INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

O Trabalho nas Plataformas Digitais: A Requalificação do Contrato de Trabalho

Joana Santos Fernandes

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, com especialização em Direito do Trabalho

Orientador(a):
Doutor Mário Silveiro de Barros, Professor Auxiliar Convidado, ISCTE

Outubro, 2022

CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

O Trabalho nas Plataformas Digitais: A Requalificação do Contrato de Trabalho

Joana Santos Fernandes

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, com especialização em Direito do Trabalho

Orientador(a):
Doutor Mário Silveiro de Barros, Professor Auxiliar Convidado, ISCTE

Outubro, 2022

Agradecimento

À minha família, em especial, aos meus pais, pelo amor, motivação e apoio absoluto que sempre me proporcionaram ao longo da vida. Jamais conseguirei agradecer o suficiente por tudo o que fazem por mim.

Ao meu avô Afonso e avô João, avó Maria e avó Inês, que apesar de já não estarem hoje presentes, lhes dedico este meu fim de ciclo de estudos, pelo seu amor infinito.

Ao Francisco, pelo companheirismo, suporte, incentivo e apoio incondicional.

Ao ISCTE – *Escola de Ciências Sociais e Humanas*, em especial, a todos os professores e colegas com quem tive a oportunidade de me cruzar no Mestrado de Direito das Empresas e do Trabalho.

Ao meu orientador, Exmo. Senhor Professor Mário Silveiro de Barros,

Quero deixar expressa a minha gratidão.

Resumo

A presente dissertação tem como objeto de estudo as Plataformas Digitais enquanto meio principal de tecnologia de informação e de comunicação, com forte impacto desde o primeiro trimestre do ano de 2020 devido à crise epidémica da Covid-19, a qual desencadeou inúmeras transformações e desafios, sobretudo no contexto jurídico-laboral.

Numa reflexão profunda da temática, que comporta um caráter inovador e atual, somos instantaneamente confrontados com um conjunto de questões, entre as quais, a classificação da situação laboral dos trabalhadores. Ora, apesar do progresso legislativo sentido nos vários ordenamentos jurídicos, concluímos que a realidade digital ainda carece de um acompanhamento normativo mais equilibrado, específico e, por isso, protetor de direitos fundamentais, sendo necessário adotar políticas que promovam efetivamente a mudança. Afinal, o Direito do Trabalho tem como fim regulamentar o poder empresarial e humanizador do trabalho e, enquanto tal, deve reunir condições para que seja possível, não só acompanhar as transformações sentidas na sociedade que lhe é natural, como também encontrar respostas assertivas.

Neste sentido, importa, em primeira medida, compreender a contextualização das plataformas e de seguida, partindo de uma investigação cientificamente coesa, analisar as várias propostas e soluções adotadas nos vários ordenamentos jurídicos, através de um estudo comparativo dos mesmos.

A questão-chave centra-se na ideia de que o regime jurídico atual sustenta um modelo clássico e tradicional de organização e prestação de trabalho, portanto, desatualizado e desajustado face ao atual contexto. Daqui resulta um estatuto do trabalhador e dos direitos e deveres que lhe são associados, particularmente sensível.

Palavras-chave: plataformas digitais; situação laboral dos trabalhadores; avanços legislativos; acompanhamento legislativo; estatuto do trabalhador

Abstract

The present dissertation has as object of study the Digital Platforms as the main means of information technology and communication, with strong impact since the first quarter of the year 2020 due to the Covid-19 epidemic crisis, which has triggered numerous transformations and challenges.

In an deep reflection of the subject, which has an innovative and current character, we are instantly confronted with a set of issues, including the classification of the labour status of workers. Now, despite the legislative progress felt in the various legal systems, we conclude that the digital reality still lacks a more balanced, specific and, therefore, protective regulatory follow-up of fundamental rights, being necessary to adopt policies that effectively promote change. After all, the purpose of Labour Law is to regulate the corporate and humanizing power of labour and, as such, it must gather conditions to be able not only to follow the transformations felt in society, which is natural to it, but also to find assertive answers

In this sense, it is important to understand the contextualization of the platforms and then, based on scientifically cohesive research, to analyze the various proposals and solutions adopted in the various legal systems, through a comparative study of the same.

The key issue is focused on the idea that the current legal regime sustains a classic and traditional model of organization of work, therefore, outdated and unsuited to the current context. This results in a particularly sensitive status for workers and their associated rights and duties.

Keywords: digital platforms; workers' employment situation; legislative advances; legislative monitoring; workers' statute

Índice

Agradecimento iii
Resumo ix
Abstract x
Índice xi
Introdução 1
CAPÍTULO I. 3
As Plataformas Digitais 3
1. A transformação digital na indústria: breve análise 3
1.1. Transição Digital, impulsionada pela Covid-19. 8
1.2. O atual paradigma do trabalho. 13
1.3. As Plataformas Digitais e as Plataformas Digitais do Trabalho. 16
CAPÍTULO 2 21
O Estatuto Laboral na Plataforma Digital 21
2. Trabalho na Plataforma Digital. 21
2.1. O confronto com o regime jurídico atual português. 24
2.2. Aplicação do novo modelo laboral: consequências e dificuldades encontradas. 33
CAPÍTULO 3 37
Respostas Regulamentares no Ordenamento da UE 37
3. Jurisdição nos Ordenamentos Jurídicos: Legislações e Práticas Nacionais Europeias 37
3.2. Análise Jurisprudencial. 40
CAPÍTULO 4 45
O Direito Coletivo 45
4. A liberdade sindical, a negociação coletiva e o diálogo social. 45
4.1. A proteção social dos trabalhadores nas novas formas de emprego associadas ao desenvolvimento digital 49
CAPÍTULO 5 53
5. Conclusões 53
Referências Bibliográficas 56

Introdução

No que respeita ao contexto digital vivido na última década, o mundo tem testemunhado um crescimento significativo de inovação tecnológica associado à criação de tecnologias avançadas, introdução de novos modelos de negócio e criação de produtos e serviços inteligentes.

Com efeito, diariamente somos confrontados pelo uso e desenvolvimento da tecnologia, o que tem vindo a permitir um acesso cada vez mais imediato à informação. O digital começou a fazer parte da nossa rotina e com grande foco nas organizações, ecossistemas industriais e sociedades enquanto ferramenta de trabalho. A título de exemplo, o teletrabalho e o trabalho em plataforma.

Enquanto mecanismo tecnológico de informação e de comunicação, o recurso ao digital acentuou-se à escala global desde o primeiro trimestre do ano de 2020, fruto da crise epidémica da Covid-19, o que exigiu das empresas e das organizações uma adaptação rápida às particularidades dos novos tempos, com destaque para as questões como o salário, o local e horário de trabalho, equilíbrio entre trabalho e vida, segurança e proteção social.

Nesse sentido, entendemos que o fenómeno da digitalização tem vindo a produzir um efeito bilateral. Se por um lado, contribui para a redução de custos (de produção, comunicação e transação), criação de oportunidades de desenvolvimento, criação de postos de trabalho e flexibilidade de trabalho, por outro lado, fez também emergir um conjunto de desafios que requerem respostas emergentes por parte da União Europeia, nomeadamente no que respeita às condições de trabalho dos trabalhadores das plataformas.

No seu âmbito geral, os trabalhadores que atuam no meio digital, caracterizam-se por prestar determinados serviços mediante um grau de controlo através de uma plataforma de trabalho digital, que detém um papel intermediário na relação laboral. Realidade esta que apresenta um conjunto de características específicas e, por vezes, semelhanças face ao atual regime do contrato de trabalho atípico e do contrato de prestação de serviços. Contudo, não sendo ainda possível identificar uma definição própria e objetiva, a matéria faz desencadear diversas questões quanto à qualificação jurídica do contrato de trabalho em prática.

É precisamente este último aspeto o foco principal deste trabalho. Trata-se de um assunto particularmente sensível e relevante no Direito do Trabalho, amplamente discutido no seio das

organizações pois coloca em causa os direitos e deveres inerentes ao estatuto do trabalhador. Importa, por isso, delimitar o estatuto do trabalhador e da empresa que gere a aplicação e, de seguida, clarificar que tipo de contrato de trabalho está em causa, fazendo uso do estudo comparativo da jurisprudência e das soluções adotadas nos vários ordenamentos jurídicos.

O nosso propósito é, sobretudo trazer à discussão, de forma sucinta, a pluralidade de tópicos que aqui nos importa debruçar, suportados num conjunto rico de doutrina de estimado relevo e de referências bibliográficas, reconhecendo, todavia, que, por se tratar de uma temática recente, o trabalho aqui apresentado não esgota o vasto conteúdo nele associado, mas tão só visa concretizar o cerne da questão: que relação laboral afinal está aqui em causa e que efeitos se encontram produzidos.

CAPÍTULO I

As Plataformas Digitais

1. A transformação digital na indústria: breve análise

Num contexto histórico, atravessamos aquele período a que intitulamos de Era Digital, também associada ao termo de Era da Informação e de Quarta Revolução Industrial, com arranque em meados de 1970 após a terceira Revolução Industrial e que se traduz, essencialmente, no impulso da digitalização económica e de introdução de novas tecnologias, como a computação em nuvem, a inteligência artificial, a autonomização e a robotização, as impressoras 3D, o *blockchain*, a internet das coisas ou o 5G[1].

Vivemos uma transformação digital de elevada velocidade e amplitude, caracterizada pela fusão de tecnologias avançadas, modelos de negócios inovadores, novos processos produtivos e criação de serviços inteligentes (Schwab, 2019), deixando para trás sistemas de produção artesanal e industrial, fortemente marcados pelas formas extremas e particularmente gritantes de exploração[2] e de trabalho manual. Diante do século XXI, o homem é substituído pela máquina e a tecnologia e o conhecimento inteligente tomam lugar nas várias estruturas organizacionais.

Não obstante, a mudança implica olhar para novos desafios e, no atual contexto digital vivido - sobretudo laboral -, a precarização do trabalho, o desemprego e o aumento da desigualdade social[3] são temas que ainda perpetuam a atualidade e que integram o elenco das principais preocupações das organizações internacionais no combate à minimização de riscos das transformações associadas ao futuro do trabalho. Muitos não têm acesso à proteção social e, de uma forma geral, não têm a possibilidade de participar na negociação coletiva[4], razão também pela qual consideramos importante incluir no presente trabalho, um capítulo dedicado ao Direito Coletivo e à Representatividade Sindical.

[1] Moreira, Teresa e Guilherme Dray (2022), *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho,* Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, pp. 32., Lisboa.
[2] A propósito da formação e evolução do Direito do Trabalho *in* Monteiro Fernandes, António (2009), *O Direito do Trabalho*, 14ª Edição, Almedina.
[3] Amud Zuin, Daniel (2022), *Os Efeitos da 4ª Revolução Industrial nas Relações de Trabalho: entre o livre-arbítrio e a exploração,* São Paulo: Editora Dialética.
[4] OIT, (2021) *Pespetivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho.* Bureau Internacional do Trabalho – Genebra: OIT, 2021. 1 v..

De acordo com a Comissão Europeia, o motivo pelo qual têm surgido estas fragilidades e que resultam no aumento da atividade de contencioso na União Europeia (UE) centra-se essencialmente, na ausência de um quadro jurídico comum da UE. Refere-se sobretudo ao trabalho nas plataformas digitais, onde a principal problemática se traduz na classificação incorreta do estatuto profissional dos trabalhadores. No seu artigo de 2021[5], o órgão executivo da UE menciona que, não dispor de um quadro jurídico comum, significa privar os trabalhadores de direitos laborais e sociais, incluindo aqui o direito a um salário mínimo (caso exista), o acesso à negociação coletiva, tempo de trabalho e proteção de saúde, entre outros aspetos. Acrescenta ainda que, atualmente, dispomos de uma multiplicidade legislativa e de decisões judiciais em toda a UE, o que dificulta estar ao alcance de respostas claras e unânimes acerca da temática.

O mesmo estudo conclui que, em média, as pessoas que trabalham através de plataformas digitais dedicam 8,9 horas por semana a tarefas não remuneradas, contra 12,6 horas em que realizam tarefas remuneradas, sendo que, dos cerca 28 milhões de pessoas que trabalham através de plataformas na UE, 5,5 milhões se encontram mal classificados.

Ainda assim, importa salientar que a chegada da Internet - acompanhada dos seus componentes tecnológicos -, contribuiu com inúmeros benefícios nas mais diversas vertentes, muitas vezes sem nos apercebemos, desde logo, no nosso quotidiano com destaque para a comunicação num curto espaço de tempo, independentemente da nossa localização, a expansão e partilha de informação, assim como, a celeridade em diversas operações que, numa realidade sem o digital, tomariam muito mais do nosso tempo. Simplificam o acesso à educação, à informação sobre a saúde, ao consumo de bens através das compras online, reduzem o tempo dos transportes através do teletrabalho e melhoram a eficiência da utilização de energia em casa e ao nível das cidades. Em suma, tornam as atividades humanas mais eficientes. [6]

[5] CE (2021). *Perguntas e respostas: Melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais.* Disponível em: Perguntas e respostas: Melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais (europa.eu).
[6] OECD (2019). *Como Está a Vida na Era Digital? Oportunidades e Riscos da Transformação Digital para o Bem-Estar das Pessoas*. Disponível em www.oecd-ilibrary.org.

No domínio do emprego, apesar de identificarmos um conjunto de adversidades centradas nas condições laborais dos trabalhadores, interessa notar que o desenvolvimento da digitalização contribuiu igualmente para novas oportunidades, tais como, a criação de novas formas de trabalho, o acesso ao trabalho de pessoas vulneráveis (pessoas portadoras de deficiência, jovens e trabalhadores migrantes) e proporcionou igualmente flexibilidade e autonomia na vida do trabalhador, onde a gestão do trabalho é muitas vezes ou quase sempre determinada pelos indivíduos que trabalham nas plataformas. Do lado das entidades empregadoras, o trabalho digital permitiu igualmente uma força de trabalho global e local, como também um maior alcance no mercado (OIT,2021).

A título de exemplo, assiste-se a um crescimento gradual do perfil de nómada digital, que se caracteriza por ser alguém – dotado de liberdade geográfica por períodos temporais longos[7]– que trabalha remotamente a partir de diferentes locais, por conta de outrem (empresas internacionais) ou por conta própria (*freelancers*). Através do recurso a um dispositivo móvel, banda larga e acesso rápido à internet, o nomadismo digital permite ao trabalhador beneficiar da liberdade de localização, quer em termos de trabalho, quer em termos de residência, como também, proporciona a experiência de conhecer diferentes culturas e modos de vida, em função do país que o acolhe[8].

Devido às características das funções exercidas, o local de trabalho torna-se um elemento irrelevante para o bom cumprimento do contrato de trabalho, admitindo-se, com mais ou menor latitude, que o trabalhador possa escolher a partir de que local exerce o seu trabalho (*in* Nota Informativa, *Nómadas Digitais*, PLMJ, 2021).

Um outro exemplo clássico associado ao poder de alcance das ferramentas digitais é o percurso de Mark Zuckerberg que, através do recurso a um computador, criou uma plataforma digital enquanto estudava na Universidade de Harvard, em 2004. Hoje, é CEO do Facebook, a maior rede social do mundo, avaliada em 10,3 mil milhões de dólares (9,1 mil milhões de euros)[9] e responsável por transformar a vida e a realidade social de milhares de pessoas no mundo[10].

---

[7] PLMJ (2021). *Nómadas Digitais*: *Enquadramento legal e tributário* (Online). Disponível em: https://www.plmj.com/pt/conhecimento/notas-informativas/Nomadas-Digitais/31338/.

[8] Cfr., *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*, pp. 72.

[9] Lusa, 3 de fevereiro de 2022. "*Facebook afunda 20% em bolsa após resultados que dececionam*" [Online], Disponível em https://eco.sapo.pt/.

[10] Diário de Notícias, 18 de maio de 2012. "*Zuckerberg toca o sino da NASDAQ e entra em bolsa*" [Online], disponível em https://www.dn.pt/globo/eua-e-americas/zuckerberg-toca-o-sino-da-nasdaq-e-entra-em-bolsa--2527955.html.

Efetivamente, esta capacidade de criação e acesso ilimitado à distância de um clique do rato permite, nos dias de hoje, expandir a interação social e modificar substancialmente o modo de operação em diversos ramos sociais como também económicos, nomeadamente no comércio eletrónico, no que diz respeito à criação de *start-ups*.

Só em Portugal, lideram atualmente 50 empresas *start-up*, com uma valorização combinada de mais de 5 mil milhões de euros e que abarcam no total mais de 3 mil trabalhadores.[11] No ano de 2021, o relatório da OIT contabilizou a economia mundial de *start-ups* no total de 3 bilhões de dólares em valor, referindo que esses resultados proporcionaram muitas oportunidades para os empreendedores, de entre os quais 14 por cento dos fundadores eram do sexo feminino[12]. Dados ainda mais recentes revelam que, no plano europeu, se encontram ativas mais de 500 plataformas de trabalho digital, que incluem pequenas *start-up* nacionais ou locais, sendo a estimativa de receita na ordem dos 20 mil milhões de euros. [13]

Em suma, a internet e as tecnologias digitais vieram transformar a nossa vida, a nossa forma de trabalhar enquanto indivíduos, nas empresas e na comunidade, à medida que se integram profundamente em todos os setores da economia e da sociedade. (Comissão Europeia, 2015).

Essa mesma adesão é evidente se observarmos os números que constam no relatório da OCDE de 2019, que contabiliza uma taxa de 14% de empregos com uma forte probabilidade de serem automatizados, enquanto 32% são suscetíveis de enfrentar mudanças significativas nos próximos 10 a 20 anos. Na última década, quatro em cada dez empregos foram criados em setores de componente digital altamente intensiva, tendo em paralelo surgido novas formas de trabalho.[14]

---

[11] Rows (2022), "*50 fastest growing start-ups in Portugal*" [Online]. Disponível em https://rows.com/fastest-growing-startups/portugal.

[12] Cfr., OIT (2021), *Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021.*

[13] Cfr., CE (2021), *Perguntas e respostas.*

[14] OECD (2019), *Indo Digital: Moldando Políticas, Melhorando Vidas / O Caminho do Digital: Moldando Políticas, Melhorando Vidas*.; Na mesma linha, *vide* Autor, David, David Mindell e Elisabeth Reynolds (2019). *The Work of the Future: Shaping Technology and Institutions*, Fall 2019 Report. [Online], disponível: https://workofthefuture.mit.edu/research-post/the-work-of-the-future-shaping-technology-and-institutions/.

Cremos que estamos perante a quebra de um ciclo e, por isso, surge a necessidade de implementar e regular novas medidas de forma a minimizar os riscos e assegurar a utilização segura e eficaz das novas tecnologias associadas a este desenvolvimento digital económico. Na perspetiva da OCDE[15]- com a qual concordamos -, as políticas a adotar devem do ponto de vista social facilitar transições justas para novos empregos e dotar as pessoas de competências que lhes permita serem bem-sucedidas, melhorar a proteção social para garantir que ninguém fica para trás e resolver as preocupações relativamente às novas formas de trabalho.

Já do ponto de vista económico, apela-se a uma abertura do mercado, capaz de reduzir as barreiras ao comércio e ao investimento; promover mercados financeiros abertos; lidar com a evolução da dinâmica da concorrência, incluindo questões relacionadas com o aumento da concentração; e resolver os desafios fiscais através de uma cooperação internacional mais eficaz.

No campo laboral, subscrevemos inteiramente a posição TERESA COELHO MOREIRA[16] quando defende que "*a adaptação exige um mercado de trabalho mais flexível (…) sem quebrar, contudo, a espinha dorsal do Direito do Trabalho, conjugado com níveis de segurança que deem resposta às novas necessidades dos empregadores e dos trabalhadores*." No fundo, a flexibilidade jamais pode implicar a distorção de um Direito do Trabalho justo e rigoroso.

Face até o aqui exposto, concluímos que a nova era tem desencadeado impactos desiguais nos diferentes domínios da sociedade e num plano internacional, sendo possível reconhecer cenários extremamente benéficos e promissores e, por outro lado, dificuldades em determinadas áreas, que comprometem a igualdade social e promovem novas formas de violação de direitos[17]. Todas estas questões são passíveis de serem identificadas nos vários ordenamentos jurídicos, porque, não obstante à existência de diferenças na génese laboral, naturalmente intrínsecas na individualidade de cada sistema jurídico, a transição digital implica para os vários Estados, desafios em comum e que têm como foco principal a pessoa do trabalhador na relação do trabalho. [18]

[15] Cfr., OCDE (19 de março).
[16] Moreira, Teresa Coelho (2015). Crise e direito do trabalho: um breve olhar sobre a atual função do direito do trabalho. Direito E Justiça, 3 (Especial), pp. 541-566. Disponível em https://doi.org/.
[17] Sobre os impactos de novas tecnologias digitais em processos de recrutamento, de Oliveira Martins, Thaís (2021), "*Análise Jurídica sobre impactos de novas tecnologias digitais em processos de recrutamento*", *Revista Internacional do Direito do Trabalho*, Ano I, Nº2, 2021, Disponível em https://idt.fdulisboa.pt/ridt/ridt-1/. No mesmo sentido, ver Moreira, T. C. (2015). *Crise e direito do trabalho: um breve olhar sobre a atual função do direito do trabalho*. cfr. pp. 541-566.
[18] Moreira, T. C. (2015), cfr. pp. 541-566.

Nesta senda, analisando o trajeto regulamentar percorrido na presente matéria, é possível constatar que as principais linhas de reflexão de políticas desenvolvidas pelas organizações internacionais, na preparação e adaptação da sociedade à realidade digital, se centram em objetivos comuns, nomeadamente, no combate à precariedade, na proteção social, no direito à privacidade e proteção de dados, no direito à desconexão, na promoção do associativismo sindical, nas novas formas de prestar trabalho e, no geral, nas relações laborais.

Findo o enquadramento histórico, cumpre destacar na seguinte subsecção, o efeito transformador que a Pandemia causada pela SARS-Cov-2 desencadeou na atual Era da transformação digital. De entre todas as pandemias que a antecederam, abordar a Covid-19 no contexto de evolução digital é uma questão incontornável, pois a mesma consubstanciou-se num dos principais fatores responsáveis por acelerar a revolução digital a que temos vindo a assistir, de tal forma que, conforme ensina Arlindo Oliveira, em condições normais, levaria provavelmente mais do que uma década.[19]

1.1. Transição Digital, impulsionada pela Covid-19.

Nas primeiras linhas do presente capítulo, referiu-se que a atual transformação digital que vivenciamos é caracterizada pela sua rápida expansão e forte amplitude nos diversos tecidos sectoriais. Chegados a este subcapítulo, interessa atender a um dos principais impulsionadores tecnológicos, a pandemia da doença Covid-19, identificada pela primeira vez em seres humanos em dezembro de 2019 na cidade de Wuhan, na China[20].

Inicialmente, julgava-se que se tratava apenas de um pequeno surto localizado no continente asiático, que, depressa se propagou e deu origem a uma pandemia global, declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) a 11 de março de 2020, trazendo consigo um conjunto de novos desafios e receios e, desde logo, mudanças drásticas na nossa interação social e vida profissional.

---

[19] Oliveira, Arlindo (2020). A Pandemia e a Transformação Digital, Ingenium, Jul-Set 2020. Disponível em 2020-Ingenium_COVID (ulisboa.pt).

[20] SGMAI (2021), *DOSSIÊ TEMÁTICO: COVID-19: Compilação legislativa Europeia, Nacional e Regional: de 2021-10-01 a 2021-10-31; Jurisprudência*. Disponível em Dossiê Temático_Covid-19_dezembro2021.pdf (mai.gov.pt).

Tedros Adhanom, atual Diretor-Geral da OMS, alertava à data que esta pandemia viria a afetar, passando a citar, "*todos os setores, e que todos os países teriam de encontrar um justo equilíbrio entre a proteção da saúde, a minimização das perturbações económicas e sociais e o respeito pelos direitos humanos.*"[21]

De forma a impedir o contágio e a propagação da doença, grande parte dos Estados decidiram decretar situação de Estado de Emergência, ou similar, e a obrigação de cumprimento de afastamento social, de modo a salvaguardar a saúde pública e o bem-estar dos cidadãos. Em Portugal, o Estado de Emergência foi declarado no dia 18 de março, através do Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020 e manteve-se até ao dia 2 de maio, tendo sido renovado por duas vezes, através dos Decretos n.º 17-A/2020, de 2 de abril e n.º 20-A/2020, de 17 de abril.[22]

O cenário de incerteza e de adaptação à nova realidade instalou-se e, rapidamente, houve a necessidade de reajustar a rotina e adotar estratégias para que fosse garantida a continuidade da atividade laboral de modo a salvaguardar os meios de subsistência das famílias. Tal como é sabido, o ramo do Direito do Trabalho detém um protagonismo relevante do ponto de vista do quadro socioeconómico e, portanto, é aquele que sofre mais com as crises socioeconómicas[23]; naturalmente, o setor do trabalho foi, sem dúvida, um dos mais afetados pela crise sanitária, verificando-se prejuízos sem precedentes. De forma mais precisa, a OIT estimou a perda de 255 milhões de empregos a tempo completo, resultante da Covid-19 e das medidas de contenção adotadas, número este, quatro vezes superior ao da crise financeira de 2008.[24]Acrescenta ainda o mesmo estudo que 33 milhões de pessoas ficaram desempregadas, enquanto muitas outras – 81 milhões – deixaram os mercados de trabalho e tornaram-se inativas.

O Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais também se pronunciou sobre o assunto, deixando claro que a crise do coronavírus pôs termo a seis anos de avanços positivos em matéria de emprego, patentes numa taxa de emprego de 72,4% até ao terceiro trimestre de 2020. [25]

---

[21] OIT (2021), *Trabalho em tempos de COVID-19.* Relatório do Diretor-geral, Conferência Internacional do Trabalho, 109ª sessão, Genebra. Disponível em: wcms_795276.pdf (ilo.org).
[22] Cfr. *DOSSIÊ TEMÁTICO: COVID-19: Compilação legislativa Europeia, Nacional e Regional: de 2021-10-01 a 2021-10-31*; Vejamos neste sentido o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, do dia 06.04.2022, proferido no âmbito do processo 23240/20.1T8LSB.L1-4 disponível em www.dgsi.pt.
[23] Moreira, Teresa Coelho (2015). *Crise e direito do trabalho: um breve olhar sobre a atual função do direito do trabalho*. Direito E Justiça, 3 (Especial), p. 544.
[24] Cfr., OIT, 2021. *Trabalho em tempos de COVID-19*.
[25] COM (2021), *Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais*. Disponível em http://eur-lex.europa.eu.

Nestes termos, vale referir que o ano de 2020 é decididamente uma referência histórica no sistema económico, como sendo um período crítico de recessão económica e de adaptação das empresas ao digital à escala global. A transição quase imediata, impulsionada pela crise da COVID-19, infligiu um esforço maior por partes das instituições com a adoção de mecanismos de comunicação à distância como alternativa sólida para a execução de muitas tarefas[26].

Referimo-nos, em particular, à massificação do regime de teletrabalho, previsto desde 2003, nos art.ºs 165.º e seguintes do nosso Código do Trabalho (doravante designado de "CT"), que até então era entendido como um mecanismo jurídico excecional de prestação de trabalho e que segue o conceito "longe do escritório, mas dentro da empresa". Esta modalidade contratual pressupõe a utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), tais como *smartphones*, *tablets* e computadores, para que o trabalhador consiga realizar a sua atividade laboral remotamente e essencialmente prestada fora das instalações da empresa[27].

O mesmo sucedeu no sistema escolar de ensino que, por força da pandemia, obrigou as escolas a reorganizarem-se e, assim, adaptarem o processo de ensino e aprendizagem às circunstâncias vividas. Com efeito, o padrão tradicional de "sala de aula" foi substituído pelo ensino à distância que funciona através de uma plataforma digital, constituída por salas de aula virtuais, organizadas por público-alvo, ano e ciclo de escolaridade[28]. No fundo, constituiu uma alternativa para os alunos impossibilitados de frequentar presencialmente uma escola, assente na integração das TIC enquanto meio de acesso à educação.

[26] Oliveira, Arlindo (2020), A Pandemia e a Transformação Digital, Ingenium, Jul-Set 2020, disponível em http://web.tecnico.ulisboa.pt/.
[27] Ferreira, Carla e Eugénia Pereira da Costa (2021), *Trabalhar em tempos de COVID-19: o Teletrabalho*. GEE – Gabiente de Estratégia e Estudos, Lisboa. Disponível em Microsoft Word - BMEP-junho2021.docx (gee.gov.pt).
[28] Nos termos da Portaria 359/2019, de 8 de outubro, disponível em http://www.dre.pt.

Enquanto meio crucial para garantir a continuidade das atividades económicas e de controlo de níveis mínimos de risco de contágio, o teletrabalho passou a ser obrigatório em Portugal, conforme estatui o art.º 29.º do Decreto-Lei 10-A/2020 de 13 de março, passando a citar: *«Durante a vigência do presente decreto-lei, o regime de prestação subordinada de teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerida pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas»*[29], princípio este, que então veio substituir a formulação adotada no regime jurídico anterior, que previa o acordo entre o trabalhador e o empregador.[30]

A forte aderência a este regime de prestação de trabalho, aliado ao critério da flexibilidade, estimulou a necessidade do debate e de coordenação política internacional por parte das Organizações, com enfoque no bem-estar das pessoas e na própria organização das atividades e locais de trabalho. As principais conclusões retiradas são as de que o teletrabalho (bem como a digitalização no geral) tem implicações e impactos diferentes consoante o país,[31] o sector e a cultura empresarial que se insere, apresentando por um lado, potencialidades do ponto de vista da forma e organização de trabalho (continuidade das atividades económicas, redução de custos e de tempo) e, por outro lado, desafios, nomeadamente, riscos psicossociais, desequilíbrio entre a vida profissional e familiar, desigualdades de género e outros aspetos demográficos.[32]

Particularidades estas que exigem a adaptação de leis e conceitos, sendo certo que, neste novo cenário inserido numa sociedade laboral que é caracterizada cada vez mais pela sua contemporaneidade, a rigidez do trabalho subordinado começa a ser contestada, dando lugar a mecanismos que permitem a procura do trabalho através das plataformas, com a possibilidade de escolha do local e o horário de trabalho. No fundo, a pandemia veio acentuar a realidade de que as tecnologias digitais são hoje, um elemento central nas nossas vidas e que, perante eventos imprevistos, surgem como um forte aliado no combate às adversidades deles decorrentes.

---

[29] DL 10-A/2020 – DR n.º 52/2020, 1º Supl, Série I de 13.03.2020, que estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus – Covid 19.

[30] Cfr., *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*.

[31] Tomando em consideração as populações onde o teletrabalho é praticamente impossível sem o apoio específico das entidades empregadoras, em termos de aquisição de *hardware* e fornecimento de banda larga, como por exemplo os países pouco desenvolvidos. *In* OIT (2020), *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: Guia prático*.

[32] Tendo em conta os dados recolhidos do estudo do Parlamento Europeu, de 2022 "*Teletrabalho, cuidados não remunerados e saúde mental durante a pandemia*" disponível https://www.europarl.europa.eu/.; e no mesmo sentido, o inquérito Eurofound (2020), "*Living, working and COVID-19",* COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg , disponível em https://www.eurofound.europa.eu/.

Nesta senda, é necessária a procura contínua de soluções viáveis que captem e interpretem adequadamente as profundas mudanças em curso. Por isso, e à semelhança de outras respostas regulamentares implementadas em crises antepassadas, como por exemplo, no regime corporativo após 25 de abril de 1974 e na emergência financeira e económica desenvolvida a partir de 2008, onde se consagraram direitos fundamentais como o exercício do direito à greve e se procedeu a importantes reformas, como a revisão da legislação relativa aos sindicatos e a revisão do regime jurídico das relações coletivas de trabalho, entende-se ser oportuno abrir novamente o ciclo de uma produção legislativa específica[33] atento aos direitos que se encontram fragilizados no contexto digital.

Como elucidamente escreveu o Professor MONTEIRO FERNANDES, na sua obra Direito do Trabalho, as alterações legislativas desenvolvidas pelo Código do Trabalho quanto à matéria da flexibilização foram relativamente modestas[34], na medida em que não aborda suficientemente as novas realidades do mundo do trabalho, sendo forçoso reconhecer que o atual contexto digital é uma nova oportunidade para uma devida regulamentação da matéria.

Na atualidade, a lei portuguesa apenas traduziu a matéria do trabalho digital num único diploma, a Lei "Uber" (Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto) que aprova o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados e regula apenas uma atividade no âmbito das plataformas digitais, nomeadamente a atividade de transporte de pessoas. [35]

[33] Cfr., Monteiro Fernandes, António (2019), Direito do Trabalho, 19ª Edição, Almedina.
[34] Cfr., MONTEIRO FERNANDES, A., *Direito do Trabalho*. Vejamos neste sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto do dia 15.11.2021, proferido no âmbito do processo 2731/20.0T8MAI.P1, disponível em www.dgsi.pt".
[35] Em 2021, o Governo aprovou em Conselho de Ministros também uma proposta de lei com várias medidas legislativas relativas à agenda do trabalho digno e que cumpre diversos objetivos vistos como prioritários no mercado de trabalho, como sendo, a regulação de novas formas de trabalho associadas às plataformas digitais. Nas declarações da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, destaca-se o objetivo de alargar o princípio do tratamento mais favorável às situações de teletrabalho e trabalho através de plataformas, *In Lex Point*: Informação Jurídica Online, disponível em http://www.lexpoint.pt.

1.2. O atual paradigma do trabalho.

No contexto de trabalho tradicional, as pessoas encontravam-se permanentemente vinculadas ao mesmo posto e contrato de trabalho, todavia, como resultado da globalização, da evolução demográfica, da introdução de novas estruturas familiares e de uma maior diversidade de modalidades de carreira profissional, o trabalhador médio europeu passou para uma situação em que conta com mais de dez empregos ao longo da sua carreira[36].

O prodigioso avanço tecnológico experimentado nos últimos anos, tem vindo a acelerar o ritmo das organizações e, por conseguinte, a força de trabalho mecanizada e orientada para a rotina começa a ser substituída[37] por uma força de trabalho baseada no conhecimento. A Europa, em particular, atravessa uma profunda digitalização da sociedade, implicando abismos entre trabalhadores assalariados e independentes, bens e serviços ou consumidores e produtores. Muitos dos empregos atuais não existiam há dez anos e muitos mais irão surgir nos próximos anos[38].

Grosso modo, a legislação reguladora do trabalho tem por base uma modalidade contratual contínua, a tempo completo, mediante uma autoridade e direção subordinada – enquanto elemento distintivo do negócio –, relação esta geralmente designada como "relação de trabalho tradicional", moldada com base nas preocupações suscitadas pela Revolução Industrial e entendida como um contrato que garante à entidade empregadora uma mão-de-obra estável e ao trabalhador um posto de trabalho e um salário durante toda a sua vida laboral[39].

[36] COM (2017), *Livro Branco sobre o Futuro da Europa: Reflexões e cenários para a UE-27 em 2025*. Disponível em: http://ec.europa.eu.
[37] Leal Amado, João (2021), "*Inteligência artificial, plataformas digitais e robotização : que futuro para o direito do trabalho humano. "*Julgar, Lisboa, N.º 45, p. 87-106.
[38] Cfr., *Livro Branco sobre o Futuro da Europa.*
[39] OIT (2018). *O emprego atípico no mundo: desafios e perspetivas*, Bureau Internacional do Trabalho - Genebra, jul 2018. Disponível em O emprego atípico no mundo: Desafios e perspetivas [Visão geral] (ilo.org). No mesmo sentido, veja-se Monteiro Fernandes, A., *O Direito no Trabalho* e Romano Martinez, P., *O Direito do Trabalho*., cit. p. 293.

Todavia, atravessamos nos últimos tempos uma era que obedece a uma lógica do transitório, do instável e do imprevisível[40]. Com efeito, são os contratos de trabalho atípicos[41] que dominam o campo laboral, onde as empresas procuram resultados e desempenho a curto prazo e, por isso, apostam cada vez mais na introdução de novos meios tecnológicos com a finalidade de coordenar projetos e substituir alguns aspetos por uma plataforma de software.

Uma das principais e mais evidentes transformações da transição digital no mercado de trabalho é, precisamente, a perda da uniformidade do perfil do trabalhador subordinado[42] pelo desenvolvimento de outros tipos de trabalhadores. Por outras palavras, o modelo de relação laboral a que estávamos familiarizados e que tinha sido até então dominante no tecido socioeconómico tem vindo a alterar, dando lugar a novas perspetivas e políticas de trabalho. Neste contexto, GLÓRIA REBELO[43] salienta na sua obra "*O Trabalho na Era Digital*" que, numa sociedade de informação e conhecimento, os trabalhadores serão, cada vez mais, trabalhadores de conhecimento, na medida em que, o "conhecimento" é o principal fator produtivo na organização do trabalho, a par do capital e do trabalho[44].

O conhecimento é reconhecido como um motor de produtividade e de crescimento económico, levando a uma atenção redobrada no papel da informação, tecnologia e aprendizagem no contexto económico. O termo "economia do conhecimento" deriva do reconhecimento da centralidade do conhecimento e da tecnologia nas economias modernas. (OCDE, 1996: 3)[45].

---

[40] Cfr., Moreira, T.C.(2014).

[41] Contrato a termo, trabalho a tempo parcial, trabalho intermitente, comissão de serviço, teletrabalho e trabalho temporário.

[42] Cfr. J.L., Amado – T.C. Moreira, "A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros": *"as TIC modificaram e continuam a modificar as bases do Direito do trabalho: um trabalho muito subordinado, com um perímetro de tempo de trabalho bem definido, que agora sofre uma autêntica metamorfose, destruidora de emprego e criadora de um novo conceito de subordinação."*, pp. 65 e ss., Vol. 5, No. 1, LaBoUR&LawIssues, 2019.

[43] Rebelo, Glória (2022), *O Trabalho na Era Digital*, cit., pg. 15, Almedina, 2021.; Richard, S., (2020). "*In The Year of the knowledge worker"*, Forbes 2020, disponível em https://www.forbes.com.; Segundo os autores Kompaso e Sridevi, os trabalhadores do conhecimento são trabalhadores providos de altas competências técnicas, que exigem mais do que métodos totalitários antigos de gestão.

[44] Ramires, Margarida Paulos e António Brandão Moniz (2013), *Os Trabalhadores do Conhecimento num setor tradicional, Sociologia, Problemas e Práticas*, nº 72, pp. 103-122, Revistas RCAAP.

[45] Cfr., Ramires M.P., cit., p. 108.

Nesta linha de raciocínio, como nos ensina ROMANO MARTINEZ (*in* Manual de *Direito do Trabalho*, Almedina, 7ª Edição, págs. 308 e ss.), "*o modelo laboral tem sido afastado em muitas relações de trabalho: a estabilidade contratual, a inamovibilidade do trabalhador, a salvaguarda da categoria, entre outras garantias dos trabalhadores, nem sempre se compaginam com determinadas atividades, nem com a necessidade de contínua adaptação das empresas à crescente concorrência nos vários sectores e à evolução tecnológica*."

Assim, na atual conjuntura, deixou de fazer menos sentido um planeamento de carreira a longo prazo ou pensar em construir carreira numa única organização e – apesar de reconhecermos inúmeros benefícios no atual panorama –, a verdade é que vivemos um contexto laboral caracterizado pela incerteza e instabilidade derivado, essencialmente, à falta de regulamentação laboral e condições de trabalho vulneráveis, comprometendo as fronteiras espaciais e temporais entre a vida profissional e pessoal do trabalhador[46].

Em suma, hoje é possível escolher onde, quando e quanto trabalhar através do impulso de novas ferramentas digitais e, como tal, conforme compreende a nossa sapiente jurisprudência, «*o sentido constitucional de "profissão" deve ser entendido de forma dinâmica, abarcando novas realidades emergentes de novos paradigmas resultantes da capacidade de iniciativa e da criatividade dos agentes económicos, também levando em conta a alteração de sensibilidades e de realidades que resulta da transição entre períodos históricos, todos eles, naturalmente, importando a mutabilidade do conceito*[47].

[46] Cfr., Revista Internacional do Direito do Trabalho [RIDT], Ano, Nº2, 2021.

[47] Cfr., Acórdão do Tribunal Constitucional do dia 12.04.2022, proferido no âmbito do processo 227/2022, Série I – N.º72, disponível em www.portal.oa.pt., no contexto da inconstitucionalidade das normas do art.º 4.º, n.º 2, alíneas b) e f), e das normas do art.º 13.º do «Regime Jurídico da Atividade de Transportes Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados a partir de Plataforma Eletrónica para a Região Autónoma dos Açores», aprovado pelo Decreto n.º 1/2022, da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores.

1.3. As Plataformas Digitais e as Plataformas Digitais do Trabalho.

Como vimos, o domínio da Era Digital implicou uma severa transformação na economia em geral, alterando sobretudo, o paradigma tradicional do mercado de trabalho. O tempo é agora ainda mais um "bem precioso" otimizado pelas plataformas, onde as mesmas funcionam para conectar interesses[48]. A flexibilidade e a inovação são particularidades inerentes nas ferramentas digitais, na medida em que, através do recurso a um computador ou a um telemóvel, é-nos garantido o acesso a uma vasta rede de informação disponibilizada por milhares de plataformas consoante a nossa finalidade e interesse, resultando num sistema operativo altamente flexível.

Enquanto modelo de negócio utilizado na prestação dos mais diversos serviços[49], as plataformas digitais permitem às empresas o acesso a uma economia de tempo e de custos (de produção, comunicação e transação), acumulação de lucro, como também, a uma oferta de mão-de-obra geograficamente mais dispersa e barata[50], daí a sua proliferação cada vez mais assente no mundo corporativo.

Conclusões estas que vão de encontro às declarações proferidas pela Comissão Europeia[51], que entende que as plataformas digitais desempenham, na atualidade, um papel fundamental na transição digital da economia europeia porque potenciam a mesma, através da inovação, da criação de postos de trabalho e da competitividade. Além disso, proporcionam rendimentos complementares, sobretudo àquelas pessoas cujo acesso aos mercados de trabalho pode ser mais difícil.

---

[48] SP, RL, (2022), "*as plataformas digitais trabalham para conectar interesses e pessoas e, simultaneamente, otimizar um «bem» precioso: o tempo. Na sua generalidade operam numa lógica de crowdsourcing que, remete diretamente para as motivações económicas das empresas que recorrem a esta forma de trabalho: mão-de-obra mais barata e a pedido*".

[49] A título de exemplo, o transporte de passageiros, serviços de entrega, lavandaria ao treino pessoal, reparações de montagem ou design gráfico.

[50] A propósito do projeto de lei n.º992/XIV/3.ª apresentado pelo Bloco de Esquerda que prevê regular as relações de trabalho em plataformas digitais, disponível em http://www.app.parlamento.pt.

[51] CE (2021), "*Proteger as pessoas que trabalham nas plataformas digitais"*: Comissão lança segunda fase de consulta dos parceiros sociais, disponível em http://ec.europa.eu; Também neste sentido a publicação da OIT (2018) "*As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital*", pág. 5, Genebra, BIT, 2020.

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE)[52] define as plataformas digitais enquanto entidades que operam online e que fornecem serviços e produtos digitais com vista a simplificar a interação entre as partes via internet. Por outro lado, a Comissão Europeia, no âmbito da Estratégia para o Mercado Único Digital na Europa de 2015[53] , já resumia os «*motores de pesquisa, as redes sociais, plataformas de comércio eletrónico, lojas de aplicações («app stores»), sítios de comparação de preços na Internet*» numa única categoria denominada de plataformas em linha.

No contexto nacional, o projeto de lei n.º 992/XIV/3 de 12.10.2021[54] levado a cabo pelo Bloco de Esquerda, veio propor a seguinte definição de plataformas digitais no art.º 192.º-A: "*Consideram-se plataformas digitais (...) as infraestruturas digitais de titularidade ou sob exploração de pessoas coletivas que prestam serviços a clientes efetuados por meio de trabalhadores aderentes à plataforma, através de aplicação informática dedicada*."

Por sua vez, o Relatório da OIT "Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo" de 2021[55] acrescenta que as plataformas se organizam mediante três grandes modelos empresariais. Desde logo, as que oferecem serviços ou produtos digitais a utilizadores individuais, tais como motores de busca ou redes sociais, as que oferecem matéria de troca de serviços financeiros, tais como *business-to-business* (B2B) e as plataformas digitais de trabalho que promovem o acesso ao trabalho através da utilização de tecnologias digitais e que operam mediante serviços "*on demand*". No fundo, são modelos empresariais que implicam uma troca, um aluguer ou uma entrega de serviços, mediante o recurso a uma plataforma online.

[52] OCDE, *Employment outlook 2019* [Perspetivas para o Emprego de 2019] (Online).
[53] COM (2015), *Estratégia para o Mercado Único Digital na Europa*, Bruxelas. (Online), disponível em https://eur-lex.europa.eu/.
[54] Regula as Relações de Trabalho em Plataformas Digitais, 21ª alteração ao Código do Trabalho e 3.ª Alteração à Lei nº 107/2009, de 14 de setembro. Disponível em http://www.app.parlamento.pt.
[55] OIT (2021), cfr., pp. 18 e ss..

As plataformas digitais do trabalho, em particular, merecem especial atenção porque é aqui que se suscitam as principais inquietações, onde o Direito do Trabalho detém um protagonismo muito relevante e particularmente sensível, do ponto de vista jurídico e social. Conforme melhor infra se exporá, encontramo-nos perante um contexto laboral associado a um conjunto de características que interpelam vários dos pressupostos conhecidos num vínculo de trabalho tradicional, sendo possível, por vezes, encontrar semelhanças com o modelo clássico, mas que ainda assim, não contempla na sua plenitude, os elementos fundamentais do regime jurídico do contrato individual de trabalho previsto no Código do Trabalho Português, desde logo, a ausência de um horário de trabalho ou dever de assiduidade[56].

A Comissão Europeia descreve no seu artigo de 2021 "Perguntas e respostas: melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais"[57], que as plataformas digitais de trabalho são empresas baseadas na internet que intermedeiam e organizam o trabalho prestado por trabalhadores por conta de outrem ou por contra própria a clientes terceiros. Trabalho esse que é prestado num local físico específico, como por exemplo, a entrega de alimentos, veículos de aluguer com condutor, ou em linha, portanto, codificação de dados e serviços de tradução.

A título de exemplo, se pretendermos nos dirigir a algum ponto da cidade, podemos fazê-lo através de um serviço privado de transporte individual de passageiros, gerido através da aplicação digital, onde nos é associado um determinado motorista mediante o sistema de geolocalização e que nos permite escolher o ponto de recolha e o destino pretendido. É o caso das plataformas digitais Uber, Bolt e/ou Glovo, que vieram revolucionar os serviços de táxi[58] e de entrega de produtos e outros relacionados, pois passou a ser possível a ambas as partes a troca de dados em qualquer lugar e momento do dia, através de uma simples conexão de internet.

---

[56] Considerando a jurisprudência do Supremo Tribunal de Espanha, referente ao contexto laboral do trabalhador da plataforma Glovo "(...) *o trabalhador decidiu a hora do início e do fim do seu dia, bem como a atividade que realizou durante o mesmo, selecionando as tarefas que pretendia fazer e rejeitando aquelas que não queria. Não foi obrigado a executar um determinado número de encomendas, nem estar ativo no mínimo de horas por dia ou semana (...) Podia recusar uma ordem a meio da execução sem sofrer qualquer penalidade*." (cfr. Acórdão do Supremo Tribunal Espanhol de 25.09.2020, Rec. Nº 4746/2019, disponível em www.laboral-social.com.).

[57] COM(2021), *Melhores condições de trabalho para uma Europa social mais forte: explorar os benefícios da digitalização para o futuro do trabalho*. Disponível em http://www.eur-lex.europa.eu.

[58] "*A disputa por espaços de mercado congéneres e a desigualdade de condições, pela pretensa inaplicabilidade do espartilho administrativo referente ao transporte rodoviário de passageiros em meio urbano, levou à deflagração de oposição enérgica à implementação do modelo no território pelas instituições associativas de empresas tradicionais, gerando insegurança sobre a viabilidade do projeto no contexto português.*" (cfr. Ac., do TC de 12.04.2022, proc.º227/2022, Série I – N.º72, disponível em www.portal.oa.pt).

No seu âmbito geral, este novo paradigma de atividade, geralmente conhecido por "economia colaborativa" e que é oriundo dos Estados Unidos da América, caracteriza-se, na sua essência, "*pela disponibilização de serviços de transporte de passageiros ao público em trajetos urbanos através de um dispositivo digital, geralmente uma aplicação informática de descarga gratuita. Pela interação com a aplicação através de telemóveis inteligentes e disponibilizando dados pessoais e de pagamento, é admitido aos utilizadores solicitar serviço de transporte de passageiros e, de sua parte, também pela utilização da plataforma eletrónica, operadores empresariais ficam em condições de utilizarem os seus recursos para oferecerem resposta à solicitação através de motoristas ao seu serviço*" (cfr. acórdão do Tribunal Constitucional do dia 12.04.2022, proferido no âmbito do processo 227/2022, Série I – N.º72, disponível em www.portal.oa.pt.)

A partir deste conceito, grande parte da literatura argumenta que as plataformas digitais de trabalho assumem uma posição intermediária na relação que é composta também pelo cliente e o trabalhador da plataforma. Analisando atentamente o *modus operandi* das plataformas, em especial, os motoristas de transporte individual de passageiros ou os estafetas, observamos de facto que é a plataforma que fornece uma aplicação tecnológica e que permite o acesso aos clientes (e, portanto, a atividade) e é a plataforma que conecta os utilizadores à procura dos serviços disponíveis, como também é responsável por fixar os preços e os critérios para a sua fixação, incluindo a determinação das regras da prestação de atividade e os critérios de avaliação disponibilizados aos clientes. Neste contexto, dispõe o projeto de lei n.º 992/XIV/3[59] que «*as plataformas digitais procuram sempre apresentar-se como meros mediadores, isto é, como empresas que apenas detêm os meios tecnológicos para organizar o encontro entre oferta e procura de diferentes atividades económicas, pretendendo invisibilizar as formas de subordinação e controlo do trabalho que elas próprias exercem.*»

Numa nota informativa disponibilizada no site oficial da Uber Eats[60], a empresa clarifica que «*A Uber BV não presta, nem compra ou revende serviços de transporte. Estes serviços são fornecidos diretamente pelos prestadores de serviços de transporte (...) os utilizadores aceitam celebrar diretamente com o prestador de serviços de transporte um contrato de transporte, do qual a Uber não é parte. A Uber, em si, não presta serviços de transporte nem é uma transportadora.*»

[59] Veja-se também neste sentido, o Ac. TC de 12.04.2022, Proc. Nº 227/2022: "*A qualificação das relações negociais estabelecidas entre utentes e empresas gestoras das plataformas eletrónicas foi causa de especial foco de controvérsia, designadamente se seria possível entendê-las como simples mediadoras entre contratantes, ou se efetivamente se poderiam dizer adstritas a vínculos obrigacionais gerados pelas declarações eletrónicas coevas à utilização da aplicação e à contratação do transporte*."; e "*As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital",* Sumário Executivo, XV, BIT, Genebra 2018, OIT.

[60] Uber Technologies Inc. (2022. *Como funcionam os sites e as aplicações Uber e Uber Eats*. Disponível em http://www.ubereats.com.

A este propósito, importa aqui ressalvar que o aparecimento de novas formas de transporte de passageiros, como é o exemplo do transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrónica (TVDE) e de entrega de produtos, tiveram forte impacto no mercado e contribuíram, no essencial, para um despertar de consciência das condições de trabalho atualmente empregues no domínio das plataformas digitais. Desde a entrada em vigor da "Lei Uber" n.º 45/2018 que várias questões têm vindo a ser levantadas, sendo claro que, para grande parte da doutrina, o regime jurídico atual não se enquadra, em bom rigor, no novo modelo de trabalho.

No seu âmbito geral, alguns dos eixos que caracterizam o trabalho nas plataformas digitais[61] são a organização e/ou coordenação do trabalho remunerado através de uma plataforma digital, a resolução e execução de tarefas ou problemas específicos, a gestão algorítmica, a prevalência de acordos *non-standard*, a relação laboral triangular composta pela plataforma, o cliente e o trabalhador da plataforma e, por último, a tendência em classificar os trabalhadores da plataforma digital como trabalhadores independentes.

Dos 28 milhões de pessoas que se acredita trabalham a partir das plataformas de trabalho digitais, grande parte são genuinamente trabalhadores independentes; no entanto, 5,5 milhões podem estar em risco de classificação incorreta[62] e, por isso, propensas a experienciar más condições de trabalho. Acrescenta-se ainda que 9 em cada 10 plataformas digitais não reconhecem o trabalho subordinado entre a empresa que gere a plataforma digital e o trabalhador que presta o serviço final ao cliente.

[61] Agência Europeia para Segurança e Saúde em Trabalho (AESST). *Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research, Report, cit.,* p. 9 e ss., 18 de março de 2022. Disponível em http://www.osha.europa.eu.

[62] CE (2021), "*Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council - On improving working conditions in platform work",* secção 2.1 e anexo 5, SWD/2021/396 final, Bruxelas, disponível em https://ec.europa.eu/.

CAPÍTULO 2

O Estatuto Laboral na Plataforma Digital

2. Trabalho na Plataforma Digital.

Chamando agora à colação a política de organização de trabalho no contexto das plataformas digitais, cabe averiguar quais as condições com que se confrontam os trabalhadores que exercem uma atividade económica inserida nas plataformas eletrónicas, em especial, nas plataformas baseadas em localização, começando por esclarecer o paradigma jurídico do trabalhador à luz da «*economia colaborativa*»[63]. De seguida, cumpre proceder ao confronto do seu estatuto atual face ao regime constante do Código do Trabalho Português e, por fim, terminamos com os fundamentos que deverão em nosso entender sustentar a aplicação de um novo modelo laboral.

Conforme já referido, empresas como a Uber, Glovo ou Bolt encontram-se no mercado com vista a fornecer serviços de transporte. Os motoristas desenvolvem a sua atividade para a marca, isto é, disponibilizam a mão-de-obra de que a empresa necessita para explorar o seu próprio negócio[64] e para obter lucro através do transporte dos passageiros para os seus destinos, mediante retribuição. Trata-se de uma atividade que, por vezes, constitui uma fonte de rendimento primária ou secundária para o motorista e que pode absorver toda a sua vida ativa ou apenas parte dela[65]. Numa nota informativa disponível no site da Glovo[66], é possível verificar algumas das características dominantes que concretizam a atividade dos estafetas e/ou motoristas, no contexto de trabalho numa plataforma digital dedicada ao serviço de transporte e entrega de passageiros e mercadoria.

Em primeiro lugar e, partindo da posição da empresa, a plataforma digital define os estafetas como sendo "*profissionais independentes que escolhem quando fazer entregas em horários pré-agendados, usando veículo próprio*", consubstanciando, assim, numa primeira parte, a realidade de que os

---

[63] Cfr. Ac. TC, de 12.04.2022, Proc. nº 227/2022; A propósito dos vários modelos empresariais na economia colaborativa, veja-se Machado, Cátia Inês Araújo. (2021). "Trabalho em Plataformas Digitais: a qualificação do vínculo contratual", Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Direito, Escola do Porto: *"a economia colaborativa* ("on demand") *pode ser definida como um aproveitamento da internet como modelo de negócio, que é utilizado para fazer a ligação entre os prestadores de serviço e os consumidores, podendo o trabalho nas plataformas ser dividido em dois grandes grupos: um grupo que realiza o trabalho de forma completamente remota e um outro que desenvolve as tarefas presencialmente, como, por exemplo, os motoristas TVDE."* Disponível em http://www.repositorio.ucp.pt.

[64] Cfr., RIDT, Ano I, N.º2, pp. 379 e ss., 2021.

[65] Cfr. Ac. TC de 12.04.2022, Proc. nº 227/2022; *Vide* Cfr., OIT (2021), *Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo*, cit., pp. 22 e ss..

[66] Disponível em https://couriers.glovoapp.com/pt/.

trabalhadores que ali prestam a sua atividade são, regra geral, enquadrados formalmente como prestadores de serviço, encontrando-se assim, excluídos da esfera jurídica do contrato de trabalho subordinado e, portanto, afastados de qualquer proteção legal específica em sede de Direito do Trabalho[67]. Conforme já adiantado, estas empresas recusam a sua qualificação enquanto empresas de transporte; ao invés disso, qualificam-se como meras mediadoras que contratam trabalhadores independentes ou prestadores de serviços para que estes forneçam o serviço de transporte, de modo que não assumem a responsabilidade pela qualidade de serviço, nem pelas aptidões do motorista/estafeta.

Numa segunda parte, é referido que a propriedade dos instrumentos de trabalho utilizados pertence aos beneficiários da atividade, critério este típico de uma situação de trabalho autónomo conforme versa o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 26.06.2001, www.dgsi.pt, proc. nº 01S1060: "*a propriedade dos instrumentos de trabalho, cuja pertença ao empregador indicia a existência de contrato de trabalho, em virtude de o empregador proporcionar, em regra, ao trabalhador subordinado os elementos necessários ao cumprimento da sua prestação, residindo nesse facto uma das razões de dependência do trabalhador perante a entidade patronal, dona dos meios de produção; se estes meios são propriedade do trabalhador, deve presumir-se a existência de trabalho autónomo*."

Em terceiro lugar, a plataforma digital atribui ao trabalhador o livre arbítrio de decidir o seu horário de trabalho, enquanto condição de trabalho, na medida em que "*A flexibilidade do nosso serviço dá-te a liberdade para definires os teus próprios horários e de ganhares dinheiro durante as horas vagas*", ficando assim demonstrado que, na situação em apreço, não se vislumbra uma concreta vinculação do trabalhador a um horário de trabalho. Argui ainda a empresa que os trabalhadores gozam de liberdade de escolha dos clientes, dos pedidos aceites e da rota a realizar.

Por último, a empresa invoca o argumento do meio de aferição da retribuição, que não é calculada pelo tempo de trabalho, mas sim com base no número de serviços prestados, não sendo, além disso, necessário justificar faltas ou ausências, independentemente do motivo, por força da liberdade de escolha do trabalhador em decidir o seu horário de trabalho.

Por outro lado, e agora recorrendo à posição dos trabalhadores, os mesmos alegam que estas empresas tendem a moldar unilateralmente a arquitetura de governação nas plataformas[68], na medida

[67] Cfr. Ac. TRC de 10.02.2005, Proc. nº 3764/04, disponível em www.dgsi.pt.; No mesmo sentido, o projeto de lei n.º 992/XIV/3, BE.
[68] Sobre esta temática, *vide* "*Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo"*, cit., pp. 21 e ss.

em que fixam as condições para a prestação dos serviços e detêm os ativos essenciais para a prestação dos mesmos, a título de exemplo, as ferramentas informáticas que fazem a gestão dos pedidos e das entregas. Efetivamente, como se lê no douto acórdão do Tribunal Constitucional de 12.04.2022[69], "(...) *Os fluxos financeiros relativos ao serviço, incluindo os pagamentos em abono do explorador da plataforma e dos transportes, são inteiramente realizados através da aplicação, que assim suporta e é veículo de todos os termos da contratação e de cumprimento, com exceção da efetivação do transporte. O gestor da plataforma eletrónica constitui, portanto, o núcleo em torno do qual gravitam utentes e entidades operacionais do setor do transporte rodoviário de passageiros* (...)".

Em quarto lugar, os trabalhadores defendem que, na verdade, se encontram sujeitos a um controlo efetivo por parte da empresa, incluindo a monitorização da sua localização (através da geolocalização), a sua forma de desempenho (sujeita a avaliação e criação de perfis) e a aplicação de sanções disciplinares que podem potenciar a cessação do contrato se tais regras não forem cumpridas.

Por último, de notar, contudo, que, a opção de um vínculo contratual subordinado não vislumbra a vontade de todos os trabalhadores inseridos na profissão. A «*flexibilidade de horário (...), o facto de ser o seu próprio "patrão"*» e de "*não ter qualquer obrigatoriedade*", ainda que condicionadas, constituem vantagens apontadas para alguns trabalhadores, que continuam a preferi-las à estabilidade de um contrato de trabalho[70]. De acordo com os dados da OIT, em 2017, apenas cerca de 32 por cento dos trabalhadores consideravam que o motivo mais importante para se dedicarem ao trabalho nas plataformas digitais, era para «complementar rendimentos de outros trabalhos.» [71]

Aqui chegados, concluímos numa primeira análise que a natureza do negócio entre o estafeta e a plataforma digital revela-nos não poucas zonas cinzentas, no sentido que evidencia, por um lado, indícios de trabalho autónomo e, por outro, indícios de trabalho subordinado. Com efeito, o contexto laboral que aqui se analisa não concretiza na sua plenitude o atual regime do contrato de trabalho previsto no art.º 11.º do Código do Trabalho (CT). Considerando-se a dinâmica essencial descrita, é essencial averiguar se, neste contexto, estamos afinal perante um contrato de trabalho ou um contrato de prestação de serviços, questão essa que dita grande parte da discussão em torno do enquadramento jurídico do trabalho nas plataformas digitais.

[69] Proferido no âmbito do processo 227/2022, Série I – N. º72, disponível em www.portal.oa.pt.
[70] Jornal Público (2022), «*Alex, João e Luiz são estafetas e preferem "liberdade" a um contrato de trabalho*», Lusa [Online]. Disponível em https://www.publico.pt/.
[71] Cfr., *As Plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital*", cit., p. 37.

Perante tal dificuldade que a presente qualificação laboral envolve, o subcapítulo seguinte dedica-se a um juízo de aproximação entre o conceito-tipo (contrato de trabalho) e a situação concreta a qualificar, numa tentativa de colmatar a crise de identidade subjacente ao contrato celebrado. Por outras palavras, parece-nos inquestionável apelar ao método tipológico de qualificação tendo em conta as circunstâncias até aqui enunciadas[72].

2.1. O confronto com o regime jurídico atual português.

Em conformidade com a proposta definida no último ponto, e recorrendo aos ensinamentos de MONTEIRO FERNANDES[73], entendemos que para que se reconheça a existência de um contrato de trabalho, é imprescindível que, na situação concreta, se verifiquem as características da subordinação jurídica por parte do trabalhador. Tendo isto presente, a jurisprudência e a doutrina têm preconizado o recurso ao chamado método tipológico que se traduz na recolha e interpretação de indícios, extraídos da situação real, que reproduzem elementos do modelo típico do trabalho subordinado[74].

Dos conceitos vazados nos art.^{os} 1152.º e 1154.º do CC, decorre que o contrato de prestação de serviços "*é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição*." Por outro lado, à luz do preceituado no art.º 11.º do CT[75] entende-se por contrato de trabalho subordinado *"aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas."*.

[72] Cfr., Monteiro Fernandes, A., *Direito do Trabalho*, cit., p. 162 e ss.; v., o Ac. STJ do dia 04-03-2009, Proc. n.º 08S2571, disponível em www.dgsi.pt.
[73] Monteiro Fernandes, *ob. cit*., p. 145.
[74] Cfr., Ac. TRL do dia 11-02-2015, proferido no âmbito do processo 4113/10.2TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.; No mesmo sentido, Romano Martinez, P., *ob. cit.,* p.309.
[75] Conjugando com o art.º n.º 1152.º do Código Civil Português (CC).

Numa análise genérica realizada até aqui, consideramos que a natureza do negócio jurídico celebrado entre o trabalhador e a plataforma digital de trabalho tende a aproximar-se de um vínculo contratual subordinado, mas que, ainda assim, admite algumas características típicas de trabalho autónomo. O trabalho a partir das plataformas digitais afirma-se como uma nova forma de negócio com base no desenvolvimento tecnológico, sendo certo que o crescimento da Internet e a introdução de novas tecnologias no domínio do Direito do Trabalho têm desencadeado novas perspetivas sobre a subordinação jurídica e o controlo laboral; ora, tomando em consideração que a destrinça entre os dois tipos contratuais - contrato individual de trabalho e contrato de prestação de serviço -, já revela *per se* uma grande complexidade na matéria, não seria outra nossa expectativa que a situação em apreço viesse gerar dificuldades acrescidas na apreciação jurídica.

Sucede que a situação agrava-se por conta dos parâmetros clássicos e tradicionais que decorrem do art.º 12.º do CT de 2009 que, em nosso modesto entendimento, se revelam insuficientes para dar resposta à chamada economia "*on demand*"[76]. Nas palavras de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO[77], *"a subordinação do trabalhador é hoje especialmente difícil de determinar não só porque a mesma atividade profissional pode ser desenvolvida quer em regime autónomo quer em regime de subordinação, mas, sobretudo, porque a diversidade de modelos de contratação e a elasticidade dos regimes laborais hoje dominantes se traduzem em novas formas de exercício dos poderes do empregador, que tornam mais difícil de avaliar a posição do trabalhador no vínculo."*

Não obstante, interessa, assim, recorrer ao art.º 12.º do CT, que consagra a presunção legal de existência de contrato de trabalho da seguinte forma: *"presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verifiquem algumas das seguintes características: a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado; b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade; c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma; d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;"*.

[76] Cfr., Vasconcelos, Joana (2015), *Problemas de Qualificação do Contrato de Trabalho - O caso das relações estabelecidas no context da economia on demand entre prestadores independents (?) de serviços e empresas tecnológicas intemediárias (?) no mercado.* VII Colóquio sobre Direito do Trabalho, Supremo Tribunal de Justiça, Associação Portuguesa de Direito do Trabalho (APODIT). Disponível em https://www.stj.pt/.

[77] M.R. Palma Ramalho, *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: Presunção legal e Método Indiciário* (2.ª edição), cit., pág. 61, Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2016. [Consult. 01 ago. 2022]. Disponível em http://cej.justica.gov.pt. ISBN 978-989-8815-25-5.

Resultam do presente preceito indícios internos, justificativos para o apuramento da existência de contrato de trabalho, mormente da subordinação jurídica. Dito de outro modo, a presunção de laboralidade de que aqui se fala, configura aqueles que são os traços distintivos que pertencem ao modelo organizatório do trabalho subordinado e que facilitam a destrinça do contrato de trabalho perante outras figuras semelhantes; são eles: a natureza da atividade, a vinculação do trabalhador a um horário de trabalho, a execução da prestação em local definido pelo empregador, a existência de controlo sobre o modo de prestação do trabalhador, a obediência às ordens e a sujeição à disciplina imposta pelo empregador[78].

No entendimento consolidado tanto na jurisprudência[79] como na doutrina[80], é conferido a estes indícios maior ênfase particular face a elementos como a retribuição ou a propriedade de instrumentos de trabalho (referenciados usualmente como indícios externos). Contudo, importa sublinhar que a falta de um deles não obsta à qualificação de uma relação jurídica subordinada, bastando para tal a demonstração de dois dos elementos elencados[81] cuja prova incumbe sobre quem pretenda ver reconhecida a existência de um contrato, de acordo com o n.º 1 do art.º 342.º do Código Civil; por sua vez, o ónus da prova é invertido, cabendo ao contrainteressado ilidir a presunção. Em último lugar, compete ao tribunal concluir com uma valorização global da situação apresentada, razão pela qual, a determinação da subordinação constitui matéria de facto e não de direito[82].

---

[78] Cfr., Romano Martinez, P., *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, p.138, 2013, 9ª Edição; Monteiro Fernandes, *ob. cit.,* p., 161; Menezes Cordeiro, A., *ob. cit*., p. 157.; e ainda neste sentido, *vide* "*Trabalho subordinado e Trabalho Autonómo: Presunção Legal e Método Indiciário"*, Centro de Estudos Judiciários, pp. 71 e ss., 2.ª Ed., 2016, Lisboa.

[79] Cfr. Acs. do STJ de 26-10-2017, proc. nº 1175/14.7TTLSB.L1.S1; TRP de 18-05-2020, proc. n.º 2609/19.0T8OAZ.P1; TRL de 26-06-2019, proc. nº 2484/17.9 T8CSC.L1-4; STJ de 01-06-2022, proc. nº 21116/18.1T8LSB.L1.S1; TRL de 18-12-2019, proc. nº 15568/18.7T8LSB.L1-4 todos disponíveis em www.dgsi.pt; *Vide* Monteiro Fernandes, *ob. cit.,* p., 161.

[80] Cfr., Lobo Xavier, Bernardo da Gama (2020), *Manual de Direito do Trabalho*, Rei dos Livros, Lisboa, pág. 365.

[81] *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: Presunção legal e Método Indiciário* (2.ª edição), cit., pp. 27 e ss.; também neste sentido, Acs. TRP de 02.03.2017, proc. nº 3423/15.7T8VFR.P2; TRL de 09.05.2.2018, proc.n.º 417/17.1T8PDL.L1-4; TRC de 12.11.2017, n.º proc. 4255/15.8T8LRA.C1, todos disponíveis em www.dgsi.pt.

[82] Cfr., Monteiro Fernandes, *ob. cit.,* p., 161 e no mesmo sentido, Menezes Cordeiro, *ob.cit.,* p., 163;

No contexto internacional, também o sistema jurídico espanhol[83] utiliza o mesmo método precisamente pelos mesmos motivos até aqui explanados, conforme explana o art.8.1 do Estatuto dos Trabalhadores. Sendo certo ainda que, muito recentemente, o *Real Decreto-ley* 9/2021 de 11 de maio, conferiu o aludido mecanismo às plataformas digitais, mas apenas nas de entrega[84]: "*se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital*."

Nos mesmos termos, tanto a jurisprudência francesa[85] como a norte americana socorrem-se de técnicas semelhantes, passíveis de caracterizar a subordinação jurídica, comummente designados respetivamente, de método de "reunião de prova" («*faisceau d'indices*») e de "*control test*"[86], embora este último se distinga do âmbito tradicional, uma vez que tem em vista o estudo do grau de controlo entre o empregador e a independência do trabalhador, através da avaliação do controlo comportamental, o controlo do negócio e o tipo de relação estabelecida.

Deste modo, compete-nos daqui adiante proceder à recolha de indícios de subordinação jurídica na situação em concreto, isto é, exercer o uso do método tipológico com base no trabalho nas plataformas digitais. A doutrina e jurisprudência determinam que o primeiro passo consiste no enquadramento de cada "índice" na esfera da situação a qualificar; em segundo lugar, deve-se conjugá-los na sua globalidade de modo a produzir uma "imagem" semelhante e suficiente entre o tipo e o caso concreto; para que, finalmente, o tribunal lhes aplique o regime jurídico mais adequado.

---

[83] *Vide* Sentença n.º 805/2020, de 25 de setembro de 2020 do Tribunal Supremo Espanhol. Disponível em http://www.poderjudicial.es.

[84] "*Presume-se que a atividade das pessoas que prestam serviços pagos que consistem na entrega ou distribuição de qualquer produto de consumo ou mercadoria, por empregadores que exercem os poderes empresariais de organização, direção e controlo, direta, indireta ou implicitamente, através de uma gestão algorítmica do serviço ou das condições de trabalho, através de uma plataforma digital, está incluída no âmbito desta lei*"; Neste sentido, ver *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*, cit., p., 68;

[85] Droit du travail, *Les critères du contrat de travail* [Online]. Disponível em https://droits.nvo.fr/.; *vide* Cass. 2ª civ. 7 de julho de 2016, nº 15-16110, Airbus DS Géo Company c/ URSSAF Midi-Pyrénées e Cass. soc 18 de Junho de 1996, n.º 92-44292.

[86] De Coutinho, Ana Rita e Almeida Costa (2017), *Quid Juris em face da economia on-demand? O caso concreto dos condutores da Uber.* Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Escola do Porto, Universidade Católica Portuguesa, 2017, cfr. p. 27.

Para tal, recorremos ao modelo da Glovo[87]. Relembramos que estamos perante uma empresa que fornece o seu serviço através de um *software* desenvolvido para ser instalado em dispositivos eletrónicos móveis ("*app*"). Sendo certo que os trabalhadores aqui envolvidos são contratados ao abrigo do contrato de prestação de serviço elencado no art.º 1154.º do CC (doravante designado de "CC"), para que as empresas, que se qualificam como "meros mediadores", forneçam o serviço de transporte.

Quanto ao critério de retribuição, sabe-se que o trabalho nas plataformas digitais em geral, encontra-se associado a uma remuneração muito reduzida. De acordo com os dados recolhidos no site da Glovo[88], a política de remuneração adotada consiste no pagamento à tarefa e não em função do tempo de trabalho, dependendo ainda de fatores como a "*experiência e avaliações*" do estafeta. Isto significa que, ao contrário do regime do contrato individual de trabalho que tem presente um esquema regular, periódico e fixo de pagamento, a remuneração na situação concreta, ocorre por peça, com montantes incertos e sem regularidade[89].

Ao indício atinente à propriedade dos equipamentos e instrumentos de trabalho, a Glovo determina que um dos requisitos para colaborar com a empresa é ter veículo próprio e um "*smartphone"*. Assim sendo, confirma-se que a propriedade dos meios de produção pertence exclusivamente ao trabalhador, enquanto elemento necessário para o cumprimento da sua prestação, que é o serviço de entrega/transporte. Ora, conforme adiantado, a subordinação pode advir da existência de determinados indícios, designadamente, da propriedade dos meios de produção, contudo, trata-se apenas de um indício, nada mais. Em consonância com a linha de raciocínio de alguma doutrina[90] e jurisprudência[91], os denominados meios de produção, a serem pertença do trabalhador, não põem necessariamente em causa essa sua qualidade, pois, tal como a retribuição, são elementos que se revestem de patente relatividade.

No que respeita à atividade prestada, nas palavras de MONTEIRO FERNANDES (*in* Manual de *Direito do Trabalho,* 14.ª Edição, Almedina, pág. 128)[92] *"...nestas [relações de trabalho autónomo], precisamente porque o fornecedor de força de trabalho mantém o controlo da aplicação dela, isto é,*

---

[87] Meramente exemplificativo.
[88] Disponível em https://delivery.glovoapp.com/pt/.
[89] Sobre esta matéria, *vide* Menezes Cordeiro, *ob., cit.,* p. 158.
[90] Cfr., Menezes Cordeiro, *ob. cit.,* p. 159.
[91] Cfr., Ac. STJ de 31-01-2012, proc. nº 121/04.0TTSNT.L1.S1; Ac. STJ de 26.06.2001, proc. nº 01S1060; Ac. STJ de 09-10-2000, proc. nº 01S1060; todos disponíveis em www.dgsi.pt.
[92] Em concordância com a linha de raciocínio de Menezes Cordeiro, *ob., cit.,* p. 159 e Romano Martinez, *ob. cit.,* pp. 40 e ss..

da atividade correspondente, o objeto do seu compromisso é apenas o resultado da mesma atividade (...) os meios necessários para o tornar efetivo em tempo útil estão, em regra, fora do contrato, são de livre escolha e organização por parte do trabalhador. No contrato de trabalho, pelo contrário, o que está em causa é a própria atividade do trabalhador, que a outra parte organiza e dirige no sentido de um resultado que (aí) está por seu turno fora do contrato (...)".

Atendendo ao mecanismo operativo das empresas-plataforma como a Glovo, a sua estrutura organizativa resulta de uma inovação organizacional tecnologicamente apoiada[93], no sentido de que os diferentes instrumentos digitais permitem que a empresa organize o trabalho, sem necessidade de os intervenientes estabelecerem uma relação face-a-face com os demais. Dito de outro modo, a coordenação, regulamentação e monitorização do trabalho passa a ser digitalizada, apresentando-se como um modelo de organização empresarial completamente disruptivo por comparação aos modelos empresariais tradicionais. Na prática, é a plataforma que permite o acesso aos clientes e, portanto, à atividade; é através da plataforma que se estabelece o contacto entre as partes, a distribuição de tarefas, a remuneração da atividade, bem como as regras da prestação da atividade e os critérios de avaliação disponibilizados aos clientes. No fundo, a plataforma é o centro da organização empresarial e constitui o verdadeiro elemento do negócio.

Com efeito, parece resultar que estes trabalhadores de plataformas digitais não exercem, efetivamente, a sua atividade de forma independente, nem definem as condições de tempo, lugar e processo técnico. Pelo contrário, integram uma organização empresarial do empregador, porque há um poder de orientação e sujeição à disciplina da empresa, o que caracteriza um indício relevador de subordinação jurídica[94]. O argumento que de seguida apresentamos, vem no fundo, reforçar este nosso entendimento, ora vejamos.

Empresas como a Glovo afirmam que o trabalhador pode decidir a hora do início e o fim do seu dia, bem como a atividade que realizou durante o mesmo, selecionando o serviço que pretende executar e rejeitar aquele que não quer; outra das factualidades consiste na ideia de o trabalhador não ter a obrigação de efetuar determinado número de encomendas, nem de permanecer ativo durante um

[93] Cfr., Alves Da Silva, Ana (2020), *"As plataformas digitais e o futuro do trabalho"*, Painel I – Estudos de Investigação em Curso, Colabor, 12 de novembro de 2020 [Online]. Disponível em https://colabor.pt/.

[94] "*A subordinação jurídica, definida como o dever legal do trabalhador acatar e cumprir as ordens e instruções que, em cada momento, lhe sejam dirigidas pelo empregador, emitidas por este no uso do seu poder de direção da empresa, diretivas essas que são vinculativas para aquele devido à obrigação de obediência consagrada na lei, além de caracterizar o contrato de trabalho, é o elemento típico deste que, permite distingui-lo, nomeadamente, do contrato de prestação de serviços*." (cfr. Ac. TRP do dia 21-10-2019, proferido no âmbito do processo 227/18.9T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt.).

mínimo de horas por dia ou por semana. Todavia, existem penalizações cada vez que um estafeta não se encontre operacional, de forma injustificada por exemplo; refere-se ao sistema de classificação que é utilizado pelas plataformas digitais no sentido de supervisionar a qualidade de serviço prestado pelos seus trabalhadores, serviço esse que é parcialmente transferido para os clientes, transformados em consumidores vigilantes, a quem cabe realizar a avaliação do serviço e que sustenta os diferentes *ratings* dos trabalhadores[95].

O sistema de classificação utilizado pela empresa Glovo é composto por três fatores: a valorização do cliente final, a eficiência na realização das encomendas mais recentes e o desempenho dos serviços nas horas de maior procura, sendo a pontuação máxima calculada na ordem dos 5 pontos.[96]De acordo com a *app*, o sistema pretende beneficiar os estafetas no sentido que "*é sensível a alterações no comportamento dos estafetas e reflete a perceção que as várias partes envolvidas no sistema têm do profissionalismo com os qual os estafetas realizam o serviço*." Acontece que, através deste método, a plataforma não só controla a atividade prestada através da medição do total de pedidos entregues, como também monitoriza o horário de trabalho dos prestadores através da frequência com a qual os estafetas fazem *check-in* e não comparecem para a colaboração nos horários reservados.

A gestão algorítmica é precisamente um dos eixos que define esta atividade e que tem vindo a contribuir para a reflexão sobre novas formas de subordinação e de controlo laboral. O algoritmo permite monitorizar "*continuamente o comportamento dos trabalhadores, avalia em permanência o seu desempenho, elimina os mecanismos de negociação entre trabalhador e empresa, suprime as formas de comunicação direta com as chefias e escapa às regras mais básicas de transparência."* (cfr. projeto de lei n.º 992/XIX/3, Bloco de Esquerda). Com efeito, a apregoada flexibilidade de horário de trabalho[97] encontra-se, na realidade, limitada, na medida em que, existe um poder diretivo, disciplinar e organizacional por parte da empresa face ao trabalhador.

---

[95] Cfr., Projeto de lei n.º 992/XIX/3, Bloco de Esquerda; Sentencia nº 715/2019, Tribunal Superior de Justicia de Madrid – Sección nº 04 de lo Social; Drahokoupil, J. – K. Vandaele, "*Introduction: Janus meets Proteus in the platform economy*", pp.12 e ss., disponível em https://econpapers.repec.org/.

[96] Sentencia nº 715/2019, Tribunal Superior de Justicia de Madrid – Sección nº 04 de lo Social; J.L., Amado – T.C. Moreira, *"A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros"*, pp. 67 e ss.; O Sistema da Pontuação de Excelência – Funcionalidades, disponível em https://delivery.glovoapp.com/.

[97] É uma questão que tem dividido a jurisprudência no sentido que, por um lado, há quem considere estarmos perante um controlo indireto (*vide* decisão do Juzgado de Lo Social de Gijón, de 20.02.2019), por outro lado, há jurisprudência (*United States District Court for the Eastern District of Pennsylvania*, de 11.04.2018) que considera os motoristas de plataformas como trabalhadores autónomos, entendendo que, apesar de existir algum controlo, tal não é suficiente para a classificação como trabalhadores; Neste sentido, Leal Amado, J., e T. C. Moreira (2019), "*A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros*.", pp.67 e ss.; e Inquérito do BIT a trabalhadores de plataformas digitais, 2015 (1.ª parte) e 2017, p. 64, OIT, disponível em http://www.ilo.org.

Ora, com base neste poder de supervisão e controlo, traduzido na possibilidade de emissão de ordens, instruções e efetivação de disciplina mediante aplicação de sanções[98], grande parte da jurisprudência – que acompanhamos –, conclui que, neste contexto, um trabalhador de plataformas é um trabalhador por conta de outrem e que o estatuto de trabalhador independente é fictício, conforme resulta plasmado na decisão do Tribunal de *Cassation* de 04.03.2020[99]: "*No que respeita à liberdade de ligação e, por conseguinte, à livre escolha do horário de trabalho, importa, em primeiro lugar, sublinhar que o facto de poder escolher os dias e horas de trabalho não exclui, por si só, um subordinado de vínculo laboral, uma vez demonstrado que quando um motorista se conecta à plataforma Uber, integra um serviço organizado pela empresa Uber BV, que lhe dá diretivas, monitoriza a sua execução e exerce um poder de sanção contra ele. (...)".*

Em síntese, no caso em apreço, o coletivo de juízes entendeu que o motorista da plataforma Uber integrou um serviço de transporte desenvolvido e inteiramente organizado pela referida empresa, que existe apenas graças à plataforma. Um serviço de transporte onde não é da competência do trabalhador definir livremente os seus preços ou condições para o exercício do seu serviço de transporte, mas sim da competência exclusiva da empresa-plataforma.

Efetivamente, como ensina ROMANO MARTINEZ[100], "*para haver subordinação jurídica basta a possibilidade de dar ordens, mesmo que seja só quanto a aspetos da atividade laboral; ou seja, que o trabalhador se encontre sob a autoridade do empregador no que respeita à execução da atividade ajustada.*" Em idêntico sentido se pronuncia MENEZES CORDEIRO[101]: "*ela [subordinação jurídica] analisa-se, em termos técnicos, numa situação de sujeição em que se encontra o trabalhador de ver concretizada, por simples vontade do empregador, numa ou outra direção, o dever de prestar em que está incurso*."

E, conferindo maior autoridade ao aduzido, elucidam os Colendos Conselheiros do Supremo Tribunal de Justiça[102] que, embora o prestador de serviço não se encontre completamente à margem e liberto

---

[98] Ac. do TRL de 22.03.2017, proferido no âmbito do processo 112/15.6T8CSC, disponível em www.dgsi.pt.

[99] *Arrêt no 374 du 4 mars 2020 (19-13.316) – Cour de cassation – Chambre sociale*, disponível em https://www.legifrance.gouv.fr/.; Ver também processos em Espanha, incluindo a sentença STS 2924/2020 de 25 de setembro de 2020, Tribunal Supremo (sala de lo social), que concluiu que existia uma relação detrabalho entre uma plataforma (Glovo) e os seus mensageiros e a decisão do Juzgado de lo Social de Valência, de 1 de junho de 2018, sobre a plataforma Deliveroo.

[100] Cfr., Romano Martinez, P., *ob. cit.,* p. 309.

[101] Menezes Cordeiro, António (2019), *Direito do Trabalho – 2.ºv.: Direito Individual*, p. 160, Almedina.

[102] Cfr. Acórdão do STJ de 27-02-1991, proferido no âmbito do processo n.º 002707 e, no mesmo sentido, Acórdão do STJ de 01-06-2022, proferido no âmbito do processo n.º 21116/18.1T8LSB.L1.S1, ambos disponíveis em www.dgsi.pt.

da receção e seguimento de instruções dadas por quem lhe solicita e encomenda o trabalho a efetuar (porquanto o credor da prestação sempre tem uma palavra a dizer no modo como o serviço contratado deve ser executado), interessa para efeitos de qualificação do contrato, averiguar-se sempre se o poder diretivo tem a tutela disciplinar «*pois é este amparo [o disciplinar] que "constitui o elemento verdadeiramente singular do negócio laboral.*»

A este respeito, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO sublinha que "*embora o mandante, o dono da obra ou o dono do negócio tenham um poder instrutório sobre o mandatário, o empreiteiro ou o agente, respetivamente, o desrespeito pelas suas instruções apenas lhes permite recorrer aos meios comuns de comprimento coercivo dos danos. Ora, não é isto que sucede no contrato de trabalho, em que o vigor do poder diretivo é assegurado pelo poder disciplinar*."

Desta feita, não nos resultam dúvidas que estamos, de facto, próximos de um vínculo laboral subordinado, tendo em conta que o trabalhador não goza de plena autonomia na execução das tarefas que a empresa lhe incumbe, por conta do sistema de geolocalização e pontuação, assim como, não obstante se não mostrar permanentemente vinculado a um horário de trabalho, o trabalhador encontra-se sujeito ao controlo de assiduidade, sendo ainda certo que a sua ausência ao serviço implica medidas sancionatórias, encontrando-se assim sujeito ao poder disciplinar da entidade empregadora[103].

O exercício do poder disciplinar, enquanto emanação essencial contida no contrato de trabalho, encontra-se legalmente conferido à entidade empregadora (art.ºs 98.º, 328.º e 329. º, n.º 4, todos do CT), a quem compete delegar poderes punitivos sobre o trabalhador, desde repreensões, sanções pecuniárias, perda de dias de férias, suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, como também, despedimento sem indemnização ou compensação, desde que respeite os limites gerais decorrentes da boa-fé e do abuso do direito[104].

---

[103] Em consonância com a linha de raciocínio do Ac. STJ do dia 12.09.2012, proferido no âmbito do processo n.º 247/10.4TTVIS.C1.S1, disponível em www.dgsi.pt; A título exemplificativo, no caso da Uber, a plataforma informa no seu site oficial que os usuários, motoristas e entregadores parceiros "*que não atingirem a avaliação média mínima da cidade poderão perder, no todo ou em parte, o acesso à Plataforma da Uber*", ou então "*quaisquer outros comportamentos e/ou usos da plataforma por parte dos parceiros que possam colocar outros usuários em risco, ou que coloquem em risco a reputação da plataforma e impliquem em violação aos termos e políticas da Uber podem levar à rescisão contratual e fazer com que o motorista parceiro perca acesso ao Aplicativo de Motorista e aos Serviços da Uber, conforme os Termos de Uso da Plataforma*.". Disponível em https://www.uber.com/.

[104] *Vide* Ac. STJ do dia 21-03-2012, proc. n.º 161/09.3TTVLG.P1.S1 e Ac. STJ do dia 23-05-2018, proc. nº 7489/15.1T8LSB.L1.S1, ambos disponíveis em www.dgsi.pt.

2.2. Aplicação do novo modelo laboral: consequências e dificuldades encontradas.

A total assimilação, agora consumada pelos múltiplos critérios de presunção de laboralidade anteriormente referenciados, permite concluir que estamos perante um contrato onde, por um lado, certos elementos, desde a retribuição e os meios materiais de produção, obedecem a uma lógica de trabalho autónomo, e, por outro lado, existe uma atividade desenrolada sob o poder de direção de outrem, que, ao mesmo tempo, permite liberdade - embora limitada - em questões como o horário de trabalho e o local de trabalho.

Vimos que o traço distintivo decisivo do contrato de trabalho é a subordinação jurídica, que corresponde ao poder de direção e autoridade referidas nos art.os 1.º da LCT e 1152.º do Código Civil, elementos esses com uma presença vincada no trabalho de plataformas digitais. Isto porque estamos perante uma plataforma que presta um serviço de intermediação eletrónica, responsável por desempenhar uma tarefa de coordenação e organização, a partir da qual, os trabalhadores ficam sujeitos ao cumprimento das diretrizes organizacionais. Em abono da verdade, entendemos que o trabalho prestado a partir de plataformas, como a Glovo ou a Uber, insere-se num novo paradigma de subordinação jurídica e de controlo laboral, na medida em que estamos perante uma transformação de grande significado no modo de organizar, regular, controlar e gerir a prestação de trabalho[105].

Neste sentido, e no nosso modesto entendimento, é cremos urgente proceder a uma nova reformulação ao regime estrito aplicável ao contrato de trabalho atualmente em vigor, razão pela qual introduzimos no título do presente de trabalho a "Requalificação do Contrato de Trabalho". É extremamente difícil estabelecer a fronteira entre as duas espécies contratuais que se caracterizam pela prestação de serviços e o contrato de trabalho individual, porquanto o elenco de indícios de presunção de laboralidade previsto no art.º 12.º do CT, sustenta "*uma situação típica de integração numa organização técnico-laboral*"[106] e, portanto, na nossa perspetiva, desatualizado e desajustado face ao atual contexto, daí que, resulte um exercício particularmente complexo de conseguir comprovar a existência concreta de um contrato de trabalho em estado puro[107].

[105] Cfr., projeto de lei nº 992/XIV/3.ª, BE.

[106] A propósito dos indícios de subordinação in Monteiro Fernandes, *ob., cit*.

[107] Na mesma linha de raciocínio, cfr. Manuel Vieira Gomes, Júlio (2007), *"Direito do trabalho, Relações Individuais"*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, cit. p. 131-144: "*não é tanto o método indiciário que se encontra em crise, como antes alguns indícios tradicionais (...) apesar da letra infeliz do artigo 12º, ainda é possível*

A título de exemplo, no que respeita à relação existente entre o uso/propriedade dos instrumentos de trabalho perante o trabalho digital, o CT, no seu art.º 12.º, é claro ao referir que se presume a existência de um vínculo contratual subordinado se se verificar que os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem apenas à entidade empregadora. Embora se trate apenas de um indicio e não de um traço distintivo entre os dois tipos de contrato, certo é que, no atual paradigma digital, surge do lado do trabalhador um acréscimo acentuado no recurso a diferentes instrumentos tecnológicos como formas de prestar a atividade laboral, não sendo, por isso, consensual admitirmos que, no atual contexto, se presuma ainda a existência de um contrato de trabalho mediante a titularidade da propriedade dos meios de produção apenas, e tão só, por parte da entidade empregadora. Um estafeta utiliza o seu veículo próprio e/ou s*martphone* de forma a prestar a sua atividade e não é por isso que deixa de estar inserido numa relação juridicamente subordinada.

O mesmo acontece quanto ao critério do local de trabalho que, nos termos do citado art.º 12.º, o trabalhador deve, em princípio, prestar a atividade realizada "(...) *em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado*". Ora, conforme adiante se exporá , as plataformas digitais de trabalho estão a modificar este critério, na medida em que, os trabalhadores já não partilham um local de trabalho comum onde interagem fisicamente. Muitas vezes, os trabalhadores de plataformas digitais encontram-se geograficamente dispersos, cuja organização empresarial é feita mediante os meios digitais disponíveis[108].

O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021 segue uma linha de reflexão que consiste no ajuste e flexibilização dos indícios de laboralidade, passando a citar: *«Criar uma presunção de laboralidade adaptada ao trabalho nas plataformas digitais, para tornar mais clara e efetiva a distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, sublinhando que a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como o facto de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital.»* (p.53).»

interpretá-lo de forma que não fique despido do seu sentido útil, apesar do esforço significativo que é necessário fazer-se para que se possa fazer operar a presunção."

[108] Sobre esta temática, *vide Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo*, pp. 105-107; 135; 213.

Por sua vez, JOANA VASCONCELOS[109] refere, em apreciação crítica à qualificação do contrato de trabalho nas relações estabelecidas no contexto da economia "*on demand*", que se afigura muito duvidoso que os prestadores de serviços consigam provar a existência, na sua relação com as plataformas online, de – pelo menos – dois dos critérios elencados nas alíneas a) a e) do n.º 1 do art.º 12. º do CT. Argui aquela autora que "*os índices de subordinação que sustentam a presunção legal se referem a um modelo clássico, tradicional e – pré-(r)evolução tecnológica -, de organização e prestação do trabalho, pelo que se mostram desatualizados e desajustados para dar resposta adequada a novas questões*." Sendo certo que a questão de haver ou não subordinação se resolve por um juízo de realidade e não por declaração dos contraentes, cuja competência de decidir recai sobre o juiz, com base em toda a prova produzida.

A este respeito, o Supremo Tribunal de Justiça de Madrid [110], entende que "*talvez o mais aconselhável fosse que esta nova forma de trabalhar ultrapassasse a preguiça legislativa configurando o que, como alguns sectores da doutrina sustentam, de uma relação de trabalho. Entretanto, o intérprete não tem outra escolha senão aplicar a lei para alcançar a solução considerada mais apropriada."*

Importa ter em conta que a realidade imposta pelo modelo de organização de economia colaborativa distingue-se das demais e, por isso, exige uma proteção e regulação distinta das restantes[111], daí que, adaptar uma realidade pensava nas novas relações laborais a uma outra que é fomentada apenas num tipo de organização empresarial, se revele numa prática insatisfatória para resolver a verdadeira questão. Na perspetiva de CATARINA MARQUES DA SILVA e JORGE RIBEIRO MENDONÇA[112], tal exercício implica, na verdade, um outro problema: a aplicação do regime jurídico laboral à relação que se estabelece entre os prestadores de serviços e as plataformas digitais, tendo em conta as particularidades da relação e, em especial, o próprio modo de funcionamento das plataformas digitais.

---

[109] Vasconcelos, Joana (2015), *Problemas de Qualificação do Contrato de Trabalho - O caso das relações estabelecidas no context da economia on demand entre prestadores independents (?) de serviços e empresas tecnológicas intemediárias (?) no mercado*, VII Colóquio sobre Direito do Trabalho, Supremo Tribunal de Justiça, Associação Portuguesa de Direito do Trabalho (APODIT), disponível em http://www.stj.pt. ; Veja-se neste sentido também o Ac. do STJ de 07/09/2017, Proc. Nº 2242/14.2TTLSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

[110] Sentencia Social nº53/2019, Juzgado de Lo Social – Madrid, Artigo 33, Rec., 1214/2018 de 11 de febrero de 2019, disponível em https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ059448.pdf.

[111] Namora, Gonçalo Cerejeira (2017), "*As relações laborais no modelo de organização empresarial de economia colaborativa",* p.35. Dissertação de Mestrado apresentada à Universidade Católica Portuguesa. Faculdade de Direito, Escola do Porto. 2017. Disponível em: https://repositorio.ucp.pt.

[112] Catarina Marques da Silva e Jorge Ribeiro Mendonça, *"Plataformas digitais nas vestes de empregador: os desafios da "uberização" do trabalho digital - platforms as employers: the challenges of the "uberization" of work*", RIDT, Ano, Nº2, 2021, pp. 321 e ss..

Argumentam aqui aqueles autores – que subscrevemos – que *criar um regime específico pensado nas novas relações laborais afigura-se como a solução mais adequada, pois só assim é possível salvaguardar o equilíbrio necessário entre a proteção laboral dos motoristas e outros prestadores de serviços e os interesses económicos das próprias plataformas digitais.*

Recordando a solução proposta pela lei portuguesa (Lei n.º 45/2018), acreditamos que, tendo em conta o presente contexto, trazer novas figuras a um novo panorama que, por si só, desencadeia diversas interrogações, produz unicamente o efeito de acentuar a complexidade da matéria[113]. Aliás, no entendimento da Professora MARIA LUÍSA TEIXEIRA ALVES[114], no âmbito das Jornadas do Direito do Trabalho e a respeito do trabalho desenvolvido pela lei nacional na matéria de trabalho digital: "*a lei portuguesa enquadra-se no fundo, numa tendência de fuga ao Direito do Trabalho, em que se procura criar a aparência de que a empresa operadora nada tem haver com o trabalhador, daí a criação desta quarta figura [operador da TVDE].*"[115]

Em abono da verdade, tal não pode acontecer se recordarmos as palavras de TERESA COELHO MOREIRA proferidas no início da presente redação, passando a citar: "*a adaptação exige um mercado de trabalho mais flexível (…) sem quebrar, contudo, a espinha dorsal do Direito do Trabalho, conjugado com níveis de segurança que deem resposta às novas necessidades dos empregadores e dos trabalhadores*."

Face tudo o exposto e chegados a este ponto, *não pode ser outra a conclusão senão a defesa da necessidade de reorientar o conceito de subordinação jurídica, adaptada ao atual paradigma do trabalho nas plataformas digitais, de modo a tornar mais clara e efetiva a distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria*[116]**.**

---

[113] No mesmo sentido, versa Prassl 2018: 48., no âmbito do relatório "*Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe",* ETUI, Working Paper 2018: "*A experiência, por exemplo, na Alemanha, Itália, Espanha e Reino Unido, todos os países com categorias de trabalhadores intermédios, mostra que estas categorias não resolvem nenhum dos problemas fundamentais da classificação, em vez disso, acrescentam confusão*."

[114] Alves, Maria Luísa Teixeira (2022), "*O trabalho em plataformas digitais – contributos da jurisprudência*" em II Jornadas do Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, ISCTE.

[115] Na mesma linha de raciocínio, João Leal Amado e Teresa Coelho Moreira *in* RIDT, Ano, Nº2, 2021, pp. 318 e ss..

[116] Tendo em conta a linha o entendimento de João Leal Amado e Teresa Coelho Moreira: *«Criar uma presunção de laboralidade adotada ao trabalho nas plataformas digitais, para tornar mais clara e efetiva a distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, sublinhando que a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como o facto de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho»* (cfr., pp.403 e ss., RIDT, Ano, Nº2, 2021).

CAPÍTULO 3

Respostas Regulamentares no Ordenamento da UE

3. Jurisdição nos Ordenamentos Jurídicos: Legislações e Práticas Nacionais Europeias

Chegados a este capítulo terceiro, cumpre-nos fazer referência ao trabalho desenvolvido até aqui pelas organizações internacionais e demais parceiros sociais, assim como o contributo jurisprudencial dos vários ordenamentos jurídicos a propósito das novas formas de trabalho. São vários os operadores interessados na estimulação do diálogo sobre as vertentes da regulação do mercado de trabalho digital, através de documentos de reflexão com o compromisso de lançar o debate e de promover propostas legislativas e ações para o desenvolvimento de um melhor contexto europeu.

Em primeira linha, o Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais[117] que qualifica o futuro do trabalho como uma área-chave e, por isso, define um conjunto de 20 princípios fundamentais e orientadores para construir uma Europa social mais forte, inclusiva e inovadora. Os princípios reúnem, em grande medida, questões laborais que apresentam fragilidades por conta do desenvolvimento digital, entre eles, o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e as condições de trabalho no geral.

Também centrado no Futuro da Europa, o Livro Branco desenvolvido pela Comissão Europeia propõe linhas orientadoras e surge com o intuito de encorajar os Governos e os cidadãos a refletir sobre a evolução da Europa até 2025, no contexto das novas tecnologias, da globalização e das novas ameaças à segurança. De acordo com o enunciado, há que considerar "*um investimento maciço nas competências e uma revisão importante dos sistemas de educação e de aprendizagem"* como também a *"conceção de novos direitos sociais para acompanhar a evolução do mundo do trabalho*." [118]

[117] COM(2021). *Plano de ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais*. Disponível em http://ec.europa.eu.

[118] No mesmo sentido, a Estratégia para o Mercado Único Digital na Europa, levada a cabo também pela Comissão Europeia em 2015 e que teve por objetivo traçar um conjunto de orientações políticas para a Europa, compreendidas na plena realização do Mercado Único Digital, no melhor acesso dos consumidores e empresas aos bens e serviços digitais em contexto europeu, melhores condições para o desenvolvimento hora das redes e serviços digitais e otimização do crescimento potencial da Economia Digital. COM(2015), 192 final, de 6 de maio de 2015, disponível em http://ec.europa.eu.

No seu âmbito geral, o cidadão é a figura central no momento de discutir e de definir os direitos e os princípios no contexto da União Europeia. No evento «Liderar a Década Digital» que teve lugar em Sines, Portugal, em 1 de junho de 2021, a presidente da Comissão, Ursula von der Leyen afirmou o seguinte: «*Acreditamos numa transição digital centrada no ser humano. Trata-se de quem queremos ser, enquanto europeus. Para aprender melhor este aspeto, formularemos um conjunto de princípios digitais"* que *"complementarão os direitos jurídicos que já protegem os europeus em linha, como a proteção dos dados pessoais ou a liberdade de expressão*.»

O Relatório de 16 de setembro de 2021[119], sobre as Condições de trabalho justas, direitos e proteção social para os trabalhadores das plataformas, levado a cabo pelo Parlamento Europeu também merece especial menção. No essencial, o órgão legislativo da União Europeia, pretendeu com o relatório suprarreferido consolidar o seu entendimento e pretensão normativa quanto à matéria em questão, considerando que o atual quadro europeu é insatisfatório e que os novos tipos de empregos devem ter o mesmo nível de proteção social concedido aos trabalhadores tradicionais; lamenta o facto de os instrumentos jurídicos da UE não serem, com frequência, aplicados a muitos trabalhadores de plataformas devido à sua classificação incorreta e não abordarem suficientemente as novas realidades do mundo do trabalho, sublinhando que, a legislação nos Estados-Membros e a nível europeu está longe de corresponder à rapidez com que a transformação digital evolui.

No que respeita à regulação das plataformas digitais, importa destacar o Relatório acerca das Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo[120], desenvolvido pela OIT e publicado em 2021. É manifesto o seu valor no estudo da proliferação das plataformas digitais na economia, não só porque contribui com uma análise profunda e estruturada sobre os mais diversos assuntos, como também é desenvolvido pela organização que assume o maior estatuto no domínio da matéria, devido à sua importância já sediada no Direito do Trabalho Internacional[121]. O relatório da OIT reconhece que a grande dúvida instituída em grande parte da literatura, diz respeito à questão da classificação do estatuto laboral dos trabalhadores de plataformas, uma vez que os ordenamentos jurídicos têm vindo a adotar várias abordagens, muitas vezes decorrentes de litígios «*que se situam num espectro entre*

[119] P9_TA(2021)0385. Disponível em http://europarl.europa.eu.
[120] Cfr., (OIT, 2021).
[121] A propósito do seu papel em influenciar as legislações internas no sentido de uma melhoria progressiva dos padrões existentes nesse domínio, para além de assegurar assistência técnica aos governos e desenvolver amplas atividades de pesquisa nos domínios económico, social e técnico das relações de trabalho. Sobre o tema, veja-se Monteiro Fernandes, A., *Direito do Trabalho*.

abordagens muito amplas e muito estreitas da situação profissional.» Em seu entender, deve haver um esforço para assegurar que as leis nacionais e outras disposições legais fundamentais se apliquem a todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores das plataformas digitais de trabalho. Acrescenta ainda que, com o envolvimento e preparação adequada, o diálogo social e a coordenação regulamentar pode conduzir, no decorrer do tempo, a uma compreensão mais clara e a uma abordagem mais eficaz e consistente a nível empresarial, nacional e internacional, visando diversos objetivos associados à relação de trabalho, entre eles, a garantia da classificação correta da situação profissional dos trabalhadores, de acordo com os sistemas nacionais de classificação.

No âmbito nacional, a edição em 2021 do Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho[122] contribuiu igualmente com um forte investimento na reflexão quanto ao impacto do progresso tecnológico no mercado de trabalho. Assim e em consonância com os estudos e relatórios já produzidos, o Livro Verde sobre o Futuro do trabalho procurou promover uma visão alargada e ambiciosa dos desafios do futuro do trabalho, com enfoque nas oportunidades nele associadas, mas sem perder de vista os significativos riscos inerentes à mudança, também sinalizados e discutidos na grande maioria dos regulamentos, diretivas e comunicações produzidas, em particular, o abuso na classificação incorreta dos trabalhadores. É, aliás, uma das principais linhas de reflexão das políticas públicas a desenvolver em Portugal, no contexto da proteção social nas novas formas de prestar trabalho: «*reforçar os direitos e a proteção conferida aos trabalhadores que se encontram na "zona cinzenta" entre trabalho dependente e trabalho independente*.»

Aqui chegados, importa reconhecer o esforço conseguido pelos governos, atores não estatais e demais organizações no apoio ao desenvolvimento de uma abordagem holística e abrangente na matéria da transformação digital no mercado de trabalho e que, alimentaram em grande medida, aquela que é hoje a proposta da diretiva levada a cabo pela Comissão Europeia, sobre a melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais[123], conforme anunciado no Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. A proposta surge com a finalidade de reclassificar as pessoas como trabalhadores por conta de outrem e por conta própria consoante a modalidade laboral efetiva, assim como pretende clarificar a aplicação do direito da concorrência da UE às convenções coletivas dos trabalhadores individuais por conta própria que pretendem melhorar as suas condições de trabalho, o que, de alguma forma, vem reverter o lado precário do trabalho nas plataformas digitais porquanto um regime jurídico

[122] Cfr., *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*.
[123] COM (2022). *UE propõe diretiva para proteger os direitos dos trabalhadores das plataformas digitais*. Autoridade Europeia do Trabalho, Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão. Disponível em http://ec.europa.eu.

que seja desajustado face ao atual contexto, implica consequências significativas no que respeita aos direitos e deveres do trabalhador.

O que expressamente aqui se deixa referido não esgota naturalmente o leque extensivo das políticas, práticas, iniciativas e ações relacionadas em curso[124]. Cumpre-nos esclarecer que a nossa pretensão consistiu, essencialmente, em destacar respostas regulamentares que, no fundo, cremos, reúnem em cada uma das suas compilações, análises, perspetivas e uma série de artigos de referência, suficientes para compreender aqueles que são os objetivos do quadro jurídico europeu no âmbito do trabalho nas plataformas digitais.

3.2. Análise Jurisprudencial.

Assim, exploradas as principais práticas e iniciativas levadas a cabo – em grande medida – pelas organizações internacionais, ocupamo-nos agora, nesta que é a segunda parte do presente ponto, da referência a decisões judiciais com contributos relevantes no domínio do trabalho nas plataformas digitais, sobretudo no que diz respeito ao tema aqui estudado, a requalificação do contrato de trabalho nas plataformas digitais.

O primeiro caso em questão diz respeito ao Acórdão de Uniformização de Jurisprudência do Supremo Tribunal de Espanha (Sentencia 805/2020, de 25 de setembro de 2020)[125], segundo a qual se verificou a existência de uma relação de trabalho no âmbito das plataformas digitais baseadas na localização, envolvendo um estafeta e a empresa Glovo. Na sua essência, o tribunal concluiu que a plataforma Glovo não se limita a prestar um serviço de intermediação eletrónica, mas desempenha verdadeiramente uma tarefa de coordenação e organização do serviço produtivo e estabelece, de igual modo, as diretrizes organizacionais, encontrando-se o distribuidor sujeito ao cumprimento das mesmas, consubstanciando nestes termos, uma concreta relação de trabalho, na medida em que há «um exercício de poder empresarial em relação à forma de prestação de serviço e um controlo da sua execução em tempo real».

[124] No ano de 2020, um estudo da Comissão Europeia contabilizou 177 medidas e/ou iniciativas na UE, Reino Unido, Noruega e Islândia, com vista à regularização do trabalho na plataforma digital.
[125] Sentencia 805/2020, de 25 de setembro de 2020. Disponível em http://www.laboral-social.com.

Ainda no seio do sistema jurídico espanhol, a chamada Lei dos "*Riders*", publicada a 12 de maio de 2021[126], no Diário Oficial do Estado (BOE), reconhece os estafetas de serviço de entrega de alimentos que trabalham para plataformas digitais baseadas na localização, como funcionários e não como trabalhadores independentes. Fortemente influenciada pela decisão do Tribunal Supremo Espanhol, o decreto real traduz-se numa regulamentação pioneira na Europa adotado no âmbito da consulta de parceiros sociais nos termos do artigo 154.º do TFEU, com um quadro normativo promovido pela Comissão Europeia sobre possíveis ações a adotar nos desafios relacionadas com as condições de trabalho nas plataformas digitais, apesar de estar longe de esgotar as atividades abrangidas pelas plataformas uma vez que aborda apenas as plataformas de entrega.

No ordenamento jurídico francês, o Tribunal de *Cassation* havia proferido uma decisão no mesmo sentido que a jurisprudência espanhola, a 04 de março de 2020[127]. Como se sabe, a lei francesa não define o conceito de contrato de trabalho, consubstanciando somente num consenso doutrinal formado a partir de uma abundante casuística judicial. Todavia, o quadro normativo francês prevê expressamente situações típicas de prestação de trabalho no domínio das plataformas digitais como a Uber, qualificando essas relações contratuais como relações de trabalho independente ou autónomo. De acordo com a decisão do Tribunal de *Cassation* de março de 2020, a relação de subordinação caracteriza-se pela execução do trabalho sob a autoridade da entidade empregadora que tem o poder de ordenar e orientar, controlar a sua execução e sancionar infrações cometidas pelo trabalhador, conceito este muito próximo da linha de entendimento do Supremo Tribunal Espanhol. Nesse sentido, o coletivo de juízes confirmou, no sentido da jurisprudência francesa, que o trabalho no seio de um serviço organizado e a decisão unilateral das condições da execução de tarefas pelo empregador, constituem índices de subordinação e, portanto, entendeu o tribunal que o trabalhador – longe de decidir a organização da sua atividade – integrou um serviço de prestação de transporte, plenamente e integralmente organizado pela plataforma Uber, concluindo, no fundo, o critério de integração do trabalhador num serviço organizado por outrem.

Em Itália, o debate do trabalho nas plataformas digitais manifesta-se particularmente em maior abundância através de inúmeras decisões e regulamentos, salientando-se em primeiro lugar, a Carta

[126] *Real Decreto-ley* 9/2021, BOE, 12 maio 2021 disponível em https://www.boe.es/.; também neste sentido, o relatório da Eurofound (2021), "*Riders Law*", Publications Office of the European Union, Luxembourg, disponível em https://www.eurofound.europa.eu/.
[127] *Cour de cassation*, Pourvoi nº19-13.316, 4 de março de 2020. Disponível em https://www.courdecassation.fr.

dos Direitos Fundamentais do Trabalho Digital adotada pelo Município de Bolonha[128], que visa promover um emprego seguro e decente no território da cidade de Bolonha, no contexto do trabalho nas plataformas digitais, com especial referência ao setor da entrega de alimentos. A sua particularidade versa sobre o seu âmbito de aplicação, uma vez que se estende a todos os trabalhadores das plataformas, independentemente do seu estatuto laboral (art.º 1.º, n.º 2). No contexto da fixação de jurisprudência italiana, importa destacar a decisão do Tribunal de Milão de 10 de setembro de 2018, que definiu a atividade dos trabalhadores de serviço de entrega como não subordinada, com fundamento na flexibilidade da gestão de tempo e local de trabalho, bem como nos dias de descanso definidos pelo trabalhador. Em sentido diverso, a sentença da *Corte di Cassazione* italiana n.º 1663 publicada em 24 de janeiro de 2020, segundo a qual o tribunal entendeu que se aplica à disciplina de trabalho subordinado também as relações de colaboração que se concretizam em prestação de trabalho, exclusivamente pessoais, contínuas e cujas modalidades de execução são organizadas pelo cliente mesmo no que respeita ao tempo e local de trabalho (art.º 2.º, n.º 1 do Decreto Legislativo n.º 81/2015[129]). De acordo com o enunciado, essa aplicabilidade estendia-se também às modalidades de execução de prestação organizadas mediante plataformas digitais. Desta feita, a *Cassazione* declarou que deveriam ser aplicadas aos estafetas utilizados pela plataforma, o conjunto de normas reguladoras das relações de trabalho subordinadas. Porém, repare-se que, na verdade, o tribunal não decidiu na generalidade que os estafetas estavam vinculados à entidade por contrato de trabalho em sentido próprio, decidindo apenas, após ponderação de todos os factos, numa situação particular de dependência que, nos termos do Decreto-Lei n.º 81/2015, legitimava a aplicação do regime geral estabelecido para as relações de trabalho subordinado.

No ordenamento jurídico do Reino Unido, é conhecida uma outra abordagem, nomeadamente a atribuição de uma categoria intermédia e distinta entre prestadores de serviço e trabalhadores subordinados. É o exemplo do caso *Uber v Aslam& others*, em outubro de 2016, que versa sobre o estatuto dos motoristas Uber enquanto *workers,* desconsiderando assim a tese de que os motoristas da Uber devem ser tidos como microempresários ou como *self-employed independent contractors*[130].

---

[128] OIT(2021) *Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo*, p.246.; Também neste sentido, AESST (2022*), Resposta nacional e local aos desafios da economia das plataformas em Itália*, disponível em https://osha.europa.eu/.; e *Comune di Bologna*, Carta dos Direitos Fundamentais do Trabalho Digital no contexto urbano, Município de Bolonha, maio de 2018. Disponível em http://www.comune.bologna.it.

[129] Nos termos do art.º 2.º, n.º 1 do DL 81/2015, o desempenho do trabalho é "organizado" pelo cliente, incluindo em relação à hora e local de trabalho. No mesmo sentido, o art.º 409.º, n.º 3 do Código do Processo Civil Italiano, determina que o desempenho do trabalho é "coordenado" às necessidades do cliente, mantendo a autonomia do trabalhador. *Vide* AESST (2022). *Itália: uma resposta nacional e local aos desafios da economia da plataforma*.

[130] RIDT, Ano I (2021), N.º2, disponível em http://www.ridt.pt.

No Estado da Califórnia, a decisão do *Supreme Court of California, conhecida como Dynamex*, de 30 de abril de 2018, configura-se numa referência legislativa de combate à fraude na utilização da figura do trabalho autónomo, através da introdução do teste "ABC", para fins de verificação da relação de emprego e que agora integra o Código do Trabalho da Califórnia. Nos termos do diploma «*uma pessoa que forneça mão-de-obra ou serviços mediante remuneração será considerada um trabalhador por contra de outrem e não um prestador de serviços independente, a menos que a entidade contratante demonstre todas as seguintes condições*», que são os itens A, B e C: (A) a pessoa está livre do controlo e direção da entidade contratante em relação ao disposto no contrato quanto de facto; (B) a pessoa executa trabalho que está fora do curso normal dos negócios da entidade contratante; (C) a pessoa habitualmente atua em atividade comercial, ocupação ou negócio estabelecido e independente da mesma natureza que o trabalho a ser executado[131].

Por último, no sistema jurídico nacional, dispomos até o momento da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, que estabelece o Regime da atividade de transporte individual de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica e do Acórdão n.º 180/2022, do Tribunal Constitucional de 16.03.2022, proferido no âmbito do Processo nº 227/2022, que se pronuncia pela inconstitucionalidade das normas do art.º 4.º, n.º 2, alíneas b) e f), e das normas do art.º 13.º do Regime Jurídico da Atividade de Transportes Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados a partir de Plataforma Eletrónica para a Região Autónoma dos Açores, aprovado pelo Decreto n.º 1/2022 da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores. Ambos com especial ênfase num único setor das plataformas eletrónicas, o transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados.

Em suma, concluímos que são vários os países desenvolvidos e em vias de desenvolvimento empenhados na abordagem dos desafios relacionados com as condições de trabalho nas plataformas digitais de trabalho, sobretudo no que respeita à natureza da relação de trabalho. O caminho percorrido até aqui tem sido de adaptação normativa existente dirigida aos trabalhadores de plataformas, dando lugar a diversas abordagens à classificação dos trabalhadores das plataformas, como sendo a classificação dos trabalhadores por conta de outrem, trabalhadores inseridos numa categoria intermédia parcialmente coberta por proteção laboral, categoria intermédia de facto e, por

[131] A) the worker is free from the control and direction of the hirer in connection with the performance of the work, both under the contract for the performance of such work and in fact; B) the worker performs work that is outside the usual course of the hiring entity's business; C) the worker is customarily engaged in an independently established trade, occupation, or business of the same nature as the work performed for the hiring entity; Ver neste sentido, RIDT, Ano I (2021), N.º2, pp. 400 e ss.

último, categoria de trabalhador independente, apreciadas na sua generalidade, mediante o grau de controlo exercido e a matéria da flexibilidade praticada, isto é, a gestão do tempo e local de trabalho.

No nosso modesto entendimento, não cremos que as soluções adotadas por alguns ordenamentos jurídicos, designadamente o sistema britânico a respeito da figura intermédia de *workers* e o sistema nacional português, a propósito do reconhecimento de uma quarta entidade (o operador de TVDE), sejam as mais adequadas, porquanto tal prática não só compromete a clareza que tanto se ambiciona obter na matéria, como também não resolve o principal problema de fundo subjacente: clarificar o vínculo laboral entre o trabalhador e a empresa que gere a aplicação.

Certo é que a relação jurídica entre a empresa que opera mediante uma plataforma tecnológica e os que através dela prestam serviços remunerados situa-se numa zona cinzenta onde não é (ainda) possível definir com convicção e com unanimidade, a natureza do contrato de trabalho vigente. Isto porque se, por um lado, é possível averiguar autonomia e liberdade quanto às circunstâncias de tempo da prestação da atividade, por outro, se observam indícios de controlo da entidade empregadora sobre o trabalhador mediante os sistemas de geolocalização por GPS, fiscalização e prestação de serviço através da aplicação.

CAPÍTULO 4

O Direito Coletivo

4. A liberdade sindical, a negociação coletiva e o diálogo social.

No quadro normativo português, os preceitos constitucionais com direta incidência no âmbito das relações coletivas – abrangendo as organizações, contratação e os conflitos – encontram-se no Título II (Direitos, liberdades e garantias), assumindo aqui a lei fundamental de 1976 um peso regulamentar, na medida em que é reconhecido um valor constitucional no exercício de direitos laborais como a liberdade sindical e de associação.

Ensinava PEDRO ROMANO MARTINEZ (*in* "*Código do Trabalho Anotado*", Almedina, 2013, 9ª Edição, págs. 852 e ss.) que "*O ordenamento nacional reconhece certas competências e atribuições a certos entes coletivos que agrupam sujeitos individuais; e fá-lo de forma a permitir e garantir que efetivamente pessoas reunidas em torno de um objetivo compatível com um Estado de Direito tenham meios para atingir os seus fins*".

Neste conspecto, cabe referir que no ordenamento nacional, dispomos de uma lei quase que pormenorizada da matéria. No sentido de que a lei fundamental de 1976 agrupa as normas laborais em duas grandes categorias de direitos fundamentais, a saber, os direitos, liberdades e garantias (Título II) e os direitos e deveres económicos, sociais e culturais (Título III), sendo certo que, a liberdade sindical (art.º 55.º) se acha recenseada no primeiro grupo, bem como, o direito das comissões de trabalhadores e sindicatos a participarem na elaboração da legislação do trabalho [cfr. art.os 54º, n.º 5, alínea d), e 56.º, n.º 2, alínea a)] e nos processos de reestruturação da empresa [art.os 54.º, n.º 5, alínea c), e 56.º, n.º 2, alínea e)]. Acresce ainda, o direito à negociação coletiva (art.º 56.º) e o direito à greve (art.º 58.º). A Constituição de 1976, bem ao contrário das Constituições noutros ordenamentos jurídicos[132], reúne assim, a liberdade sindical de associação e outros direitos laborais fundamentais num lugar central dedicado aos direitos, liberdades e garantias pessoais e aplica-lhe, como às demais liberdades, um regime forçado de proteção [art.os 18.º, 19.º, 20.º, n.º 5, 21.º, 165.º, n.º 1, alínea b) e 288.º, alínea d)][133].

[132] Os outros ordenamentos jurídicos, como sendo, o sistema espanhol, italiano e francês, optam por fazer apenas uma breve referência a estes direitos, resumindo-os num único artigo.
[133] Cfr. Miranda, Jorge (2011), *Juízes, liberdade de associação e sindicatos*., cit., pg. 277. Lisboa.

De referir que a inclusão de regras laborais no Texto Fundamental não é um fenómeno exclusivo português, a saber, a Constituição Mexicana de 1917 enquanto primeira lei fundamental a inserir o direito sindical com 123 artigos, incluindo o direito à greve, bem como, a Constituição Alemã de Weimar de 1919, que assegurou nos seus art.os 159 a 165, a liberdade de coalizão para a defesa e melhoria das condições de trabalho e de produção, reconhecendo igualmente a organização de trabalhadores e patrões. Também é possível constatar a consagração do direito de liberdade sindical no preâmbulo da Constituição Francesa de 1946, bem como na Constituição Espanhola, no seu art.º 28.º, n.º 1 e 37.º.[134]

Numa análise de direito comparado, cremos que o sistema português é aquele que trata com grande amplitude e expressividade a matéria do direito coletivo, sobretudo, se atendermos à disposição normativa do Código do Trabalho[135] que, a par com a CRP é também uma lei regulamentadora de exercício de direitos fundamentais como a greve e que dedica um capítulo completo às principais ações coletivas (art.os 530.º a 545.º). Neste contexto, repare-se que o texto fundamental espanhol regula a matéria das relações coletivas, mormente o princípio da liberdade sindical e o direito à negociação coletiva nos art.os 28.º e 37.º, respetivamente. Os direitos de representação coletiva e reunião de trabalhadores na empresa e a negociação coletiva, encontram-se por sua vez, tutelados no Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, mais conhecido por "*Estatuto de los Trabajadores"*. [136]É de certo modo, o caso típico do direito italiano, que também regula a liberdade sindical na Lei de 20 de maio de 1970 ("*Statuto dei diritti dei lavoratori"*) nos art.os 14.º a 18.º, diploma este em consonância com o art.º 39.º da Constituição da República Italiana[137].

Decorre do art.º 55.º da CRP que "*é reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses*", sendo que,

---

[134] Cfr. Nascimento, Amauri Mascaro (2013), *Curso de Direito do Trabalho*, cit., p. 35 que faz referência a várias constituições das quais consta matéria laboral; veja-se igualmente Barros, Alice Monteiro (2016), *Curso de Direito do Trabalho*, cit., p. 962, que alude ao surgimento do Direito do Trabalho no mundo. Como refere Romano Martinez, P., *Direito do Trabalho,* 7ª ed., Almedina, 2015, p. 162 que questiona em que medida se justifica a consagração constitucional de várias normas diretamente relacionadas com a matéria de direito do trabalho, ou seja, se o legislador não deveria ter optado por deixar a regulamentação destas matérias para a lei ordinária; A Constituição Francesa estabelece no seu preâmbulo «*tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par láction syndicale et adhérer au syndicat de son choix*» garantindo assim a liberdade de agir sindicalmente e de adesão a um sindicato. Já a Constituição Espanhola garante no seu art.º 28.1 que «*todos tienen derecho a sindicarse libremente*».

[135] A disciplina respeitante ao Direito Coletivo do Trabalho (Título III) inicia-se com o Capítulo I, que versa sobre as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores (art.os 404.º a 475.º do CT).

[136] Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, que aprova o texto revisto da Lei do Estatuto do Trabalhador. Disponível em http://www.boe.es

[137] Da liberdade sindical, Estatuto dos trabalhadores (Lei 300/1970). Disponível em http://altalex.com.; Constituição da República Italiana, disponível em http://senato.it.

conforme ensina RITA SANSEVERINO (in "*Diritto Sindacale*", 1976, pp. 111 a 112): [138]*"liberdade sindical não significa somente liberdade de constituição e possibilidade de pluralismo de associações sindicais, mas quer dizer que todos os sindicatos são livres de determinar o próprio ordenamento interno e a própria atividade, bem como o seu âmbito subjetivo."*

No quadro das fontes internacionais, a liberdade sindical é manifestamente proclamada num vasto conjunto de instrumentos convencionais que, pelo seu conteúdo, visam a definição constitucional à escala global[139]. Refira-se, desde logo, a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 (art.º 23.º), o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos de 1966 (art.º 22.º), o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais de 1966 (art.º 8.º), a Convenção Europeia dos Direitos do Homem de 1950 (art.º 11.º) e ainda, a Carta Social Europeia (art.º 15.º). Mas é sobretudo com as convenções celebradas sob os auspícios da OIT (Conv. 87 e 98) que a liberdade de associação laboral e de negociação ganham expressão, uma vez que enquadram a ordem de trabalhos prioritária definida pela OIT, que tem em vista a resolução de problemas latentes na área laboral.

As Convenções n.º 87 – datada de 1948, ratificada pelo Decreto-Lei n.º 45/77, de 19 de abril - e n.º 98, de 1949, pelo Decreto-Lei nº 45/758, de 12 de junho de 1964 - garantem o direito de liberdade sindical livremente exercido pelos trabalhadores e pelos empregadores, sem distinção alguma, de se organizarem para promover e defender os seus interesses respetivos (art.º 2.º da Conv. 87) e a proteção quanto ao exercício do direito de sindicalização, proteção das organizações de trabalhadores e de empregadores contra atos de ingerência de umas com relação às outras, e promoção da negociação coletiva voluntária (Conv. 98). Nesta senda, reconhece a OIT que, ao abrigo destes tratados internacionais, a lei não se cinge a uma espécie particular de trabalhador tutelado a estes direitos, permitindo assim uma interpretação extensiva da lei, admitindo nestes termos que todos os trabalhadores – sejam independentes ou subordinados –, (compreendendo aqui também os trabalhadores de plataformas) gozam do direito sindical e de negociação coletiva e, por conseguinte, da legitimidade para negociar questões como remunerações mínimas, conceção de sistemas de classificação justos, sistemas de resolução de litígios e horários de trabalho razoáveis, independentemente do vínculo laboral em prática. (cfr. Relatório "*Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo*", OIT, 2021, p. 211).

[138] Cfr. Acórdão do Tribunal Constitucional N.º 342/86, proferido no âmbito do processo nº 115/85, disponível em http://www.tribunalconstitucional.pt.
[139] Cfr. Monteiro Fernandes, A., *Direito do Trabalho*, cit., p. 76.

Todavia, a OIT não tem conseguido evitar a incidência de inúmeros obstáculos na aplicação do direito sindical e da negociação coletiva aos trabalhadores de plataformas ao abrigo dos quadros jurídicos existentes. Pese embora, os Estados Membros representem um papel decisivo na vinculação internacional, verificam-se dificuldades em assegurar a cobertura da negociação coletiva e da densidade sindical no caso dos trabalhadores de plataformas digitais, porquanto estamos perante novas formas de trabalho fortemente associadas a uma força de trabalho que está dispersa além fronteiras, como também, omissa na regulamentação da matéria de negociação coletiva no que respeita a trabalhadores independentes, resultando num acentuado nível precário de proteção laboral entre os trabalhadores de plataformas digitais de trabalho[140].

O reforço destes direitos é precisamente uma das medidas da proposta da Diretiva da Comissão Europeia[141], com vista a facilitar os canais de comunicação das plataformas de trabalho digitais para que os trabalhadores nelas inseridos se organizem e sejam contactados pelos representantes dos trabalhadores. De acordo com o diploma legal *«o projeto de orientações capacita os trabalhadores independentes sem empregados para influenciarem e melhorarem as suas condições de trabalho através da negociação coletiva e de um maior diálogo social.»* Afinal, é precisamente essa a importância das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores conforme escreveu PEDRO ROMANO MARTINEZ: «*em especial devido às lutas sociais que desencadearam, levando a modificações neste ramo do direito, designadamente no que respeita a uma melhoria nas condições de trabalho*.»[142]

A secção seguinte tem em vista o debate sobre as tensões a que a negociação coletiva se encontra atualmente sujeita no contexto do quadro normativo europeu. A lista de questões regulamentares é extensa, desde o desafio em tornar os regulamentos existentes adequados para o efeito, do facto dos trabalhadores de plataformas digitais não partilharem um local de trabalho comum onde possam interagir fisicamente e organizarem-se, bem como, a celebração de acordos coletivos entre trabalhadores de plataformas que trabalham por conta própria.

---

[140] Cfr., OIT(2021) *Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo*, cit., p.213.

[141] COM (2022), *UE propõe diretiva para proteger os direitos dos trabalhadores das plataformas digitais*. Autoridade Europeia do Trabalho, Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão. Disponível em http://ec.europa.eu.

[142] Cfr., Romano Martinez, P. *Direito do Trabalho*, 3ª Edição, Almedina, cit., p. 1045, a propósito da importância dos sindicatos.

4.1. A proteção social dos trabalhadores nas novas formas de emprego associadas ao desenvolvimento digital

Atento a todo o exposto, claro está que o trabalho a partir de plataformas digitais tem vindo a proporcionar uma transformação de grande significado quanto à organização, controlo e gestão da prestação de trabalho. Conforme foi possível conhecer nos capítulos anteriores, alguns dos eixos que caracterizam este novo paradigma laboral consistem na autonomia e liberdade quanto às circunstâncias de tempo e local de prestação da atividade, mas também no controlo por parte da entidade empregadora através da gestão algorítmica, consubstanciando-se assim num sistema misto de organização e de poder subordinado.

Não obstante, sabe-se que os trabalhadores das plataformas digitais têm vindo a lutar incessantemente por condições de trabalho justas, em que muitos não têm acesso a direitos fundamentais, tais como, remuneração mínima, acesso ao diálogo social e participação em acordos coletivos, a limites de horários de trabalho, falta de transparência no que diz respeito às práticas de vigilância, e, no fundo, a uma proteção laboral devidamente enquadrada com o paradigma atual. Em suma, questões que refletem a quase ausência de instituições reguladoras na economia da plataforma, como também, a incompatibilidade das novas modalidades de realização de trabalho com os modelos contratuais existentes.

Conforme sublinha o Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho de 2021[143], *"a lenta erosão da cobertura da negociação coletiva e da densidade sindical, num quadro mais vasto de fragilização do associativismo que, não sendo exclusivo do mundo do trabalho, encontra desafios acrescidos nos segmentos mais precários do mercado de trabalho, e na dificuldade de assegurar a representação das novas formas de trabalho através das estruturas associativas tradicionais."*

Tais obstáculos manifestam-se continuamente porque, desde logo, resulta do teor do Direito do Trabalho que o ponto de partida e o pilar da negociação coletiva por parte das associações sindicais tradicionais continua a ser a verdadeira relação de trabalho[144]. Como nos ensina JÚLIO GOMES[145],

[143] MTSSS (2021), *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho.*
[144] Vandaele, Kurt (2021), *A modern guide to labour and the platform economy*, ETUI, Working Paper 2021. Disponível em https://www.etui.org/.
[145] Vd. Manuel Vieira Gomes, Júlio (2007), *Direito do trabalho. Relações Individuais*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, págs. 102-103; Também neste sentido, Machado, C. (2021). "*Trabalho em Plataformas Digitais: a qualificação do vínculo contratual".*

«*nenhum outro tema é tão essencial à compreensão do direito do trabalho como este",* sendo o trabalho subordinado *«a pedra angular da construção, a "pedra do toque" do direito do trabalho*.»

Ora, sendo certo que muitos trabalhadores das plataformas se encontram, de um modo geral, numa situação comparável à dos trabalhadores por conta de outrem, podendo, em casos específicos, ser considerados falsos independentes, tendemos a concluir que o cerne da questão é precisamente, e uma vez mais, a necessidade dos regulamentos existentes ou novos, abordarem adequadamente o estatuto do trabalhador no contexto das plataformas digitais de trabalho.

Questão esta amplamente abordada num artigo publicado pelo *European Trade Union Institute* em 2021 que, também no ano de 2018 já se tinha pronunciado sobre o afastamento das instâncias tradicionais de representação coletiva no contexto da emergência das novas formas de trabalho. De acordo com o presente estudo[146], é desenvolvido o argumento de que os padrões atuais apontam para uma possível coexistência ou combinações de sindicatos tradicionais e de outros sindicatos e organizações que defendem as necessidades e interesses dos trabalhadores das plataformas digitais. E tal tem a sua razão de ser porquanto as formas organizacionais do sindicalismo são, em grande parte, o resultado de uma adaptação à evolução económica, compreendendo certas formas dominantes numa determinada época histórica[147]. De acordo com os dados da OIT de 2021,[148] "*o envolvimento dos sindicatos (novos ou estabelecidos) variou significativamente consoante a região, sendo muito mais comum na Europa, bem como na Austrália e Nova Zelandia*".

No mesmo relatório, consta que as novas organizações levadas a cabo pelos trabalhadores das plataformas consistem essencialmente em "*redes de comunicação em massa*", isto é, em grupos virtuais, com vista a reforçar o poder associativo dos trabalhadores e de forma a combater as dificuldades práticas enfrentadas particularmente por estes trabalhadores, como sendo, a dispersão física da mão-de-obra das plataformas. É o caso da *United Private Hire Drivers Association* do Reino

---

[146] VANDAELE, Kurt (2018), *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*, ETUI, Working Paper 2018.05. Disponível em http://www.etui.org.

[147] No mesmo sentido, o Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho de 2021 no contexto pandémico, sublinha que os recentes dados «*mostram de forma inequívoca que a negociação coletiva tem uma elevada sensibilidade às oscilações da economia, à incerteza e imprevisibilidade da evolução da pandemia e dos seus efeitos económicos e sociais, reforçando a noção de que, em períodos de crise, a retração da confiança e das perspetivas dos agentes económicos tende a traduzir-se numa menor propensão para a negociação e para a sua renovação*.» (cfr. pg. 125); veja-se neste sentido também Ibiapina, Williane Gomes Pontes (2015), *O Princípio da Liberdade Sindical Ante o Princípio da Unicidade Sindical: Breve Paralelo Entre Brasil e Portugal*. Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Julho de 2015, cfr. pp.20 e ss., a propósito da história dos sindicatos em Portugal, marcada pela mudança de controle político e a modificação da liberdade sindical.

[148] Cfr., OIT(2021) *Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo*, p.214 e ss..

Unido que organizou em outubro de 2018, uma greve digital contra a Uber através da sua conta Twitter, com base na ideia de uma «linha de piquete digital» que permitia aos trabalhadores aderir se abrissem a aplicação. É de certo modo também o caso da mobilização de estafetas de entregas levada a cabo na América Latina (Hidalgo Cordero e Valencia Castro, 2019; Ottaviano, O'Farrell e Maito, 2019), como sendo a primeira greve dos trabalhadores de plataformas de entregas daquela região através de um grupo de redes sociais[149]. Inclusive, na Cidade do México, através da reforma da Lei Federal do Trabalho, procurou-se proporcionar segurança social aos motoristas e distribuidores de plataformas digitais, através da promoção de negociações coletivas entre trabalhadores de plataformas digitais e empregadores que gerem plataformas e prestam serviços semelhantes aos utilizadores[150].

No espaço europeu, destaca-se o exemplo de França que, através da Lei de 8 de agosto de 2016, procedeu a alterações significativas no Código de Trabalho ("*Code du Travail*"), no contexto da responsabilidade social das plataformas. Em sede do capítulo II ("*Responsabilité sociale des plateformes",* arts. D7342-1 à R7342-18), o sistema jurídico francês reconhece aos trabalhadores independentes, o direito à ação coletiva e de liberdade sindical segundo os termos dos art.ºs L7341-1 e L7342-6: "*Les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs."*[151]

Fora do contexto europeu, também países como o Canadá, Japão e Austrália[152], permitem que determinadas categorias de trabalhadores independentes participem em negociações coletivas. De destacar, a decisão do Tribunal de Ontário [(*Ontario Labour Relations Board"* ("OLRB")] de 25 de fevereiro de 2020[153], relativa aos trabalhadores da economia *gig*, que entendeu que, a ferramenta mais importante utilizada pelo estafeta é a "*app*", sendo esta, o elemento-chave no processo de entrega de alimentos, exclusivamente desenvolvida e controlada pela empresa, o que permite concluir que a entidade empregadora exerce o direito e a capacidade de orientar o comportamento dos estafetas, assim como a forma como executam a atividade através de uma rede de incentivos e proibições. Nesta senda, o tribunal concluiu que um trabalhador inserido no contexto de trabalho a partir de uma plataforma digital, assemelha-se mais a um trabalhador dependente e, como tal, no

[149] Cfr., OIT (2021), págs. 215 e ss..
[150] Cfr. Radar Laboral (2022), "*Socios de apps tendrán sus prestaciones...si se sindicalizan*", disponível em http://www.radarlaboral.news., no âmbito da proposta de lei do artigo 330-S; veja-se também OIT (2021) *Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo*, p.216 e ss..
[151] "*Os trabalhadores referidos no artigo L. 7341-1 têm o direito de formar e aderir a um sindicato e de prosseguir os seus interesses colectivos através dele*"; veja-se neste sentido, cfr., OIT (2021), *Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo*, pp. 213 e ss..
[152] Ver neste sentido, OIT (2021) Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo, p.213 e ss..
[153] *Canadian Union of Postal Workers v Foodora Inc. d.b.a. Foodora,* 2020 CanLII 16750 (ON LRB). Disponível em https://www.canlii.org/.

direito de se organizar e ser representado por um sindicato, fundamentando que «*It is clear from this definition that individuals may be entitled to collective bargaining even if they are not employed under a contract of employment – that is, even if they would not be considered employees at common law*»[154]

Neste conspecto, observa-se que grande parte dos litígios e debates relativos ao trabalho no contexto digital têm canalizado a atenção para a necessidade de qualificar corretamente a realidade contratual dos trabalhadores de plataformas digitais, reconhecendo que estes trabalhadores devem ter acesso a uma maior proteção social, conforme exigido pelo artigo n.º 1 da Convenção n.º 98. Trata-se de um trabalho em desenvolvimento e que representa, no essencial, a quebra de um ciclo, quer por questões sociais quer por questões normativas. Cumpre referir que são muitos os países que se encontram a desenvolver soluções para resolver inúmeras questões, bem como a adotar mecanismos para reforçar a proteção social aos trabalhadores de plataformas. Muitos deles não se encontram mencionados no presente texto por questões de espaço, mas é certo que, países como França, Espanha e fora do contexto europeu, como a China e vários países da América Latina, têm contribuído consideravelmente para a resolução de várias questões.

No que respeita ao ordenamento jurídico português, cremos que o caminho ainda é longo, sobretudo no que respeita à matéria de proteção social, uma vez que o sistema nacional é omisso no assunto, apesar de dispor de um quadro normativo desenvolvido na disciplina do direito coletivo. Todavia, no contexto das plataformas digitais, atendendo que Portugal foi um dos primeiros países do mundo a construir uma lei específica para o trabalho nas plataformas, porém, fê-lo apenas para um sector particular.[155] A justificação para tal realidade que aqui propugnamos, centra-se no facto de que o principal alvo de atenção do direito laboral português continuar a ser, conforme sustenta LEAL AMADO, o «*trabalho assalariado, dependente, de execução heteroconformada*»[156].

Com efeito, estamos perante um ramo do direito erigido, em grande medida, em torno do regime jurídico do art.º11.º do CT. Não querendo com isto dizer que não se concorda com o preceito legal mas, referir efetivamente que o atual Código do Trabalho Português não abrange todas as realidades

[154] "*78.Desta definição, é evidente que as pessoas podem ter direito à negociação coletiva, mesmo que não estejam empregadas ao abrigo de um contrato de trabalho – isto é, mesmo que não sejam consideradas trabalhadores do direito comum*." Cfr. *Canadian Union of Postal Workers v Foodora Inc. d.b.a. Foodora,* pp.21/26.
[155] Cfr. Bloco de Esquerda, no âmbito do projeto de lei nº 992/XIV/3.ª que regula as relações de trabalho em plataformas digitais.
[156] Cfr., Leal Amado, J. (2019), *Contrato de Trabalho: À luz do novo Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2009, pp. 13 e ss..

contratuais hoje concretizadas, encontrando-se centrado num contexto de trabalho tradicional. No nosso entender, e a par com a reorganização do trabalho sentida nos últimos tempos, torna-se clara a necessidade de ampliar o Direito do Trabalho de modo a incluir nele, relações contratuais pautadas pela perda da uniformidade do perfil do trabalhador subordinado, como sendo, os trabalhadores das plataformas digitais, reconhecendo ao mesmo tempo a diversidade de situações que possam enquadrar-se nessa realidade contratual e a necessidade de reivindicar direitos fundamentais[157].

CAPÍTULO 5

5. Conclusões

Em primeira instância, cumpre destacar a facilidade sentida numa investigação doutrinalmente e jurisprudencial diversificada do tema aqui em análise, na medida que, não obstante o tema escolhido comportar um carácter atual, existe uma abordagem extensiva de diversas questões que suportam a discussão da temática, desde logo, a destrinça entre o contrato de prestação de serviços e o contrato de trabalho subordinado.

Procurámos incidir, de forma sucinta, sobre os aspetos que considerámos pertinentes e que, no fundo, concretizam a discussão em volta da questão-chave: a qualificação do vínculo contratual dos trabalhadores nas plataformas digitais, priorizando o uso de rigor de análise, tendo em máxima consideração a génese do Direito do Trabalho Português e Internacional, fazendo o "bom uso" da doutrina e jurisprudência e partindo destas, ser-nos permitido confrontar ideias e diferentes interpretações.

[157] No mesmo sentido, veja-se o projeto de lei nº 992/XIV/3.ª do BE e Ac. do TC de 12.04.2022: *«a doutrina já veio salientando que "profissão é cada vez mais uma categoria constitucional aberta, rebelde a caracterizações tradicionais e apriorísticas, devendo o seu âmbito de proteção ser oxigenado através do enriquecimento do seu setor normativo (realidades empíricas).»* disponível em www.portal.oa.pt.

Face ao aqui explorado, o propósito do tema incidiu na clarificação dos elementos que constituem o trabalho nas plataformas digitais, objetivando as respetivas orientações legais que dele advém. Averiguámos que, nesta matéria, são diversas as realidades jurídicas com as quais podemos confrontar e que a ela estão subjacentes, não nos esquecendo, ainda assim, da urgência em adotar novas medidas a um mercado de trabalho que hoje é mais flexível e que exige resposta às novas necessidades dos empregadores e dos trabalhadores.

A procura contínua numa solução visível que capte e interprete devidamente o trabalho nas plataformas digitais tem a sua razão de ser: em crises antepassadas, foram implementadas respostas regulamentares de modo a salvaguardar direitos fundamentais, tais como o direito à greve. Tendo em conta que as tecnologias digitais são, hoje, um elemento central nas nossas vidas; que os dados mais recentes contabilizam vinte e oito milhões de pessoas empregues através de plataformas digitais; que na última década, quatro em cada dez empregos foram criados em setores de componente digital altamente intensiva; que se verifica um declínio da subordinação enquanto referência jurídica; e que, nove em cada dez plataformas digitais não reconhecem o trabalho subordinado, entendemos que tais particularidades fundamentam bastante a necessidade de abrir novamente um ciclo de produção legislativa específica atento aos direitos que se encontram fragilizados. Ademais, importa ter presente que a realidade imposta pelo modelo de organização das empresas-plataforma é completamente disruptiva face aos modelos organizacionais tradicionais e, por isso, entendemos que tal é justificação suficiente para uma proteção e regulação distinta do conceito clássico, tradicional, assente nas preocupações suscitadas pela Revolução Industrial.

Daí que,

Consideramos que chamar à colação uma legislação específica para cada setor de trabalho nas plataformas digitais é essencial, porquanto a solução que tem vindo a ser adotada consiste na interpretação de cada tribunal ao caso apresentado, o que tem vindo a suscitar multiplicidade legislativa e de decisões judiciais num plano global.

Acresce que muitos dos avanços legislativos têm vindo a regular apenas uma atividade no âmbito das plataformas digitais, designadamente a atividade de transporte de pessoas, sendo certo que as plataformas digitais de trabalho fornecem uma variedade de serviços, desde logo, programação e análise informática, *design*, tradução, serviços jurídicos e contabilísticos, limpeza doméstica, entre outros.

Ademais, o quadro jurídico atualmente existente, por não ter sido pensado no modelo de organização empresarial atual, fica aquém da salvaguarda necessária dos direitos mais básicos dos trabalhadores.

Por sua vez, contestamos a introdução de novas figuras no novo panorama, mormente da figura intermédia de "*workers*" conforme propõe o sistema britânico e de uma quarta entidade no negócio denominada de "*operador de TVDE*" introduzida pelo sistema nacional, através da Lei n.º 45/2018 de 10 de agosto. Concluímos que, tais propostas não vêm clarificar a matéria, ao invés, acentuam a complexidade da mesma, na medida em que "dissimulam" o verdadeiro vínculo contratual existente, onde se procura criar a aparência de que a empresa operadora nada tem a ver com o trabalhador. Tal fenómeno tem por base a questão da classificação errada do trabalhador nas plataformas digitais.

Sendo certo que,

Com a classificação incorreta da categoria do trabalhador, o mesmo encontra-se privado de princípios e direitos que se encontram desenvolvidos nas Convenções da OIT e, portanto, reconhecidos como fundamentais, são eles: a liberdade sindical e o direito de negociação coletiva, fixação de salários justos, proteção de saúde, tempo de trabalho, no fundo, direitos que que se inserem na esfera jurídica do contrato de trabalho subordinado.

Conclui-se também em sede da presente dissertação, que o vínculo ao trabalho subordinado não vislumbra a vontade todos os trabalhadores, porquanto, a flexibilidade a liberdade, ainda que limitadas, constituem vantagens para alguns trabalhadores, sobretudo aqueles que se dedicam ao trabalho nas plataformas apenas para complementar rendimentos de outros trabalhos.

Ainda assim, dos vinte e oito milhões de pessoas que se acredita que trabalham a partir das plataformas de trabalho digitais, 5,5 milhões podem estar em risco de classificação incorreta.

Efetivamente, a maioria das plataformas digitais acusa falta de transparência, na medida que, oferece aos seus trabalhadores condições de trabalho ilusórias, designadamente, a liberdade de horário de local de trabalho e o exercício de gestão independente. Ora, na verdade, estamos perante uma estrutura organizativa que recorre aos meios digitais enquanto necessidade de controlar a qualidade do serviço; para tal, recorre a instrumentos digitais como a gestão algorítmica que avalia continuamente o comportamento dos trabalhadores e o seu desempenho. Assim como aplica medidas disciplinares caso se verifique ausência ao serviço.

Tomando em consideração o exposto acima, parece-nos, pois, que a criação de um regime especificamente pensado para estas novas espécies de relações laborais, afigura-se como a proposta mais adequada. Um regime que debruce com maior detalhe sobre o funcionamento dos sistemas de avaliação e as implicações para os trabalhadores; que clarifique melhor quem são os intervenientes no seio da relação, que pondere especial atenção para questões como o despedimento e a forma de cessação de contrato e que, acima de tudo, esclareça a qualificação da atividade dos seus trabalhadores de acordo com as diretrizes do direito europeu.

Referências Bibliográficas

Alves, Maria Luísa Teixeira (2022), "O trabalho em plataformas digitais – contributos da jurisprudência" em II Jornadas do Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, ISCTE;

Alves Da Silva, Ana (2020), "*As plataformas digitais e o futuro do trabalho"*, Painel I – Estudos de Investigação em Curso, Colabor, 12 de novembro de 2020 [Online].;

Amado, João Leal (2021), "*Inteligência artificial, plataformas digitais e robotização : que futuro para o direito do trabalho humano"*, Lisboa, N.º 45, p. 87-106.;

Amado, João Leal (2009), "*Contrato de Trabalho: À luz do novo Código do Trabalho"*, Coimbra Editora, pp. 13 e ss.;

AESST (2022), "*Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research",* Report, (Online);

AESST (2022*), "Italy: a national and local answer to the challenges of the platform economy, Policy Case Study",* (Online);

Amud Zuin, Daniel (2022), *Os Efeitos da 4ª Revolução Industrial nas Relações de Trabalho: entre o livre-arbítrio e a exploração,* São Paulo: Editora Dialética;

Autor, David, David Mindell e Elisabeth Reynolds (2019), *The Work of the Future: Shaping Technology and Institutions, Fall 2019 Report,* (Online);

Barros, Alice Monteiro de (2016), *Curso de Direito do Trabalho*, cit., p. 962, 10ª Edição;

Catarina Marques da Silva e Jorge Ribeiro Mendonça (2021) *"*Plataformas digitais nas vestes de empregador: os desafios da "uberização" do trabalho digital - *platforms as employers: the challenges of the "uberization" of work*", *Revista Internacional do Direito do Trabalho*, Ano, Nº2, 2021, pp. 321 e ss.;

Centro de Investigação de Direito Privado, *Revista Internacional do Direito do Trabalho*, Ano I, Nº2, 2021;

Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2016;

Código do Trabalho Anotado, Almedina, 2013, 9ª Edição;

COM (2022), *UE propõe diretiva para proteger os direitos dos trabalhadores das plataformas digitais.* Autoridade Europeia do Trabalho, Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão.;

CE (2021), "*Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council - On improving working conditions in platform work",* SWD/2021/396 final, Bruxelas;

CE (2021), *Perguntas e respostas: Melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais;*

CE (2021), *Proteger as pessoas que trabalham nas plataformas digitais*;

COM(2021), *Melhores condições de trabalho para uma Europa social mais forte: explorar os benefícios da digitalização para o futuro do trabalho*;

COM (2021), *Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais;*

COM (2017), *Livro Branco sobre o Futuro da Europa: Reflexões e cenários para a UE-27 em 2025;*

COM (2015), *Estratégia para o Mercado Único Digital na Europa*, Bruxelas;

Diário de Notícias (2012), "*Zuckerberg toca o sino da NASDAQ e entra em bolsa*";

De Coutinho, Ana Rita e Almeida Costa (2017), *Quid Juris em face da economia on-demand? O caso concreto dos condutores da Uber.* Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Escola do Porto, Universidade Católica Portuguesa, 2017, cfr. p. 27.

SGMAI (2021), *DOSSIÊ TEMÁTICO: COVID-19: Compilação legislativa Europeia, Nacional e Regional: de 2021-10-01 a 2021-10-31; Jurisprudência.;*

Eurofound (2020), "*Living, working and COVID-19"*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2021), "*Riders 'law*", Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Ferreira, Carla e Eugénia Pereira da Costa (2021), *Trabalhar em tempos de COVID-19: o Teletrabalho*. GEE – Gabiente de Estratégia e Estudos, Lisboa.

Ibiapina, Williane Gomes Pontes (2015), *O Princípio da Liberdade Sindical Ante o Princípio da Unicidade Sindical: Breve Paralelo Entre Brasil e Portugal.* Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Julho de 2015, cfr. pp.20 e ss.

Jornal Oficial da União Europeia, Carta dos Direitos Fundamentais do Trabalho Digital no contexto urbano, Munícipio de Bolonha, 61º ano, maio de 2018.

Leal Amado, João e Teresa Coelho Moreira (2019), "*A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros*.", Vol.5, no.1, LaBoUR&LawIssues.

Leal Amado, João (2021), "*Inteligência artificial, plataformas digitais e robotização : que futuro para o direito do trabalho humano"*, Lisboa, N.º 45, p. 87-106.

Leal Amado, João (2019), "*Contrato de Trabalho: À luz do novo Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2009, pp. 13 e ss.

Lobo Xavier, Bernardo da Gama (2020), *Manual de Direito do Trabalho*, Rei dos Livros, Lisboa, pág. 365.

Lusa, 3 de fevereiro de 2022. "*Facebook afunda 20% em bolsa após resultados que dececionam*".

Machado, Cátia Inês Araújo. (2021). "Trabalho em Plataformas Digitais: a qualificação do vínculo contratual", Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Direito, Escola do Porto.

Manuel Vieira Gomes, Júlio (2007), Direito do trabalho. Relações Individuais, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, págs. 102-144.

Miranda, Jorge (2011), *Juízes, liberdade de associação e sindicatos*., cit., p. 277, *Revista da Universidade Católica do Porto*, Lisboa.

Menezes Cordeiro, António (2019), *Direito do Trabalho – 2.ºv.: Direito Individual*, Almedina.

Monteiro Fernandes, António (2019), *Direito do Trabalho*, 19ª Edição, Almedina.

Monteiro Fernandes, António (2009), *O Direito do Trabalho*, 14ª Edição, Almedina.

Moreira, Teresa Coelho (2015). *Crise e direito do trabalho: um breve olhar sobre a atual função do direito do trabalho*. Direito E Justiça, 3 (Especial), pp. 541-566.

Moreira, Teresa e Guilherme Dray (2022), *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho,* Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, pp. 32., Lisboa.

Nascimento, Amauri Mascaro (2013), "*Curso de Direito do Trabalho"*, cit., p. 35., Editora Saraiva.

Namora, Gonçalo Cerejeira (2017), "*As relações laborais no modelo de organização empresarial de economia colaborativa",* p.35. Dissertação de Mestrado apresentada à Universidade Católica Portuguesa. Faculdade de Direito, Escola do Porto.

OECD (2019). *Como Está a Vida na Era Digital? Oportunidades e Riscos da Transformação Digital para o Bem-Estar das Pessoas* (Online);

OECD (2019). *Indo Digital: Moldando Políticas, Melhorando Vidas / O Caminho do Digital: Moldando Políticas, Melhorando Vidas*. (Online);

OCDE (2019). *Employment outlook 2019* [Perspetivas para o Emprego de 2019], (Online);

Oliveira Martins, Thaís (2021), "*Análise Jurídica sobre impactos de novas tecnologias digitais em processos de recrutamento"*, *Revista Internacional do Direito do Trabalho*, Ano I, Nº2, 2021;

Oliveira, Arlindo (2020). *A Pandemia e a Transformação Digital*, Ingenium, Jul-Set 2020;

OIT (2021) *Pespetivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho.* Bureau Internacional do Trabalho – Genebra: OIT, 2021. 1 v.

OIT (2021), *Trabalho em tempos de COVID-19.* Relatório do Director-geral, Conferência Internacional do Trabalho, 109ª sessão, Genebra.

OIT (2020), *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: Guia prático*, Bureau Internacional do Trabalho - Genebra, jul 2020;

OIT (2018). *O emprego atípico no mundo: desafios e perspetivas*, Bureau Internacional do Trabalho - Genebra, jul 2018;

OIT (2018). *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital,* Sumário Executivo, XV, Bureau Internacional do Trabalho, Genebra;

Prassl (2018:48). "*Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe",* ETUI, Working Paper 2018;

PE (2022). *Teletrabalho, cuidados não remunerados e saúde mental durante a pandemia*, (Online);

Radar Laboral (2022), Socios de apps tendrán sus prestaciones...si se sindicalizan" (Online);

PLMJ (2021). *Nómadas Digitais*: *Enquadramento legal e tributário* (Online);

Ramires, Margarida Paulos e António Brandão Moniz (2013), *Os Trabalhadores do Conhecimento num setor tradicional, Sociologia, Problemas e Práticas*, nº 72, pp. 103-122, Revistas RCAAP;

Rebelo, Glória (2022), *O Trabalho na Era Digital*, cit., pg. 15, Almedina, 2021;

Richard, S., (2020). *"In The Year of the knowledge worker"*, Forbes 2020;

Romano Martinez, Pedro (2006), *O Direito do Trabalho*, Almedina, 3ª Edição;

S. Richards, M., Alexis Radojcic e Jennifer Seal (2020) "*Canadian Union of Postal Workers v Foodora Inc. d.b.a. Foodora",* (Online), CanLII 16750 (ON LRB).

Vasconcelos, Joana (2015), *Problemas de Qualificação do Contrato de Trabalho - O caso das relações estabelecidas no context da economia on demand entre prestadores independents (?) de serviços e empresas tecnológicas intemediárias (?) no mercado.* VII Colóquio sobre Direito do Trabalho, Supremo Tribunal de Justiça, Associação Portuguesa de Direito do Trabalho (APODIT).

Vandaele, Kurt (2021). "*A modern guide to labour and the platform economy*.", ETUI, Working Paper 2021.

Vandaele, Kurt (2018). "*Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe"*, ETUI, Working Paper 2018.05