário' ou algo semelhante; o contrato usado para a definir a sua relação com o empregador poderá ser verbal ou escrito; estão sob a supervisão de um gerente ou diretor; o empregador não pode enviar outra pessoa para realizar a prestação de trabalho; a empresa deduz impostos e contribuições para a

Segurança Social dos seus salários; a empresa fornece materiais, ferramentas ou equipamentos de que precisam para realizar a prestação.

### **3.4.2 - ‘Employee’, empregado, ou trabalhador no sistema português**

Este funcionário é aquele que trabalha com contrato de trabalho. Aqui o indivíduo pode ser um empregado de acordo com a legislação laboral, mas ter um ‘status’ diferente para fins fiscais. Os empregadores devem determinar a situação de cada trabalhador tanto na legislação laboral como na tributária. É relevante referir que todos os funcionários são workers, mas um ‘employee’ tem direitos e responsabilidades extras da prestação de trabalho que não se aplicam a funcionários que não sejam ‘employees’.

Têm direito a todos os benefícios que os workers usufruem e ainda baixa paga, licenças de maternidade estatutária, de paternidade, de adoção e licença parental partilhada. No caso dos workers, estes só recebem pagamento e não a licença. Têm ainda direito a períodos mínimos de aviso prévio em caso de demissão; proteção contra demissão sem justa causa; o direito de solicitar trabalho flexível e folgas para emergências.

Alguns destes direitos exigem um período mínimo da relação laboral, antes que um funcionário os possa requerer e é no contrato de trabalho que poderá ser definida a duração do período de qualificação.

Alguém que trabalha para uma empresa provavelmente é um empregado ou ‘employee’ se a maioria das próximas afirmações se verificar: se os mesmos são obrigados a trabalhar regularmente; se são obrigados a cumprir um número mínimo de horas e esperam ser renumerados pelo tempo trabalhado; se existir um gerente ou supervisor responsável pela sua carga de trabalho, estipulando quando um trabalho deve ser concluído e a forma como deve ser feito (autonomia limitada); se a prestação laboral não puder ser realizada por outra pessoa e ainda se receber férias pagas. No caso de ter direito a baixa, ou a licença de maternidade ou paternidade paga; se puder aderir ao regime de pensões da empresa; se os procedimentos disciplinares e de reclamação da empresa lhes podem ser aplicados; se o local de trabalho é realizado nas instalações da empresa ou num endereço especificado pela empresa; se a empresa fornece os materiais, ferramentas e equipamentos para o seu trabalho. Por último, se existe um regime de exclusividade da prestação de trabalho, ou se realizam outra prestação laboral esta será completamente diferente do seu trabalho para o empregador; ou quando o seu contrato de trabalho usa termos como ‘empregador’ e ‘empregado’.

Após a análise destas figuras, já possuímos a definição dos conceitos que nos permitem ter uma contextualização sumária do que é abordado no seguinte acórdão e consequentemente no ordenamento jurídico britânico.

### **3.4.3 - Acórdão Uber vs Aslam**

A 19 de fevereiro de 2021, o Supreme Court do Reino Unido proferiu uma sentença histórica no caso Uber BV contra Aslam, quase cinco anos desde que o caso foi ouvido e julgado pela primeira vez num tribunal de trabalho.

O Tribunal considerou que os motoristas não eram autónomos, mas trabalhavam para a Uber sendo classificados como workers, qualificando-se assim para inúmeros direitos incluídos nessa classificação.

Como tal se verifica na secção 230º do Workers Act, há três categorias de pessoas:

''empregados' ou employees, que trabalham com contrato de trabalho;' 'trabalhadores' que trabalham por conta própria, mas prestam os seus serviços no âmbito de uma empresa desenvolvida por outra pessoa. E os trabalhadores autónomos.

Os empregados ou "employees" como já foi referido possuem todos os direitos laborais. Os trabalhadores ou workers beneficiam de um conjunto limitado de direitos, como o salário mínimo nacional e o pagamento de férias. Os autónomos não têm direitos laborais.

O caso envolveu motoristas que argumentaram que eram "trabalhadores" e tinham direitos.

Houve um acordo entre os motoristas e a Uber BV (a empresa-mãe holandesa) que dizia que a Uber é apenas uma plataforma que os motoristas (chamados de "clientes") podem usar para se conectar com os passageiros. É ainda importante referir que as reservas foram administradas pelo Uber London, mas não havia nenhum contrato escrito entre eles e os motoristas.

O Tribunal do Trabalho classificou este acordo como "uma ficção" e concluiu que os motoristas eram, na verdade, trabalhadores. Mais tarde, esta decisão foi confirmada pelo Employment Appeal Tribunal, pelo Court of Appeal e agora pelo Supreme Court. Este observou várias maneiras pelas quais a Uber controlava como os motoristas prestavam os seus serviços. Fazendo-o através da distribuição de taxas, distribuição de viagens, definição de rotas, restringindo assim o contato entre motoristas e passageiros.

O Supreme Court constatou ainda que os motoristas são, na verdade, verdadeiros workers, com direito ao salário mínimo, sempre que estiverem com a aplicação ativada na área onde têm a sua licença. Isto ocorre porque, enquanto a aplicação está ativada, os motoristas têm de aceitar uma determinada percentagem de viagens, para não serem ignorados pelo algoritmo da respetiva aplicação.

A Uber observou que o caso remontava a um pequeno grupo de motoristas que usaram a aplicação Uber em 2016, e que os seus termos de utilização de motorista já se modificaram desde então. Porém, a verdadeira importância deste caso não se reporta só à classificação de motoristas individuais como workers, mas também como os tribunais devem determinar a condição do trabalhador. A Uber argumentou ainda que, neste caso, os seus trabalhadores eram considerados como autónomos e que os tribunais só deveriam desconsiderá-lo se não representasse o verdadeiro acordo das partes, sendo por exemplo simulado.

O Supreme Court discordou, replicando que quem analisa todos os factos, incluindo o contrato, mas também a conduta das partes, consegue perceber que aqueles funcionários deveriam ser classificados como workers. A questão principal aqui é se a pessoa é “subordinada e dependente” de um negócio, ou seja, se existe uma dependência económica.

Se tal se verificar, estamos então sem dúvida a retratar trabalhadores, independentemente de como o contrato os quer classificar. É importante ressaltar que o Tribunal também entendeu que o empregador era a Uber London, mesmo não existindo um contrato formal por escrito com os motoristas. Sugerindo-nos assim que os tribunais podem constituir decisões com consequências contratuais complexas para identificar o empregador.

A resposta da Uber ao julgamento mostra-nos que esta não quer aceitar que os atuais motoristas sejam trabalhadores, de acordo com o sistema português, mas neste caso “workers”. Significando isto que os motoristas mais novos terão que abrir novos processos judiciais, visando obter o estatuto de worker.

O HMRC (Her Majesty Revenue and Customs) pode então optar por tomar medidas punitivas contra a Uber se achar que os motoristas atuais são trabalhadores e não estão a receber o salário mínimo. O HMRC pode emitir um aviso de pagamento insuficiente e impor coimas até £ 20.000 por trabalhador, resultando assim numa penalidade significativa, pois há cerca de 60.000 motoristas de Uber no Reino Unido.

Esta decisão, tal como a anterior, também sublinhou a enorme possibilidade de controlo que há quando se utiliza um sistema de geolocalização, como acontecia neste caso concreto.

### **3.4.3.1 – Dúvidas após a decisão**

A decisão veio resolver as dúvidas no caso de motoristas da Uber em relação ao laço de subordinação, mas de facto existem outras dúvidas ainda não respondidas.

Ainda não se obteve uma resposta em relação ao facto de quem deverá ser considerado empregador, no caso do motorista atuar em nome de mais do que uma aplicação.

Existe também dúvida em relação às cláusulas de substituição, uma vez que a legislação afirma que os trabalhadores devem realizar o trabalho pessoalmente. Neste sentido foi decidido em 2018, pelo Supreme Court que os pilotos da Deliveroo não eram trabalhadores, já que estes podem enviar substitutos. A substituição não foi um problema no caso da Uber, todavia, após o julgamento do Supreme Court, um reclamante pode sempre argumentar que, no caso de uma substituição, esta deve ser desconsiderada porque aqui o seu objetivo principal seria excluí-lo da condição de trabalhador.

## **3.5 - Ordenamento Jurídico Holandês**

No ordenamento jurídico holandês, os motoristas de táxi com cartão de motorista e habilitação comercial podem começar imediatamente a trabalhar como trabalhadores autónomos através da Plataforma, isto é, enquanto não possuírem o cartão e a habilitação comercial estão vedados da atividade da plataforma.

Os motoristas para operar são obrigados a concordar com os termos e condições gerais do empregador ao abrir e autenticarem-se na aplicação. É importante referir ainda que a Uber altera unilateralmente estes termos gerais de tempos em tempos. O seu algoritmo (como já foi referido noutros países) opera com dados de todos os motoristas e passageiros, atribuindo assim a quem é dado determinado cliente e rota e qual o passeio. A Uber usa vários incentivos positivos, mas também negativos, para orientar o comportamento dos motoristas.

### **3.5.1 - Uber BV vs Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)**

FNV, um sindicato holandês, afirma que o contrato coletivo de trabalho para os táxis deverá ser aplicado aos motoristas, de plataformas, que exerceram essa prestação, enquanto o acordo coletivo estava em vigor.

Importa-nos então saber se a relação entre a Uber e os motoristas se qualifica como um contrato de trabalho sendo-lhes aplicável o acordo coletivo de trabalho para o transporte de taxi.

Vejamos, o tribunal Gerechtshof Amsterdam ou de apelação de Amsterdão, em português, concluiu que existia um contrato de trabalho entre a Uber e os seus motoristas. A posição defendida pela Uber, de que esta se trata apenas de uma empresa de tecnologia é eliminada, pois na realidade são os serviços de transporte que fazem parte dos negócios nucleares da mesma. Tal é sustentado pela verificação de que os motoristas são obrigados a realizar o serviço pessoalmente e recebem uma retribuição em troca do seu trabalho. Ainda, para mais, é verificável a existência de uma relação de controlo entre os motoristas e a aplicação, uma vez que determina unilateralmente as condições em que os motoristas trabalham, não podendo estes negociar os termos da prestação, aceitando totalmente os termos apresentados pela aplicação, se quiserem a continuar a realizar a prestação.

A partir do momento em que os motoristas se autenticam, ficam automaticamente sujeitos aos incentivos financeiros e paralelamente às sanções e instruções do algoritmo. O algoritmo determina a distribuição das viagens baseando-se nas prioridades definidas pelo Uber. É importante ainda referir que os motoristas não podem fixar o preço como já sabemos. A Uber pode ainda alterar as configurações de forma a que isso afete as classificações que os motoristas podem alcançar. A existência da liberdade para recusar viagens, de regular o os seus próprios horários e usar apps diferentes não afeta este tipo de prestação. O tribunal estabeleceu ainda que a Uber se enquadra no âmbito do acordo coletivo de trabalho para o transporte de táxi.

Para finalizar, o tribunal decidiu que se verifica a existência de um contrato de trabalho entre a Uber e seus motoristas e, que esta se enquadra no escopo do acordo coletivo de trabalho para o transporte de taxi, então estes trabalhadores serão abrangidos pelo acordo coletivo.



## CAPÍTULO 4

### A Lei nº 45/2018, de 10 de agosto, e a Presunção de Laboralidade

#### 4.1 - A Lei nº 45/2018

Em Portugal, o legislador veio nos últimos anos a regular esta matéria, de uma forma muito característica. Partamos, então, à análise da mesma.

Primeiramente, deveremos começar pela sua génese, olhemos para a Proposta de Lei n. 50/XIII, criada para o estabelecimento do regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados (TVDE, "transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrónica"), e ainda para o regime das plataformas eletrónicas que organizam e oferecem esta modalidade de transporte. Segundo esta proposta, estas empresas passam por empresas tecnológicas que estabelecem e providenciam mercados de serviços de transportes atuando como intermediários e não como os verdadeiros prestadores dos serviços contratualizados através dessas plataformas. Podendo-se ainda ler no documento "além de não outorgarem elas próprias os contratos de transporte, estas plataformas não têm a obrigação de prestar o serviço, ou tão-pouco se caracterizam por disponibilizar os meios humanos e matérias afetos à prestação de serviço."

Foi, então, nesta base que foi promulgada a Lei n. 45/2018, de 10 de agosto. Aqui, estabeleceu-se a diferença da figura do operador de plataformas eletrónicas do operador de TVDE, que se trata de uma pessoa coletiva que efetua transporte individual remunerado de passageiros definidas estas como "infraestruturas eletrónicas da titularidade ou sob exploração de pessoas coletivas que prestam, segundo um modelo de negócio próprio, o serviço de intermediação entre utilizadores e operadores de TVDE aderentes à plataforma, na sequência (de reserva) efetuada pelo utilizador por meio de aplicação informática dedicada" (artigo 16.º do presente diploma).

Assim, os operadores de plataformas eletrónicas dedicam-se a prestar serviços de intermediação da ligação entre o utilizador e o operador do serviço de TVDE<sup>26</sup>. Dedicando-se, também ao processamento do pagamento do serviço de TVDE, por conta do respetivo operador, não podendo ser a taxa que esta retira mais de 25% do valor da viagem, nos termos do art. 15.º, nº3.

---

<sup>26</sup> AMADO, João Leal & MOREIRA, Teresa Coelho, "A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica : sujeitos, relações e presunções", Labour Law Issues, pp 76 e ss, vol.5, nº1, 2019

Já o contrato com o motorista é celebrado pelo operador de TVDE e não pelo operador de plataforma eletrónica.

Seguindo a lógica in Amado, João Leal & Moreira, Teresa Coelho, “ A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros”<sup>27</sup>, vamos analisar o n.º 2 e o n.º 3, da lei, onde lemos “a prestação de um serviço de TVDE inicia-se com a aceitação, por parte de um motorista ao serviço de um operador, de um pedido de transporte entre dois pontos submetido por um utilizador numa plataforma eletrónica, terminando com o abandono pelo utilizador desse veículo, depois de realizado o transporte para o destino selecionado, ou por qualquer outra causa que implique a cessação de fruição do veículo pelo utilizador”. E, como decorre do disposto no art. 10.º, “apenas podem conduzir veículos de TVDE os motoristas inscritos junto de plataforma eletrónica” (n.º 1), sendo que o motorista de TVDE, que presta serviço ao operador de TVDE, deve preencher, cumulativamente, diversos requisitos, entre eles o de “dispor de um do operador de TVDE, que se trata de uma pessoa coletiva que efetua transporte individual remunerado de passageiros com contrato escrito que titule a relação entre as partes” (n. 2, al. E). Ainda nesta lei, é referido que o operador de TVDE observará todas as vinculações legais e regulamentares importantes para a prestação da sua atividade, incluindo as decorrentes da legislação laboral, de segurança e saúde no trabalho, etc como se poderá ver pelo artigo 9.º, n. 2.

A atividade de operador de plataformas eletrónicas está pendente da obtenção de uma licença, de acordo com o artigo 17. Tal acontece, pois existe uma necessidade de criar garantias quanto à idoneidade de tais operadores (artigo 15.º). Assim, no caso português existem quatro plataformas licenciadas até ao momento: Uber, Cabify, Taxify e Bolt.

De acordo com a lei, o contrato celebrado entre o motorista e o operador de TVDE, pode ser um contrato de trabalho. Ora isto não verifica a existência deste tipo de contrato como condição. São então contempladas ambas as hipóteses, a do motorista que celebrou um contrato de trabalho e a do motorista independente, ou seja, o que celebrou por exemplo um contrato de prestação de serviços.

Já no número 10 do artigo da Lei n.º 45/2018 podemos ler “ao vínculo jurídico estabelecido entre o operador de TVDE e o motorista afeto à atividade, titulado por contrato escrito assinado pelas partes, e independentemente da denominação que as partes tenham adotado no contrato,

---

<sup>27</sup> AMADO, João Leal & MOREIRA, Teresa Coelho, “ A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica : sujeitos, relações e presunções “, Labour Law Issues, vol.5, nº1, 2019

é aplicável o disposto no artigo 12 do Código do Trabalho”. Existe então aqui uma ‘‘remissão para a presunção de laboralidade estabelecida no código de trabalho, afirmando e confirmando a sua aplicação nesta sede’’<sup>28</sup>. É muito importante perceber que a lei se refere apenas ao vínculo contratual existente entre o operador de TVDE e o motorista. O diploma não quer regular o vínculo contratual entre o operador de plataforma eletrónica e o motorista, pois esta parte da assunção de que esta relação contratual não se verificará. Ora, de acordo com o nosso ordenamento, empresas como a Uber deverão ser consideradas como operadoras de plataforma eletrónica, realizando apenas serviços de intermediação entre os passageiros e os operadores de TVDE. Já estes enquanto pessoas coletivas dedicadas a efetuar transporte individual remunerado de passageiros, realizarão esse serviço e terão também a responsabilidade de recrutar os motoristas necessários para tal serviço, estando abrangidos por um contrato de trabalho ou não. Deste modo, o motorista não celebrará qualquer contrato, por exemplo com a Uber, tal se afigura algo peculiar, pois o motorista é inscrito junto da plataforma eletrónica.

É caricato que este diploma não deixe de transferir para a esfera do operador de plataforma eletrónica deveres típicos da entidade empregadora, especialmente em matéria de designação e verificação do tempo de trabalho prestado pelo motorista e da garantia do respeito pelos limites máximos da plataforma em si. Vamos, então, debruçarmo-nos sobre o disposto no artigo 13.º. Lê-se ‘‘Os motoristas de TVDE não podem operar veículos de TVDE por mais de dez horas dentro de um período de 24 horas’’ No caso do operador de plataformas eletrónicas, vemos a mesma ideia replicada no artigo 17, número 11.º.

No caso da atividade de operador de TVDE, esta também requer a existência de licenciamento, já que no diploma são estabelecidas regras tendentes a garantir a respetiva competência de acordo com os artigos 3º e 4º independentemente do número de plataformas nas quais o motorista de TVDE presta serviços. Tudo isto sem embargo da aplicação das normas imperativas, nomeadamente do Código do Trabalho, se estabelecerem período inferior.

Em relação aos deveres gerais dos operadores de plataformas eletrónicas, nos termos do artigo 20, n.º3, ‘‘o sistema informático deve registar os tempos de trabalho do motorista, e o cumprimento dos limites de tempo de condução e repouso’’. Olhando para o artigo 14.º, este demonstra a responsabilidade central dos operadores de plataforma eletrónica nesta matéria, assim podemos dizer que existe repartição de tarefas entre operadores de plataforma eletrónica e operadores de TVDE. Relativamente ao controlo e limitação da atividade, já o operador da

---

<sup>28</sup> AMADO, João Leal & MOREIRA, Teresa Coelho, ‘‘ A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica : sujeitos, relações e presunções ’’, p.73, Labour Law Issues, vol.5, nº1, 2019

plataforma eletrónica deve certificar-se do total cumprimento dos requisitos de exercício da atividade previstos na lei.

Existe ainda a obrigação de bloquear o acesso aos serviços prestados pela mesma por parte dos operadores de TVDE, motoristas ou veículos que estejam em incumprimento de qualquer dos requisitos referidos na lei, desde que tenha ou devesse ter conhecimento. Já no número 3 do mesmo artigo, a vedação do acesso a plataforma eletrónica de motoristas de TVDE que incumpriam as condições impostas no n.º 2 ou que já não reúnam os requisitos essenciais após o acesso à atividade cabe na esfera da responsabilidade do respetivo operador, não obstante os poderes investidos no Instituto da Mobilidade e dos Transportes, e quaisquer outras entidades fiscalizadoras.

Ao debruçarmo-nos sobre a jurisprudência que se tem escrito em relação a este tópico, a lei portuguesa cria a existência de uma terceira entidade intermediária, facto sem dúvida inovador. Já sobre o mérito de tal decisão falaremos adiante. Este “inovador” regime já se encontrava verificado na Proposta de Lei n. 50/XIII, levantando algumas reservas nos autores que analisaram esta proposta, uma vez que este regime tende a obscurecer a possível relação de trabalho subordinado existente entre o motorista, operador de TVDE e o operador de plataforma eletrónica.<sup>29</sup>

Ora, em todos os locais onde estas plataformas operam usualmente existem três intervenientes neste processo, ou seja, a Uber, o motorista e o passageiro. Em Portugal tal não se verifica, pois na verdade existem quatro sujeitos nesta relação.

É essencial referir que a existência destes quatro sujeitos só se verifica no setor de transporte, pois segundo a lei analisada trata-se do regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados.

Em relação a outras plataformas que não se dediquem a este exato tipo de atividades, como por exemplo a Glovo, o regime a aplicar será o geral e não o desta lei. Pois quem presta o serviço de transporte remunerado de passageiros não será o motorista, mas sim outra empresa, distinta da empresa operadora de plataforma eletrónica, ou operador de TVDE. Assim, cabe na esfera deste operador, usualmente uma pessoa coletiva celebrar contrato com os motoristas. Então, parece-nos que lei portuguesa que regula este tópico é um pouco utópica e ingénua, pois faz

---

<sup>29</sup> AMADO, João Leal & SANTOS, Catarina Gomes, A Uber e os seus motoristas em Londres: mind the gap!, Revista de Legislação e de Jurisprudência, 2016

funcionar uma presunção de laboralidade entre os operadores TVDE e os seus motoristas. Podemos dizer que lei portuguesa, em matéria de transporte individual e remunerado de passageiros através de plataforma eletrónicas não proíbe que os motoristas envolvidos tenham um contrato de trabalho, mas também não o exige. Cabendo ao operador de TVDE respeitar a presunção de laboralidade, facto que na realidade não se verifica no dia a dia

#### **4.2 – Presunção de Laboralidade versada na Lei 45/2018, e os Resultados da mesma**

A ingenuidade da lei tenta-se justificar, mesmo que as partes tenham dado outro nome ao contrato celebrado, que a esse contrato deveria ser aplicável a presunção de laboralidade versada no artigo 12º do Contrato de Trabalho. Torna-se fulcral aqui entender que o contrato ao qual é aplicada a presunção, não envolve a Uber ou qualquer outro operador de plataforma eletrónica, mas aplicar-se-á ao contrato celebrado entre o motorista e o operador de TVDE. Isto originará um resultado muito díspar do que acontece noutros ordenamentos jurídicos, significando então que empresas como a Uber não terão qualquer acordo convencionado, por escrito ou não, com os motoristas nelas inscritos. É sim o operador de TVDE, que segundo as relações que estabelece com o motorista, que terá de avocar o estatuto de entidade empregadora do motorista, facto que analisaremos adiante.

Esta alusão do artigo 10º/10 ao remeter para o artigo 12º do Código do Trabalho, faz-nos crer que a verificação de dois dos índices indicados neste artigo do Código do Trabalho geraria a presunção da existência de um contrato de trabalho entre o operador e o motorista. Parece-nos distante de propósito o facto de este número ser na verdade irrelevante, pois existindo ou não, o motorista poderia sempre chamar ao preceito o artigo 12º Código do Trabalho, uma vez que não existe uma qualificação da relação como contrato de prestação de serviços na sua génese. Significando, assim, que esta norma não tem a finalidade “benevolente” que o legislador tentou assegurar, tentando estender a possibilidade de enquadrar as situações descritas como de contrato de trabalho também com a empresa da plataforma.<sup>30</sup>

Vamos então analisar a idoneidade da Lei n. 45/2018. Verificamos, essencialmente a existência de operadores em demasia, conseqüentemente acabando por desresponsabilizar os operadores

---

<sup>30</sup> FERNANDES, Monteiro António & Alves, Maria Luísa “Trabalho suportado em plataformas digitais” in *Revistas Questões Laborais* n° 58, pp 41 e ss, 2021

de plataformas digitais e por enaltecer os operadores de TVDE, colocando os motoristas numa situação precária e sem direitos laborais essenciais para qualquer trabalhador.

Importa-nos, neste sentido, perguntar se o operador de TVDE e o motorista são pessoas diferentes entre as quais existiu a celebração de um contrato de trabalho, ou se de facto na maior parte das situações se trata de um motorista que constituiu uma pessoa coletiva com familiares ou de uma sociedade unipessoal, como sócio único para se dedicar a este tipo de atividade e celebrar consigo mesmo, enquanto motorista, um contrato de trabalho. Resultando isto numa situação em que os operadores de plataformas eletrónicas<sup>31</sup> “fiquem livre dos encargos contratuais laborais”.

Ora parece-nos que estamos defronte de uma interposição fictícia de pessoas<sup>32</sup>. Esta verifica-se quando um negócio jurídico é celebrado simuladamente com uma pessoa, estando dissimulado um outro negócio, este, o real, com um conteúdo similar ao primeiro, mas celebrado com outra pessoa. Sendo então celebrado o contrato entre as partes, o outorgante aparente no negócio, figurará apenas como titular aparente, titular nominal, com o objetivo de subtrair ao conhecimento de terceiros o nome de uma das partes envolvida no contrato ou ainda de violar a lei. Ou seja, a simulação incide sobre o sujeito do outorgante e nunca sobre o conteúdo do negócio.

Se se tratar de interposição fictícia e se vier realmente a existir uma relação contratual entre o operador de plataforma eletrónica e o motorista designadamente pelo facto de este e o operador de TVDE serem a mesma pessoa. É importante afirmar que ainda seria de aplicar a presunção do artigo 12 do Código do Trabalho. Devido a este motivo podemos chegar rapidamente à conclusão que a presunção de laboralidade é completamente inadequada, como agora está definida no Código de Trabalho português, sendo então completamente ineficaz para responder aos desafios provenientes de um novo universo das condições de trabalho através de plataformas eletrónicas e de aplicações.

Como já foi dito anteriormente, o Código do Trabalho requer que os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade (artigo. 12.º, al. b). A Lei n. 45/2018 refere que se considera que os equipamentos e instrumentos de trabalho são

---

<sup>31</sup> AMADO, João Leal & MOREIRA, Teresa Coelho, “ A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica : sujeitos, relações e presunções ”, p.75 , Labour Law Issues, vol.5, nº1, 2019

<sup>32</sup> Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça Processo de 09-10-2014, disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/-/448066A73F644CF380257D720050449D>

todos os que sejam pertencentes ao beneficiário ou por ele explorados por aluguer ou qualquer outra modalidade de locação (número 11 do artigo 10º). Podemos então concluir que o instrumento de trabalho, no caso das plataformas digitais de condução, será o automóvel ou até a própria plataforma, pois através desta é que se verifica a ligação entre o condutor e o cliente.

A verdade é que a propriedade dos equipamentos e instrumentos de trabalho, ou a existência de um horário de trabalho determinado pelo beneficiário da atividade, são indicativos clássicos de subordinação jurídica, mas será que são indícios apropriados para responder aos novos tipos de dependência que resultam da prestação de serviços para uma determinada empresa, através de uma aplicação? Segundo o que observamos no estudo de outros ordenamentos jurídicos como o francês ou o espanhol a resposta será negativa.

Levanta-se, agora, a questão seguinte “até que ponto o que está desenhado na lei tem tradução na realidade da vida” ? Uma vez que, este modelo pressupõe que não exista qualquer contrato de trabalho entre a empresa operadora da plataforma tecnológica e o motorista devido à existência do operador de TVDE. Quanto à segunda, é a verificação da necessidade de atualizar os índices de subordinação jurídica que figuram no artigo 12º do Código do Trabalho, índices que foram pensados e codificados para o trabalho do séc. XX, mas que já não se poderá dizer o mesmo para o século XXI e da era digital em que agora quase todos vivemos e, que desde a pandemia nela muitos laboram. Levando-nos a concluir que a presunção do art. 12º deverá ser atualizada perante esta nova realidade. Deste modo, dever-se-á incluir outros indícios que facilitem a inversão do ónus da prova, também devido ao fato de a plataforma usar uma imagem de marca no mercado que a identifica, e de ser esta a tabelar os preços para o trabalho efetuado na mesma e estabelecer os limites máximos e mínimos para essa prestação.

Por último, na Lei n. 45/2018 é versado que os equipamentos e instrumentos de trabalho devem ser considerados como pertencentes ao beneficiário ou por ele explorados por aluguer ou qualquer outra modalidade de locação (nº 11 do art. 10º). Poderemos é discutir se o instrumento de trabalho, no caso das plataformas digitais de condução, será o automóvel ou a própria plataforma, pois só através desta é que se verifica a ligação entre o condutor e o cliente. E é ainda através desta plataforma que o pagamento é processado entre os utilizadores e os seus trabalhadores.

### 4.3 - Proposta de Diretiva da Comissão Europeia 9 de Dezembro de 2021

Ao abordarmos a temática desta dissertação, verificamos a existência de variadas respostas à mesma questão por parte dos ordenamentos jurídicos europeus elencados. Desta forma, afiguramos pertinente olhar ainda para a proposta de diretiva da Comissão Europeia, na qual o legislador europeu visou garantir a proteção dos trabalhadores de plataformas que operam na União Europeia. Foi então determinado que haverá presunção legal de contrato de trabalho quando se demonstrar que a plataforma controla a atuação do trabalhador na mesma. A presunção existirá se, pelo menos dois dos cinco critérios da diretiva<sup>33</sup> forem verificados, como a determinação ou de limites máximos para o nível de remuneração, a avaliação do desempenho do trabalho ou ainda a verificação da qualidade dos resultados do trabalho, incluindo mesmo que esta seja efetuada por meios eletrónicos. Infelizmente as novas regras da diretiva provavelmente não se aplicarão até 2024/2025. Existe assim ainda disponibilidade para que os operadores de plataforma tenham tempo para mudar os seus modelos de negócios, ou consequentemente, existirão grandes perdas de empregos como resultado.

Na nossa opinião, e após alguma ponderação, parece-nos essencial que as medidas observadas nesta diretiva deveriam ser seguidas, e levar à alteração e maior proteção laboral dos trabalhadores que realizam a sua atividade no seio destes operadores. Mesmo que tal signifique que o país ou a União Europeia não sejam tão atrativos ou chamativos como área de mercado para as mesmas. Existem neste momento conquistas sociais que foram feitas pelos nossos antepassados que estão a ser esquecidas em prole de lucro monetário e de uma desumanização do trabalhador. Relações essas que acabam por ser simulações de contrato de trabalho, nas quais o poder reside totalmente no empregador, sem este ter as responsabilidades naturais da verdadeira relação das partes. Mais uma vez, aqui é necessário lembrar, que o trabalhador também é um sujeito na relação, só aceitando a mesma, se de livre vontade, mas se este não a aceitasse, nunca teria “trabalho” em primeiro lugar.

---

<sup>33</sup> Proposta Brussels, 9.12.2021 COM(2021) disponível em <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24992&langId=en>

#### 4.4 - Proposta de Lei 15/XV/1 e o novo artigo 12º -A

Esta era a proposta mais recente, até esta última semana em que é discutida a temática da presente dissertação. Pormenorizadamente iremos olhar para o artigo 12º-A da presente proposta de Lei 15/XV/1.

Devemos denotar que ficou definido que a presunção de existência de contrato de trabalho existe entre o prestador de atividade e o operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere. Aqui é a empresa intermediária que passa a desempenhar o papel de empregador desde que se verifiquem características como a fixação de retribuição, o exercício de poder de direção ou a verificação eletrónica da qualidade da atividade.

É importante referir que com esta proposta estaria-se a remover a possibilidade de a presunção ser estabelecida entre a pessoa e a plataforma contrariando o que está disposto no Livro Verde<sup>34</sup>, o qual foi mandando elaborar pelo governo de modo a garantir diretrizes para propostas de reformas laborais. O Ministério do Trabalho considerou que a proposta deve ser vista como uma evolução face à proposta inicial e à diretiva.

A proposta em causa inclui um inovador art. 12.º-A, cuja epígrafe é “Presunção de contrato de trabalho entre prestador de atividade e operador de plataforma digital”, aqui são enumerados indícios que o prestador da atividade terá de provar, para que se possa presumir a existência de um contrato de trabalho. Esta proposta demonstra que o Governo português deseja estar mais atento às novas realidades do mundo laboral, agindo de uma forma mais adequada a assegurar a segurança jurídica dentro do Direito do Trabalho. Assim, existe a admissão que estes prestadores são, na realidade, verdadeiros trabalhadores subordinados, se bem que essa subordinação é realizada de uma maneira distinta da dos trabalhadores “tradicionais”, daí a importância da aprovação do novo art. 12.º-A pois irá atender exatamente às características da situação em análise

---

<sup>34</sup> MOREIRA, Teresa Coelho & D'REY Guilherme “ Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho”, 2022

É importante ainda salientar que assumirmos que esta presunção de laboralidade, que observámos *supra*, será respeitada sem fiscalização, afigura-se ingénuo uma vez que uma presunção, não passa disso se não existir controlo.

Por último, a proposta anterior à da presente análise definia que esta presunção era assumida entre o prestador de atividade (motorista) e o operador de plataforma digital. No caso dos estafetas, já que não existe a figura do operador, será a plataforma a assumir o contrato de trabalho diretamente com o prestador de serviço. A nova versão da norma permite então que possa surgir a figura de um intermediário (como existe no caso da lei 45/2018 para as plataformas de transporte de passageiros), fazendo com que haja um mecanismo de desresponsabilização que permite às plataformas digitais fugir à integração desses prestadores de serviços na sua esfera através de um contrato de trabalho.

#### **4.5 – Nova Proposta do Partido Socialista. Proposta de Lei 15/XV/1**

Tratando-se da última alteração à proposta de lei 15/XV/1<sup>35</sup>, ainda com a mesma agenda que a anteriormente referida, esta é ainda mais relevante para a problemática em análise. Verificouse uma tentativa de correção da tal ingenuidade já abordada no ponto anterior. Olhando para o novo artigo 12º - A Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital, existe uma tentativa para vincular ou a plataforma ou o operador intermédio, e ainda se verificam novas definições do conceito dos mesmos, pois o operador intermédio é o antigo operador TVDE. Para a sua definição debruçar-nos-emos no artigo 12º -A/2 alíneas a) e b).

A presunção da existência de contrato de trabalho verificados os elementos já discutidos como o controlo e calendarização da prestação, a gestão algorítmica ou a capacidade de exercer um poder diretivo sobre o “prestador/trabalhador”, são indícios mais do que suficientes para poder permitir ao indivíduo ser considerado trabalhador e poder beneficiar da proteção desse estatuto.

Apesar de se continuar a permitir a existência de um quarto sujeito (segundo esta nova proposta o operador intermédio, funcionando como um mecanismo de desresponsabilização das

---

<sup>35</sup> Proposta disponível em

<https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c63793959566b786c5a793944543030764d54424456464e545353394562324e31625756756447397a5357357059326c6864476c3259554e7662576c7a633246764c7a4d795a544e6c4e5455354c54677a4e5467744e4749304d4331684f5467314c57566b4f4449304f4463334e7a41354d4335775a47593d&fich=32e3e559-8358-4b40-a985-ed8248777090.pdf&Inline=true>

plataformas digitais), existe a mentalidade de proteger os motoristas ou estafetas para que os mesmos sejam considerados trabalhadores tendo este(a) contrato ou com as plataformas ou com operadores intermédios.

Obviamente a questão da desresponsabilização das plataformas, continua latente, pois estas deveriam ser totalmente responsabilizadas como verificamos nos outros ordenamentos analisados, uma vez que os requisitos verificados numa relação laboral clássica veem-se (ainda que, em alguns casos, não na totalidade) mais que preenchidos na relação estafeta plataforma.

Como tal, devemos debruçarmo-nos sobre o artigo 12º -A /5 “A plataforma digital e o operador intermédio, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com a plataforma digital ou operador intermédio se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, celebrado entre o prestador da atividade e o operador intermédio que opere na plataforma digital”. Deste modo, verifica-se, aqui, uma tentativa de aumentar o nível de responsabilização das plataformas que anteriormente não se verificava desta forma. Podemos então dizer que esta lei já não está assim tão distante do que se afigura no Livro Verde sobre o Futuro do trabalho, onde se tenta também proteger os trabalhadores deste novo trabalho suportado em plataformas digitais.

Observemos, por fim, o 12º -A/8 – “ Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador, seja ele a Plataforma digital ou o operador intermédio que nela opere, a contratação da prestação de atividade, de forma aparentemente autónoma” onde a alteração vem penalizar indiferentemente ou a plataforma ou o operador intermédio com uma contra-ordenação grave, caso se verifique uma relação laboral com as características já analisadas que não esteja abrangida por um contrato de trabalho.

Parece-nos, então, que existe aqui uma maior tentativa de proteção da parte mais desprotegida desta relação, resta saber como será acompanhada a aplicação.



## CAPÍTULO 5

### Conclusão

Ao realizarmos o estudo para observar as implicações da aplicação da lei nº 45/2018 no direito laboral português, observamos que esta nasceu de uma necessidade incrível de legislar rapidamente uma realidade que já existia completamente desregulada. Tal verificava-se tanto ao nível do Direito do Trabalho como nos outros ramos do direito ou não, diretamente ligados à atividade. Podemos então dizer que o “cuidado” e a ponderação não foram marcantes na sua elaboração. Traduzindo-se isso na aprovação de uma lei que não acautelou as responsabilidades sociais das grandes plataformas digitais, favorecendo a escolha destas para operar no espaço português em detrimento da proteção dos trabalhadores que nelas laboram.

Após toda a pesquisa realizada a nível do nosso ordenamento, e dos vários ordenamentos apresentados, parece-nos existir, pelo menos, no ordenamento europeu, uma tentativa de responsabilização e de cumprimento de direitos laborais por parte da jurisprudência. O mesmo já não pode ser dito por parte de quem elabora a legislação que visa regular estas plataformas. Tentando os governos dos vários ordenamentos balancear as hipóteses entre ter um regime que garanta a atratividade dos seus mercados nacionais mas que, ao mesmo tempo, tente manter a segurança jurídica ao nível do Direito Laboral.

Através das várias decisões analisadas, denotamos que a maior parte teve uma decisão mais vantajosa para o lado do trabalhador, mas tal só se verificou, pois existia legislação nacional que salvaguardava os trabalhadores nos próprios ordenamentos. Analisámos os conceitos de contrato de trabalho e de prestação de serviços, e os equivalentes no Common Law, de modo a obtermos uma noção dos requisitos necessários a observar para qualificarmos a relação entre os sujeitos prestadores da atividade e a plataforma.

De seguida, analisámos as decisões fazendo sempre referência ao ordenamento específico em questão. Devemos, então, perguntar-nos se vemos mérito nas mesmas e se tais poderiam ser soluções aplicáveis no nosso ordenamento?

No caso do ordenamento holandês, não nos parece viável a decisão de incluir os motoristas de TVDE no acordo coletivo de taxistas. Até porque os regimes em Portugal são distintos não necessitando nunca um taxista de um operador de TVDE e tendo estes um número finito de licenças num determinado momento, não existindo essa limitação para os motoristas de TVDE. Verificando-se, assim, requisitos muito distintos uma vez que no caso dos taxistas,

existe uma situação de trabalho por conta própria, quer dizer estes não possuem um empregador, são trabalhadores completamente autónomos.

Se olharmos para o caso Uber vs Aslam, e tentarmos transpor a situação para o nosso ordenamento substituindo o conceito de worker para trabalhador independente economicamente dependente, parece-nos que tal poderia funcionar, contudo devemos ainda acrescentar a complexidade de estes motoristas muitas vezes trabalharem com mais do que uma plataforma ficando, por vezes, difícil perceber a percentagem da proveniência da sua retribuição. Deste modo, não nos parece que o caminho passe pela hetero-organização, onde existe um elevado grau de autonomia, resultando tal na existência desta como um instituto próprio. Como por exemplo vimos ao analisar os indícios da lei espanhola (TRADE) que nunca chegou a aplicar-se nas situações analisadas e que caso tivessem acontecido no nosso ordenamento seriam objeto da lei em análise.

Em relação aos ordenamentos jurídicos estrangeiros a nossa solução poderia possivelmente passar pela criação de uma nova figura intermédia entre a prestação de serviços e o contrato de trabalho, como observamos no direito britânico. Mas, com a nova revisão da proposta de lei 15/XV/I e a revisão do artigo 12-A, penso que estamos cada vez mais perto de chegar a uma solução não só para as situações elencadas na lei nº 45/2018, mas como para os outros trabalhadores de plataformas digitais. Ora, de facto, se se verificarem dois ou mais daqueles indícios corrobora-se a presunção da existência de um contrato de trabalho e, na verdade, se nos casos da presente lei, não existir um contrato de trabalho entre o operador intermédio e o motorista ou o motorista e a plataforma digital, os empregadores serão responsabilizados. No caso dos operadores intermédios, as plataformas serão responsáveis solidariamente. A nosso ver, tal solução afigura-se como mais um passo na direção correta de fazer valer os direitos já conquistados por outros trabalhadores e assim estender a sua proteção laboral, contribuindo, deste modo para uma maior segurança jurídica.

Outra questão a colocar-se será que, no caso desta nova proposta de lei ser aprovada, se se verificará alguma mudança na vida real? Penso que tal só se conseguirá responder no futuro.

Entretanto as implicações desta lei significaram uma quase total desresponsabilização social das plataformas e até da própria Assembleia aos prestadores de serviço destas plataformas, os quais são quem mais carece de proteção nesta relação por ser a parte mais fraca e muitas vezes não saber os seus direitos.

Finalizando, a lei 45/2018 nasceu carenciada de proteção social para os riders e ampla desresponsabilização das plataformas, daí que desde a sua génese tenha já sofrido várias mutações, previamente identificadas.

Pensamos que esta originou uma *race to the bottom* para os prestadores de serviço e possibilitou um maior alavancamento de lucros *versus* condições de trabalho dadas pelas plataformas aos profissionais e que tal levou a uma redução da segurança jurídica laboral. Contudo, com as mutações que tem vindo a sofrer, cremos que está a melhorar em relação à responsabilização das plataformas. E que a solução passará pela verificação da aplicação destas mudanças com um “pulso forte” resultando isto numa melhoria geral na vida dos profissionais que interagem todos os dias ao abrigo desta mesma lei.



## Referências Bibliográficas

AMADO, João Leal & MOREIRA, Teresa Coelho, ‘‘ A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica : sujeitos, relações e presunções ‘’, Labour Law Issues, vol.5, nº1, 2019

AMADO, João Leal & Santos, Catarina Gomes, ‘‘A Uber e os seus motoristas em Londres: mind the gap!, Revista de Legislação e de Jurisprudência’’, 2016

CORDEIRO, António Menezes, Tratado de Direito Civil Português, vol . 1, t. 1, 2.ªed., Coimbra: Almedina, 2012.

DRAY, Guilherme & MOREIRA, Teresa Coelho, ‘‘ O livro Verde sobre o Futuro do Trabalho’’, 2022.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa, Dicionário Brasileiro de Direito do Trabalho, LTR, São Paulo, 2013.

FERNANDES, António Monteiro, ‘‘Deverá a subordinação jurídica manter-se como elemento qualificador? ‘’, in J. J. Abrantes (a cura di), II Congresso Europeu de Direito do Trabalho, Almedina, FDUNL, 2018.

FERNANDES, António Monteiro, Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina, 2022.

FERNANDES, Monteiro António & ALVES, Maria Luísa ‘‘Trabalho suportado em plataformas digitais’’ in Revistas Questões Laborais nº 58, pp 17 e ss, Almedina, 2021.

Institute of Employment Rights Journal , Vol. 3, No. 1, Rolling out the Manifesto for Labour Law, pp. 62-72. 2020.

MARTINEZ, Pedro Romano, Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina, 2022.

GENÉ, Josep Moreno, Estudios Doctrinales ‘‘ PRESUNCIÓN LEGAL DE LABORALIDAD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO: ¿Y ahora qué? ‘’, in Revista de Estudios Laborales y de Seguridad Social, Revista semestral, noviembre-abril, 2022.

GRAHAM, Mark, *The Risks and Rewards of Online Gig Economy*, Oxford Internet Institute, 2017.

IGNASI, Beltran de Heredia Ruiz., *Work in the Platform Economy: Arguments for an Employment Relationship*, Huygens Editorial, Barcelona, 2019.

NUNES, Joana Vicente *Implicações sociais e jurídico-laborais da prestação de serviços através de plataformas virtuais – breves notas*, in *A Reforma Trabalhista*, a cura di P.R. Fernandes da Silva, LTr, São Paulo, 2018.

OIT, *Trabalhar para um Futuro Melhor*, Lisboa, 2019.

RAMALHO, Rosário Palma, *Tratado do Direito do Trabalho – Parte II: Situações Laborais Individuais*, Coimbra, Almedina, 2019.

RIBEIRO, Joaquim Sousa, *As fronteiras juslaborais e a (falsa) presunção de laboralidade do artigo 12.º do Código do Trabalho*, *Direito dos Contratos — Estudos*, Coimbra Editora, 2007.

RISAK Martin, *Fair Working Conditions for Platform Workers - Possible Regulatory Approaches at the EU Level*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017.

TODOLI, Adrian Signes. *Nuevos indícios de Laboralidad como Resultado de las Nuevas Empresas Digitales*, in *Economía Colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Editorial Bomarzo, 2017.

TODOLI, Adrian Signes, *El trabajo en la era de la Economía Colaborativa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017 WEF, *The Future of Jobs Report*, 2018.

<https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c63793959566b786c5a793944543030764d54424456464e545353394562324e31625756756447397a5357357059326c6864476c3259554e7662576c7a633246764c7a4d795a544e6c4e5455354c54677a4e5467744e4749304d4331684f5467314c57566b4f4449304f4463334e7a41354d4335775a47593d&fich=32e3e559-8358-4b40-a985-ed8248777090.pdf&Inline=true> <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf> <https://commonslibrary.parliament.uk/uber-at-the-supreme-court-who-is-a-worker/>

[http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb\\_Trabalho%20Subordinado\\_Trabalho%20Autonomo\\_2edicao.pdf?id=9&username=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb_Trabalho%20Subordinado_Trabalho%20Autonomo_2edicao.pdf?id=9&username=guest)

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://legislative.gov.in/sites/default/files/A199627\\_0.pdf&ved=2ahUKewiejovp56v0AhVY8rsIHdXZAIYQFnoECBAQAQ&usg=AOvVaw1dvLWNcHEp3Woi57An9EJ0](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://legislative.gov.in/sites/default/files/A199627_0.pdf&ved=2ahUKewiejovp56v0AhVY8rsIHdXZAIYQFnoECBAQAQ&usg=AOvVaw1dvLWNcHEp3Woi57An9EJ0)

<https://www.gov.uk/employment-status/employee> <https://www.gov.uk/employment-status/selfemployed-contractor> <https://www.gov.uk/employment-contracts-and-conditions>

[https://www.jstor.org/stable/pdf/10.13169/instemplrighj.3.1.0062.pdf?refreqid=excelsior%3A\\_d893ce21e04de20024917ef5a976d93e](https://www.jstor.org/stable/pdf/10.13169/instemplrighj.3.1.0062.pdf?refreqid=excelsior%3A_d893ce21e04de20024917ef5a976d93e)

[http://www.egos.co.uk/ir35\\_cases/Okelly\\_short.htm](http://www.egos.co.uk/ir35_cases/Okelly_short.htm)

[https://www.stj.pt/wpcontent/uploads/2020/01/social\\_boletim\\_anual\\_2019.pdf](https://www.stj.pt/wpcontent/uploads/2020/01/social_boletim_anual_2019.pdf)

<http://81.144.160.101/manuals/esmmanual/esm7110.htm>

<https://www.fnv.nl/getmedia/7eba08cf-f895-40ec-81a9-3860bb7ca03e/2021-10-07-Uber-uitspraak-m-u-v-standpunten-partijen-ENG-def-docx.pdf> <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/-/448066A73F644CF380257D720050449D>

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24992&langId=en>

<http://81.144.160.101/manuals/esmmanual/esm7110.htm>

<https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca3/18-1944/18-1944-2020-03-03.html>

<https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical>

[http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/06/Cotter\\_Lyft.pdf](http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/06/Cotter_Lyft.pdf)

<https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca9/14-16078/14-16078-2018-09-25.html>

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/8d482f14fddaf61184b8072b28c6b92a8f71fdf54082c6e8> <https://www.village-justice.com/articles/Chauffeur-VTC-independent-salarie,23918.html>

<https://www.federation-auto-entrepreneur.fr/actualites/requalification-autoentrepreneurs-jurisprudence-plateformes-uber-take-eat-easy>

<https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ059448.pdf>

<https://www.uv.es/catedra-economia-colaborativa-transformacion-digital/es/novedades-1286057015758/Novetat.html?id=1286118539445>