



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Novas Formas de Trabalho e o Tempo de trabalho, em especial no Trabalho em Plataformas Digitais

Maria Inês Pedro Pinto da Silva

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador:

Professor Doutor Mário Silveiro Barros, Professor Auxiliar Convidado
Departamento Economia Política,
ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2021



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Novas Formas de Trabalho e o Tempo de trabalho, em especial no Trabalho em Plataformas Digitais

Maria Inês Pedro Pinto da Silva

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador:

Professor Doutor Mário Silveiro Barros, Professor Auxiliar Convidado
Departamento Economia Política,
ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2021

À minha família. Sem vocês, nada seria possível.

"A melhor maneira de superar as dificuldades é atacar com um grande sorriso."

– Baden Powell

Agradecimento

Ao Professor Doutor Mário Silveiro de Barros pela ajuda que me deu na escolha do tema, por toda a amabilidade e simpatia com que sempre me esclareceu todas as dúvidas e pelo apoio ao longo de toda a dissertação.

À minha família, em especial os meus pais e irmã, que me apoiam em todas as minhas decisões e concretizam todos os meus sonhos. Que mesmo nos momentos de maior insegurança sempre tiveram palavras de apoio e motivação, que me ensinaram que com trabalho tudo é possível e principalmente por me tornarem a pessoa que sou hoje.

Às amigas que a faculdade meu deu, Alice A., Beatriz Ferrão, Beatriz Fernandes, Daniela P., Fabíola B., por seis anos incríveis, por estarem sempre presentes, pelos momentos que vivemos e por todos os que ainda vamos viver. Obrigada pelo vosso apoio permanente e orientação, que me permitiram alcançar este objetivo.

Aos meus amigos, família de coração, que sempre me acompanharam, motivaram a fazer mais e melhor, pelo apoio incondicional e paciência durante os meus momentos de stress e altura de exames.

A todos vocês que, por vezes, acreditaram mais em mim que eu mesma, um obrigado do tamanho do mundo. Nada disto teria sido possível se estivesse sozinha.

Resumo

O Trabalho em plataformas digitais, é definido como “digital network” que coordenam transações de serviços de mão-de-obra de forma algorítmica, sendo esta uma forma de trabalho que veio para ficar e revolucionar como vemos o Direito do Trabalho.

É importante fazer uma espécie de diagnóstico crítico, relativamente às interpelações que quanto ao andamento jurídico-laboral, este momento suscita. O mundo está em constante crescimento, desenvolvimento e evolução e por isso o Direito do Trabalho, deve acompanhar essa evolução. Essa é a razão pela qual, é tao importante falar das novas formas de trabalho e das suas constantes alterações.

Esta dissertação, versa essencialmente sobre o trabalho em plataformas digitais, com o seu foco na organização e duração do tempo de trabalho, nomeadamente dos motoristas de TVDE. A Lei n. º45/2018, dá-nos bastantes indicações, mas serão suficientes? Os motoristas de TVDE estão realmente protegidos no que diz respeito a duração e organização do seu tempo de trabalho? Pois apesar de tudo, e agravado com a pandemia provocada pelo COVID-19 não só os trabalhadores das plataformas digitais, como de outras novas formas de trabalho, nomeadamente o teletrabalho, trabalharam mais e, muitas vezes sem as empresas se preocuparem, em fazer cumprir e proteger os Direitos dos seus Trabalhadores.

Pretende-se assim, com a presente dissertação, mostrar a evolução das formas de trabalho, com foco no trabalho em plataformas digitais, e essencialmente nos tempos de trabalho nomeadamente dos motoristas de TVDE, e quiçá, mostrar a urgência de uma alteração legislativa nesta temática.

Palavras Chave - Novas formas de trabalho, trabalhadores independentes, trabalhadores por conta de outrem, Plataformas Digitais, Tempo de Trabalho, Direitos Laborais

Abstract

Working on digital platforms is defined as a “digital network” that coordinates transactions of labor services in an algorithmic way, which is a form of work that is here to stay and revolutionize how we see the Labor Law. It is important to make a kind of critical diagnosis, in relation to the questions that this moment raises regarding the legal labor progress. The world is in constant growth, development and evolution and therefore the Labor Law must accompany this evolution. This is why it is so important to talk about new ways of working and their constant changes.

This dissertation is essentially about working on digital platforms, with its focus on the organization and duration of working time, namely for TVDE drivers. The Law 45/2018 gives us plenty of indications, but will they be enough? Are TVDE drivers really protected regarding to the length and organization of their working time? After all, despite everything, and aggravated by the pandemic caused by COVID-19, not only workers from digital platforms, but also from other new forms of work, including working from home, worked harder and, often without companies bothering, to enforce compliance and protect the rights of its workers. Therefore, it is with the purpose of this dissertation, to show the evolution of the ways of working, focusing on work on digital platforms, and essentially on the working times, namely of TVDE drivers, and perhaps, show the urgency of a legislative change in this theme.

KeyWords – New forms of work, self-employed workers, employees, Digital Platforms, Working Time, Labor Rights

Índice

Agradecimento	iii
Resumo.....	v
Abstract	vii
Índice de figuras	xi
Glossário de siglas	xiii
Introdução	1
CAPITULO 1	3
A EVOLUÇÃO DAS FORMAS DE TRABALHO	3
1.1. Da Revolução industrial à Indústria 4.0	3
1.2. Desafios e mudança no momento atual	8
CAPITULO 2	11
AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO	11
2.1. Da génese das novas formas de trabalho	11
2.2. As Novas Formas de Trabalho	12
CAPITULO 3	23
PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO	23
3.1 Características das plataformas Digitais	23
3.2 Como se está a regular a economia das plataformas	31
3.2.1 Direito comparado	31
CAPITULO 4	41
O TEMPO DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS	41
4.1. A necessidade de regulação	42
4.2. A CRP e os Limites da duração do trabalho	45
4.3. A Lei n.º 45/2018, 10 de agosto, e os tempos de trabalho	46
4.3.1. O tempo de trabalho	48
4.3.1.1. Conceito de Tempo de Trabalho	48
4.3.1.2. Os tempos de Trabalho da Lei n.º 45/2018	49
4.3.1.2.1. Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho	50
4.3.1.2.2. Decreto-Lei n.º 117/2012, de 5 de junho	51
4.3.2. Período de Descanso	54
CAPÍTULO 5	57
Conclusões	57
FONTES	61
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63

Índice de figuras

Figuras

Figura 1. As Quatro Revoluções Industriais.....	7
Figura 2. Tipos de Plataformas Digitais de Trabalho com fins lucrativos.....	23
Figura 3. Principais Razões para pratica de trabalhos nas plataformas digitais, por tarefa.....	30
Figura 4. Excerto do Procedimento de oficio - 510/201, sentença de 22/07/2019, Madrid.....	37
Figura 5. No. C-13-3826 Emc Order Denying Defendant Uber Technologies, Inc.'S Motion For Summary Judgment (Docket No.211)	38

Glossário de siglas

Art.º – Artigo

Arts.º – Artigos

BIT – Bureau International du Travail

CE – Comissão Europeia

COLLEEM – Collaborative Economy

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

Eurofound – Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

JRC – Joint Research Centre

OIT – Organização Internacional de Trabalho

PE – Parlamento Europeu

PNT – Período Normal de Trabalho

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

TVDE – Transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrónica

Introdução

O Trabalho nas plataformas digitais, veio sem dúvida alterar e revolucionar o Direito do Trabalho tal como o conhecemos, quer nas Leis Laborais, quer constitucionalmente, tendo vindo a revelar-se como um trabalho do futuro o qual não mais poderemos ignorar. Com efeito tem-se traduzido num novo fenómeno que está em constante crescimento e alteração, onde ainda não existem definições concretas, pelo que o meu trabalho terá necessariamente uma natureza mais exploratória.

A evolução sempre existiu e vai continuar a existir. Logo com a primeira revolução industrial e mesmo não havendo o conhecimento e a especialização que existe hoje, o impacto que teve e as mudanças que trouxe foram excecionais.

À medida que a 1.º Revolução Industrial aconteceu e com a ambição de crescimento dos países e donos de indústria surgiu a visível necessidade de criação de Novas tecnologias. Com isto, o modelo industrial que surgiu no século XVIII sofreu necessariamente diversas mudanças e melhoramentos que marcaram essa procura constante por novidades e modernização. Nesse momento não foi só a vida dos trabalhadores que mudou, mas a forma como se começou a ver o trabalho e a necessidade de proteção dos trabalhadores. E assim tem sido até aos dias de hoje.

A quarta revolução, a que vivemos hoje, como veremos, mais não é do que o resultado das revoluções industriais passadas, esta que não versa sobre a setor energético, mas sim sobre comunicação de máquinas com outras máquinas, para além da internet. Assim, surge a necessidade de falar sobre o futuro do trabalho e pode esta ser a oportunidade de falar também sobre as possíveis mudanças para criar um futuro melhor para o Trabalho e alcançar igualdade nas oportunidades, segurança económica e justiça social.

Não é possível falar do futuro do Trabalho sem falar das novas formas de trabalho. Uma vez que, inevitavelmente, cada vez mais a tecnologia está presente em tudo o que fazemos e agora também na questão laboral, em temas como a duração e organização do tempo de trabalho que é o foco da dissertação. É um tema importante de falar uma vez que, e embora já muito progresso tenha sido feito na redução da jornada de trabalho no século passado, a jornada de trabalho ainda é um grande desafio para os trabalhadores no esforço de manterem uma vida familiar saudável e equilibrada, especialmente em países em desenvolvimento onde a jornada de trabalho ainda é longa, excedendo mesmo as 48 horas especificadas na Convenção da OIT

de 1919 sobre a Duração do Trabalho (Indústria) Nos últimos anos, a velocidade de redução da jornada de trabalho nos países desenvolvidos diminuiu significativamente.

Desta forma e como na minha opinião todas as questões sobre o futuro do trabalho e do Direito do Trabalho merecem atenção, estudarei as novas formas de trabalho que surgiram influenciadas pelo uso das novas tecnologias, como a Inteligência Artificial, o Teletrabalho, o Trabalho casual nomeadamente o Contratos Zero Horas e If-and-When, e as Plataformas Digitais de trabalho, esta ultima que será o foco do meu trabalho, abordando sempre a duração e organização do tempo de trabalho, guiando-me pelas orientações produzidas não só pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) como também de diversos professores e investigadores destas matérias.

CAPITULO 1

A EVOLUÇÃO DAS FORMAS DE TRABALHO

1.1. Da Revolução industrial à Indústria 4.0

Deste sempre que com a evolução e criação de formas de trabalho que foi necessário adaptar a legislação.

Antes da revolução industrial as pessoas trabalhavam maioritariamente na agricultura e o trabalho estava organizado na forma como esta existia. Quando começou a revolução industrial, obviamente que a legislação teve de se adaptar às novas formas de trabalho que eram geradas pelo trabalho industrial.

Como forma de explicar a evolução histórica do Direito do Trabalho os historiadores retrocedem à revolução industrial, associando a origem do ramo do Direito do Trabalho com a luta de classes então gerada.

A partir do século XVIII, a ciência entrou em um constante processo de evolução.

Com esse processo surgiram uma serie de novas tecnologias que transformaram de forma rápida o método de trabalho, sobretudo, no modo de produzir mercadorias.

1.1.1. Indústria 1.0

A Primeira Revolução Industrial teve início no final do século XVIII início do século XIX. A também chamada de Indústria 1.0 teve como características o uso da energia a vapor e pela mecanização da produção, aumentando em 30 vezes a produção de ferro. A grande novidade que esta Revolução trouxe foi mesmo a descoberta da utilização do carvão como fonte de energia.

A utilização de máquinas nas indústrias levou a uma produtividade mais dinâmica e simbolizou mais oportunidades de trabalho.

Um dos primeiros setores a ser adaptado foi a produção têxtil, que antes da revolução era desenvolvida de forma 100% artesanal, setor que foi marcado pela introdução das máquinas nas indústrias para automatizar processos.

Esta Primeira Revolução Industrial levou a uma rápida mudança da produção tecnológica e de acordo com isto levou também a uma nova estrutura económico-social.

Com o surgimento da máquina a vapor e a resultante industrialização levou a que um elevado número de trabalhadores, vindos dos campos, migrassem para as cidades para aí procurarem trabalho. Quando chegavam às cidades, estes trabalhadores ofereciam o seu trabalho a uma indústria ainda em crescimento, e como não tinham poder de negociação dos contratos de trabalho, muitas vezes entravam em situações de desemprego.

Uma vez que o trabalho industrial era repetitivo o que se calhar não acontecia na agricultura, depois da primeira revolução industrial passou-se a ter um trabalho de serviços, o que levou a necessidade de adaptar a legislação laboral à nova forma como as pessoas trabalhavam nos serviços.

Os trabalhadores enfrentavam duras jornadas de trabalho, no início da revolução a jornada chegava mesmo a 80 horas semanais, mulheres e crianças faziam trabalho pesado e ganhavam muito pouco, para as mulheres a jornada de trabalho variava de 14 a 16 horas diárias e de 10 a 12 horas por dia para as crianças. Com o progresso a jornada de trabalho já era cerca de 50 horas semanais, divididas por 10 horas diárias em cinco dias de trabalho por semana.

Por exemplo, no caso dos trabalhadores das indústrias de algodão começavam o dia de trabalho, nas unidades fabris, às 6h e trabalhavam até às 8h, tinham apenas um intervalo de meia hora ou 40 minutos para o pequeno-almoço, regressando à fábrica para trabalhar até ao meio-dia; tinham, então, uma hora para jantar. Seguidamente, voltavam para o trabalho, geralmente até às 19h, ou mais tarde.¹

Em 1833, o Parlamento do Reino Unido criou o “Factory Act” este interditou o emprego de crianças com idade inferior a 9 anos, proibiu o trabalho noturno para quem tivesse menos de 18 anos² e limitou as horas de trabalho para crianças e jovens com idades compreendidas entre os 9 e os 18 anos: os que tinham entre 9 e 13 anos só poderiam trabalhar 8 horas diárias; aqueles que tinham entre 14 e 18 anos poderiam trabalhar 12 horas diárias.

À medida que a Revolução Industrial acontecia, os países e donos de indústria mostraram cada vez mais a vontade de ampliar os seus lucros, surgindo a visível necessidade de criação de Novas tecnologias.

Com isto, o modelo industrial que surgiu no século XVIII sofreu necessariamente diversas mudanças e melhoramentos que marcaram essa procura constante por novidades e modernização.

¹ Guimarães Martins, Olga (2008) *Condições de Vida e de Trabalho na Inglaterra da Revolução Industrial*, Dissertação de Mestrado em Estudos Ingleses, Lisboa, Universidade Aberta, pág. 41

² Engels, Friedrich (1975) *A Situação Da Classe Trabalhadora Na Inglaterra*, Boitempo Editorial

1.1.2. Indústria 2.0

A partir de 1870, uma nova onda tecnológica consolidou a chamada Segunda Revolução Industrial.

Esta, também designada por indústria 2.0, ficou caracterizada pela descoberta da eletricidade e pela produção em massa em linha de montagem.³ É ainda lembrada pelas inovações capazes de diminuir o tempo de fabricação dos produtos bem como aumentou em 8 vezes a produção de carros.

1.1.3. Indústria 3.0

Quanto à Terceira Revolução Industrial, ou também Revolução Industrial 3.0 e ainda Revolução Técnico Científica Informacional, esta surgiu na década de 70 impulsionada pelos principais países do setor industrial mundial com as recentes descobertas tecnológicas, informacionais e científicas da época.

Esta foi um processo de inovação tecnológica marcado pelos avanços no campo da Informática, da Robótica, das Telecomunicações, dos Transportes, da Biotecnologia e química fina, além da Nanotecnologia. A revolução industrial 3.0 ficou marcada pela automatização dos processos de produção. Tendo em conta a enorme quantidade de tecnologia e de informação esta ficou necessariamente ligada à etapa de produção desse período.

Em 1969 surgiu o primeiro controlador lógico programável.

Este progresso tecnológico veio alterar diversas áreas, tanto o estilo de vida da sociedade mundial e os meios de produção das fábricas, como também modernizou o setor de telecomunicações, com torres de telefone, computadores modernos e satélites de sinal para radio e televisão, resultando daí a principal e maior inovação do século XXI, a internet.

Tal como na Revolução Industrial 1.0 e na Revolução Industrial 2.0, que apresentaram novos combustíveis para abastecer as máquinas das fábricas e seus respetivos produtos, a Terceira Revolução Industrial apresentou diversas formas de energia, que diferente das provenientes do petróleo e do óleo, se tornaram opções mais ecológicas pelo seu baixo ou nenhum dano à natureza, por exemplo energia solar e a energia eólica, assim como o surgimento das usinas hidrelétricas e nucleares, mostrando boa eficiência na produção em massa de energia elétrica.

³ Tiburi, Fábio (2019) *"Por que você deve pensar na Indústria 3.0 antes da 4.0?"*, (Online), Disponível em: <https://www.sumig.com/pt/blog/post/por-que-voce-deve-pensar-na-industria-30-antes-da-40>

O que fez com que se desse início à Globalização foi mesmo isto, sendo este modelo descentralizado veio permitir o desenvolvimento e integração simultânea de várias sedes

Aqui passou-se a estar mais horas sentados, mais horas no escritório e passou-se a ter que regular regras como haver interrupções de descanso.

Ou seja, o que é que isto significa, que ao longo da vida e da evolução houve uma adaptação da legislação às novas formas de trabalho e agora estamos a experienciar uma nova alteração na forma de trabalho, passamos também de trabalhadores de serviços para trabalhadores através de trabalhos digitais e isto também vai implicar necessariamente uma alteração da Lei.

1.1.4. Indústria 4.0

Hoje estamos na Chamada Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0.

Foi durante o evento Hannover Messe⁴, na Alemanha em 2011 que o termo Indústria 4.0 foi utilizado pela primeira vez. Tendo sido apresentado em conjunto com o governo local, universidades, centros de pesquisa e empresas de tecnologia, o que seria a Quarta Revolução Industrial.⁵

As propostas que foram apresentadas, foram de mudança no modelo industrial, com trabalhos a desenvolver no controlo de dados e nos campos da automação. Sendo que, o principal objetivo proposto durante o evento Hannover Messe, foi o de descentralizar o controlo dos processos das cadeias de produção, aplicando cada vez mais dispositivos inteligentes interconectados, de forma a facilitar essa cadeia de produção e logística das fábricas.

Como refere MARIA REGINA REDINHA⁶ “pela primeira vez na história, o crescimento económico não é impulsionado pelo setor energético, mas sim pela informação.” Pois esta está a ser marcada pela comunicação de máquinas com outras máquinas, além da internet. O conceito tem transformado vários processos dos ramos produtivos e aumentado a eficiência das operações.⁷

⁴ Hannover Messe é considerada a principal feira do mundo para a tecnologia industrial.

⁵ Blog Infraspak, 2021, Disponível em: <https://blog.infraspak.com/pt-pt/industria-4-0/>

⁶ Redinha, Maria Regina (2002), “Utilização de Novas Tecnologias no Local de Trabalho – Algumas Questões”, em António Moreira (Coord) *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, pp. 115 a 118.

⁷ Tiburi, Fábio (2019) “Por que você deve pensar na Indústria 3.0 antes da 4.0?”, (Online), Disponível em: <https://www.sumig.com/pt/blog/post/por-que-voce-deve-pensar-na-industria-30-antes-da-40>

Hoje os tempos de trabalho estão estabelecidos e a sua regulamentação tem estado no centro do debate político, económico e social tanto a nível da União Europeia como a nível nacional. E isto mostra a importância da proteção da saúde e a segurança dos trabalhadores.

A Diretiva 2003/88/CE da UE relativa ao Tempo de Trabalho exige que os Estados-Membros garantam normas mínimas relativas às horas de trabalho para todos os trabalhadores da UE. Estas normas incluem o número máximo de horas de trabalho semanal, fixado em 48 horas, períodos mínimos de descanso e pausas, férias anuais, trabalho noturno e trabalho por turnos.⁸

Apesar de regulamentado que os Estados-Membros deverão tomar as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de um período mínimo de descanso de 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas, não é o que se verifica por parte de muitas empresas. Pois existe por parte destas um claro abuso de poder, que exigem aos seus trabalhadores que estejam sempre disponíveis, conectados e acessíveis, vinte e quatro horas por dia e sete dias por semana, violando o direito ao descanso, desconexão, férias e descanso semanais. O que leva inevitavelmente a problemas psíquicos cada vez mais observados entre os trabalhadores, tais como a ansiedade e o estresse que podem facilmente levar a depressões ou síndrome de Burnout.

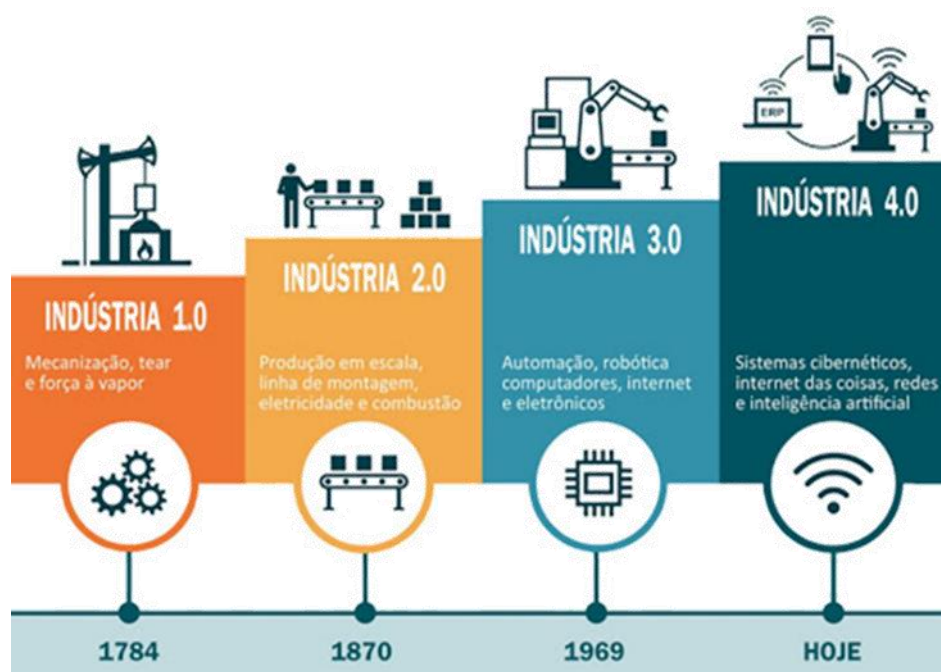


Figura 1As Quatro Revoluções Industriais

⁸ DIRECTIVA 2003/88/CE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 4 de novembro de 2003 relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho

1.2. Desafios e mudança no momento atual

Vivemos numa era cada vez mais de ligação entre o digital e o real, com investimentos em tecnologia de ponta para conexão de todo o mundo. Sendo certo que o objetivo de tais inovações, é contribuir para o maior e melhor desenvolvimento de fábricas e de processos produtivos inteligentes, com capacidade de autocontrolo e monitorização.

Assim, o suporte digital e o uso da internet são utilizados como o meio de comunicação predileto. Hoje, estamos numa sociedade interligada pela tecnologia, que se encontra à distância de um *click*. E, da mesma forma que a sociedade está sempre online, o mundo empresarial e negocial pretende seguir o mesmo exemplo.⁹ Acredita-se que será possível através do uso de máquinas e da tecnologia que os sistemas empresariais serão capazes de diminuir tempo de produção, material, custos, entre outros.

Essa rede de conexões entre equipamentos, pessoas e sistemas de informação gerou discussões relativas a expressão Internet das coisas, também denominada IoT. É a oportunidade de estabelecer um relacionamento sem precedentes no qual um sistema se pode comunicar de forma eficaz e transparente com um outro sistema.

A Quarta Revolução Industrial inédita que é, veio criar no mundo laboral princípios fundamentais a aplicar, para que os futuros negócios e relações se possam adaptar e acompanhar a evolução em todos os setores. Como a Interoperabilidade, a virtualização, a descentralização, o tempo real, a Modularidade, e orientação, que passo a explicar.

A interoperabilidade segundo a definição do dicionário, é a característica que possibilita a ligação e o funcionamento em conjunto de vários computadores, ou seja, a capacidade de interagir a tempo integral, ou melhor, que os dispositivos inteligentes são implementados em cada etapa de produção, de forma a que seja possível realizar e gerir manutenções de forma mais fácil pratica e segura.

Enquanto que a virtualização é o que permite que as organizações inteligentes criem as chamadas “cópias virtuais” dos seus sistemas, em nuvens, com o objetivo de monitorizar os processos em plena atividade.

O que a Indústria 4.0 propõe é que não seja necessário a interferência por parte de pessoas para que as máquinas funcionem, como também se consegue identificar erros e fazer melhorias sem ser preciso esperar pelo fim da linha de produção, e isto é a Descentralização.

⁹ Coelho e Sousa, Maria Miguel Braz Cameira (2018) *Direito à Desconexão, O Impacto das Novas Tecnologias no Direito do Trabalho*, Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho, Porto, Universidade Católica Portuguesa

Já as informações, são comunicadas em tempo real, que é mais um dos princípios basilares da Quarta Revolução Industrial. O que permite práticas integradas e análises descentralizadas em tempo real, é a tecnologia de ponta e a possibilidade de virtualização.

Outro ponto, é que, semelhante à Descentralização, as atividades da linha de produção são concebidas em módulos o que permite conectar-se e desconectar-se, de maneira independente, sem a necessidade de parar a produção.

Sendo que a vantagem é a indústria poder fabricar produtos diferentes, em sequência, facilitando o seu processo final de montagem.

Existe ainda a necessidade de uma orientação, que seguindo o conceito do centro nacional de cibersegurança – Portugal, a Internet of Services também conhecida pelo acrónimo IoT, “compreende todos os aparelhos e objetos que se encontram habilitados a estarem permanentemente ligados à Internet, sendo capazes de se identificar na rede e de comunicar entre si.”¹⁰

São estes os princípios fundamentais e os desafios, que com a evolução da tecnologia, esta última Revolução Industrial está a enfrentar.

¹⁰ Neste sentido veja-se: <https://www.cncs.gov.pt/a-internet-das-coisas-iot-internet-of-things/>

CAPITULO 2

AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO

2.1. Da génese das novas formas de trabalho

Tal como a tecnologia evolui ao longo dos anos criando novas realidades, também as formas e tipos de trabalho tiveram de sofrer alterações para se conseguirem adaptar a estas as novas realidades.

Como já expliquei, ao longo da história e das revoluções industriais, surgiram e continuarão a surgir, transformações e modernizações, e cabe avaliar o quão positivas podem ser, assim como adaptar e ver qual a melhor forma de se preparar para que sejam alterações graduais e positivas e não abruptas e que possam de alguma forma criar reações menos positivas e de resistência a estas alterações.

Com o tempo, não só as indústrias como também os demais setores económicos devem estar abertos a modernizar-se e acompanhar as tendências de mercado. E esta é a imprescindível, e eventualmente, melhor estratégia para não ser surpreendido por uma onda de novidades e avanços tecnológicos.

A tendência é que o acesso às tecnologias, que são cada vez mais avançadas e desenvolvidas, aumente, tanto a nível da utilização de dispositivos do dia-a-dia, tal como telemóveis e computadores, como também dentro das empresas e indústrias.

O que leva, há plausível hipótese de haver um impacto direto no mercado de trabalho e na oferta de mão-de-obra, uma vez que necessariamente serão exigidas mais qualificações específicas e especializadas.

A concentração dos dados vai levar inevitavelmente à sua união com as informações de processos, bem como o espaço físico em que podem estar alojados. Tornando-se um só. O que vai levar à criação, como já vamos podendo verificar, de novas profissões e especializações.

Também o papel humano nas fábricas vai passar a ser menos físico, pois vai evoluir para um mais tecnológico e estratégico. Ao ponto que o conhecimento técnico de tecnologias de informação, como por exemplo, saber lidar e gerir sistemas, deixará de ser um ponto diferenciador para se tornar um pré-requisito básico, fundamental e obrigatório para poder ocupar os cargos dentro de uma empresa.

Esta evolução levará, logicamente, à redução significativa de postos de trabalho manuais e com tarefas repetitivas. Por outro lado, evidentemente, também serão criados outras formas e postos de trabalho. No entanto, será necessário conhecimento técnico especializado para lidar com os sistemas inteligentes e as máquinas.

A formação de engenheiros, técnicos e gestores torna-se assim essencial para assegurar que o trabalho interno é executado escrupulosamente, garantindo assim mão-de-obra qualificada para os novos postos e serviços que vão surgir.

Relativamente ao surgimento de plataformas digitais de trabalho online estas foram uma das principais transformações verificadas no mundo do trabalho na última década. Esta nova forma de trabalho criou disrupções não só nos modelos de negócios existentes, como também no modelo de emprego no qual esses modelos de negócios assentavam.

O trabalho nas plataformas digitais oferece aos trabalhadores a oportunidade de trabalhar em qualquer lugar, em qualquer momento e de assumir as tarefas que lhes convierem. No entanto, comporta igualmente alguns riscos, nomeadamente no que diz respeito ao tipo de vínculo contratual, se recebem um rendimento adequado, se beneficiam de proteção social e usufruem de outros benefícios.¹¹

2.2. As Novas Formas de Trabalho

a) Inteligência artificial

A Inteligência Artificial está a evoluir rapidamente. Quando se fala em Inteligência artificial refere-se a sistemas computacionais, construídos para um determinado propósito¹², sendo capazes de agir da maneira certa e no momento certo para este fim¹³.

Segundo o Livro Branco sobre a inteligência artificial¹⁴: uma abordagem europeia virada para a excelência e a confiança, a inteligência artificial “mudará as nossas vidas, uma vez que irá melhorar os cuidados de saúde, aumentar a eficiência da agricultura, contribuir para a

¹¹ Bureau Internacional do Trabalho (BIT). (2018) *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital*, (Genebra)

¹² Bryson, Joanna J. (2020), “The Artificial Intelligence of the Ethics of Artificial Intelligence: An Introductory Overview for Law and Regulation”, Dubber, Markus D.; PASQUALE, Frank; DAS, Sunit (Ed.). *The Oxford Handbook of Ethics of Artificial Intelligence*, Oxford: Oxford University Press, Seção 2.

¹³ É importante reter que esta definição não torna essencial o uso de dados pessoais ou de tecnologias de aprendizagem de máquina (machine learning), ainda que muitas das aplicações práticas mais difundidas dependam de um ou de ambos.

¹⁴ Comissão Europeia. (2020) "Livro Branco sobre a inteligência artificial-Uma abordagem europeia virada para a excelência e a confiança."

atenuação e adaptação às alterações climáticas, melhorar a eficiência dos sistemas de produção através da manutenção preditiva, aumentar a segurança dos europeus e ainda de muitas outras formas que só podemos começar a imaginar”¹⁵.

Mas também a inteligência artificial, não tem só coisas boas, pois comporta um serie de potenciais riscos. Como discriminação com base no género ou outros tipos de discriminação, intrusão na nossa vida privada, a dificuldade do processo de tomada de decisões ou a utilização maliciosa para fins criminosos.¹⁶

Cada vez mais a Inteligência Artificial é uma das aplicações mais importante da economia dos dados.

Atualmente, grande parte dos dados estão relacionados com os consumidores e são armazenados e tratados em infraestruturas centrais em nuvem.

Em Portugal o Tribunal de Contas utiliza inteligência artificial para controlar milhares de entidades. A Plataforma eletrónica recebe informação financeira de 6500 entidades que tem sob a sua alçada. Este é um sistema que permite controlar melhor os dinheiros públicos mais rapidamente e atuar de imediato, em caso de irregularidades graves.

Assim, a Inteligência Artificial (IA) é um conjunto de tecnologias que combinam dados, capacidade computacional e algoritmos, além de ser também um novo fator produtivo e tem a capacidade de criar novas fontes de crescimento, através da alteração dos métodos de trabalho e reforçando o papel das pessoas para impulsionar o crescimento nos negócios.

b) Teletrabalho

O reconhecimento legal do teletrabalho em Portugal é muito recente. O teletrabalho esta presente na nossa legislação desde o Código do Trabalho de 2003.

Ainda que já fosse praticado na Europa muito antes de Portugal, apenas em 2003 é que foi pela primeira vez regulamentado o teletrabalho no Código do Trabalho. Contudo este novo regime nunca atraiu o empregador português.

¹⁵ Europeia, Comissão, *Livro Branco sobre a inteligência artificial-Uma abordagem europeia virada para a excelência e a confiança*, COM (2020) 65 Final (2020).

¹⁶ Francisco, Ines Almeida (2019), *Inteligência Artificial no Local de Trabalho Dimensões da sua intervenção*, Dissertação de Mestrado em Gestão com especialização em Business Analytics, Porto, Católica Porto Business School

O Professor Manuel Ramirez em uma conferência que realizou em outubro de 2020¹⁷, lançou a questão de saber se será que continua a fazer sentido o trabalho num local específico, quando nada nesse trabalho está relacionado com o local em si. E a verdade é que só com a pandemia causada pelo COVID- 19 é que se viu as empresas, os empresários, os gestores e os órgãos de decisão estarem a refletir sobre esta questão, muito porque se viram obrigados a implementar esta forma de trabalho, antes via-se o teletrabalho como se nem todas as empresas devem, ou podem funcionar em teletrabalho, o que neste período ficou provado que não é assim.

Seguindo Gloria Rebelo¹⁸, são apontados 4 fatores como tendo promovido a expansão do teletrabalho:

“1º O aperfeiçoamento da informática e das telecomunicações;

2º A reorganização das empresas no sentido de subcontratar cada vez mais as atividades de trabalho periféricas, não pertencentes ao seu “*core business*”;

3º O crescimento do setor dos serviços (e da informática a ele aplicado)

4º O desejo de as organizações criarem formas de trabalho que procurem a autonomia e a responsabilidade por parte dos seus trabalhadores.”

E este último pode ser aquele que, no meu entender, levante mais problemas no que toca a abraçar este regime, é este que mais tem atrasado a evolução do tecido empresarial português para esta forma de organização do trabalho. Pois é uma evolução que contraria muitos anos de hábitos e comportamentos gestionários assentes no trabalho presencial e na centralização das decisões e controlo.

Alem de que a experiência dos nossos empregadores é que devem conhecer o código do trabalho, pois todo o regime esta desenhado para o trabalho presencial.

Acresce que o regime legal, no seu conjunto, foi desenhado para o trabalho presencial, e foi construído com base nesse paradigma. O empregador conhece bem todo o regime relativo ao horário de trabalho, ao regime das faltas, no fundo regimes que estão construídos com base no trabalho presencial. Ainda assim existe um Capítulo no Código do Trabalho, os art.º 165º e ss, que falam na figura do teletrabalho, mas que nunca ninguém teve muito interesse em se debruçar e aprofundar esse regime. Porque esse regime tem uma dinâmica diferente do trabalho presencial, a que os empregadores estão habituados.

¹⁷ Ramirez Fernandes, Manuel (2020) “TeleTrabalho - que futuro?”, comunicação apresentada na iniciativa organizada pelo Conselho Regional da Ordem dos Advogados de Lisboa, à qual se associam os Conselhos Regionais de Coimbra, Évora, Faro e Açores, online, 22 de outubro de 2020.

¹⁸ Rebelo, Gloria, *Estudos de direito do trabalho, o trabalho digital e o teletrabalho*, Edições Silabo, 2019

Por esse motivo, no caso português, mesmo apos a consagração de um regime legal específico de teletrabalho subordinado em 2003, o que se verifica é que em 2007 a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (o *eurofound*) colocava Portugal entre os países europeus em que o teletrabalho assumia menor significado na percentagem de pessoas que trabalhavam com computadores a partir da sua residência. Apesar de hoje as percentagens terem subido substancialmente devido as medidas impostas pelo Governo devido a pandemia que o mundo atravessa, enquanto forma de organizar o teletrabalho ilustra bem as mudanças laborais em curso¹⁹, o que leva a inúmeras questões que se prendem com a ideia de trabalhar à distância.

Tanto o CT de 2003 como o de 2009 apenas versaram sobre o teletrabalho subordinado, ou seja aquele que se realiza em regime de subordinação jurídica, sob as ordens e direção do empregador, não regulando outros fenómenos em que se pode manifestar o teletrabalho, por exemplo o teletrabalho prestado em regime de prestação de serviços ou aquela que se executa em regime de dependência económica, mas sem subordinação jurídica.²⁰

O art.º 165º do Código do Trabalho, define teletrabalho como uma “prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”. Aprovado pela Lei nº99/2003, o código do trabalho veio, assim consagrar os resultados do Acordo-Quadro Europeu sobre o teletrabalho, de 2002²¹, sendo o regime do teletrabalho amplo, admitem-se varias modalidades de prestação laboral em regime de teletrabalho, tanto realizado a partir do domicilio do trabalhador, ou em locais dispersos, incluindo instalações de clientes, também a partir de telecenters, ou telecottages, que são centros de multimédia criados em zonas rurais e especificamente destinados às respetivas comunidades locais, ou ainda, mas de forma alternada, num destes locais e nas instalações da empresa.

Assim, desde a alteração de 2003, que o teletrabalho se manteve praticamente inalterado, apenas com pequenas alterações em 2005. Sendo esta uma forma de trabalho apoiada nas

¹⁹ Rebelo, Glória (2019), “A regulação do trabalho na era digital”, *Estudos de Direito do Trabalho*, Lisboa, Silabo, pp. 13-30.

²⁰ Martinez, P. R., Monteiro, L. M., Vasconcelos, J., de Brito, P. M., Dray, G. M., & da Silva, L. G. (2004). *Código do trabalho: anotado* (Vol. 2). Almedina.

²¹ Rebelo, Glória (2004), *Teletrabalho e Privacidade – contributos e desafios para o direito do trabalho*, Lisboa: RHEditora.

Tecnologias de Informação e Comunicação, com o teletrabalho criaram-se novas exigências laborais, nomeadamente ao nível da gestão do tempo e do local de trabalho²².

O teletrabalho pode ser desempenhado por um trabalhador contratado nesse regime ou por quem já faça parte da empresa, desde que exista mútuo acordo nesse sentido, admite-se também a prestação de teletrabalho em regime de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário, desde que, obviamente, estejam reunidos os pressupostos destes tipos contratuais e na medida em que os respetivos requisitos estejam preenchidos, conforme os requisitos do art. °140º/2 do CT. Convém ainda que o Contrato de Trabalho defina os termos e condições dessa prestação laboral à distância, mas a falta do documento escrito não presume a inexistência de vínculo.

Ao longo dos últimos meses o país acordou definitivamente para a realidade do teletrabalho, utilizado para mitigar e conter a propagação do Vírus COVID 19.

O que veio de alguma forma inevitavelmente acelerar a transição para a sociedade digital, uma vez que o teletrabalho chegou de forma repentina à vida de muitos milhões de Europeus.

Apesar de em Portugal a incidência do teletrabalho ser ainda residual, no contexto europeu o teletrabalho já é amplamente exercido.

Mesmo não tendo existido a pandemia, num ambiente de aumento crescente de competitividade e de acelerada mudança tecnológica em que vivemos, as empresas veem-se obrigadas a explorar todas as potencialidades em matéria de eficácia e de produtividade, sendo certo que a capacidade de proceder a adaptações torna-se numa condição importante para um consequente êxito económico²³.

O teletrabalho é num movimento internacional de flexibilização do trabalho que associa a organização laboral ao desenvolvimento das competências, possibilitando também a criação de mecanismos de comunicação.

Desta forma, parece claro que o atual regime jurídico, tem de evoluir, porque as experiências ainda que em teletrabalho de exceção demonstram que quando utilizados de forma massiva o regime jurídico fica aquém daquilo que é necessário para poder enquadrar esta figura

²²Rebelo, Glória (2017), “Trabalho e Economia Digital: que desafios?”, *Trabalho, Emprego e Segurança Social – Transformações e Desafios*, Lisboa, Silabo, pp. 211-219.

²³ Rebelo, Glória (2005), “Para uma organização qualificante: da importância dos conceitos de actividade e de mobilidade funcional no Código do Trabalho”, *Questões Laborais* n.º 25, pp. 1-14.

no futuro. Assim, praticamente inalterado desde 2003, no meu entender e também de muitos Autores, como o Professor Manuel Ramirez²⁴, deve ser revisto e evoluir em muitos aspetos.

Para muitos autores o CT deve passar a “Prever um regime específico para o teletrabalho misto ou híbrido”, ou seja, que regule a possibilidade de teletrabalho misto ou híbrido não só porque parece ser um modelo de preferência da maioria dos empregadores e trabalhadores, como também de uma forma geral os empregadores o têm permitido. No entanto não parece que o regime de teletrabalho deva continuar sem ter uma regulamentação específica, para principalmente se evitar abusos e estabelecer parâmetros gerais para impedir nomeadamente da parte da entidade patronal, formas abusivas desta figura.

Por outro lado, é de elevada importância “Falar dos acidentes de trabalho, e uma das figuras tradicionais dos acidentes de trabalho são os acidentes que ocorrem nas deslocações *“in itinere”* que o teletrabalho no domicílio elimina este fator de risco para o trabalhador”. Desta forma, como o Professor Manuel Ramirez²⁵ refere, e no meu entender muito bem, é essencial e necessário enquadrar expressamente e automaticamente estas novas formas de trabalho no regime jurídico dos acidentes de trabalho. Sobretudo quando é realizada no domicílio do trabalhador, eliminando a tradicional deslocação *“in itinere”*.

Outra questão que também deve passar a estar consagrado, neste regime, é sem dúvida o direito à desconexão.

Desde logo, porque nestes casos, o trabalhador está mais exposto a abusos, mas também porque o empregador tem de arranjar formas de comunicação com o trabalhador e de controlo da prestação laboral que sejam eficazes.

Estas são alguns temas, entre tantos outros, que vão surgindo à medida que este regime de trabalho vai sendo implementado nas empresas e que merecem toda a atenção.

Como Tom Declercq, Managing Partner Talent Deloitte, diz:

“Increasingly, work is no longer about where you go, but about what you do and the impact you make.”

Ou seja, cada vez mais, o trabalho não é para onde vai, mas sim o que faz e o impacto que causa.

²⁴ Posição defendida na iniciativa organizada pelo Conselho Regional da Ordem dos Advogados de Lisboa, à qual se associam os Conselhos Regionais de Coimbra, Évora, Faro e Açores, online, 22 de outubro de 2020 intitulada “TeleTrabalho - que futuro?”

²⁵ Posição defendida na iniciativa organizada pelo Conselho Regional da Ordem dos Advogados de Lisboa, de 22 de outubro de 2020, intitulada “TeleTrabalho - que futuro?”, atrás citada.

c) Trabalho casual

a. Contratos Zero Horas e If-and-When

Nos últimos 10 anos temos observado que está em crescimento o número de pessoas a trabalhar poucas horas. Os chamados “contratos de Zero Horas”, muito comuns nos países anglo-saxónicos como a Irlanda, o Reino Unido a Austrália ou os Estados Unidos.

Mas então o que são os contratos de trabalho de Zero Horas?

Com efeito comparando os locais de trabalho de hoje em dia com os de 1997, aquando da introdução pela primeira vez das Leis destinadas a proteger os trabalhadores com contratos de zero horas, existe uma diferença imensa.

Os contratos de trabalho de Zero Horas são os casos em que os trabalhadores se encontram disponíveis para trabalhar, apesar de nos seus contratos de trabalho não constar os seus períodos normais de trabalho e horários de trabalho. Estes requerem que os trabalhadores estejam disponíveis determinadas horas por semana, quando forem necessários ou ainda em ambos os casos.

Na Irlanda estes trabalhadores estão protegidos pelo *Organisation of Working Time Act*²⁶ de 1997. Antes da entrada em vigor da nova Lei nos contratos de Zero Horas, não havia garantias de trabalho, apesar de o trabalhador ser contratualmente obrigado a estar disponível, ou seja, se não tivesse trabalhado, também não era pago.

Em 2018, as condições de trabalho dos trabalhadores foram melhoradas pela Lei de Emprego. Esta Lei veio fortalecer os seus Direitos em vários aspetos, estipulou a proibição de contratos de zero horas na maioria dos casos, tendo sido alterado para que os trabalhadores em que os contratos de trabalho exijam que o trabalhador esteja livre para trabalhar em determinada semana um determinado numero de horas, quando e como o empregador assim o exigir que ele o faça, ou ainda, um determinado número de horas e, de outra forma, quando e como o empregador exigir que ele o faça²⁷, como também estabeleceu o pagamento de uma pequena recompensa em determinadas circunstâncias, ou seja caso não tenha havido qualquer trabalho o empregador deve pagar 25% das horas possíveis ou 15 horas, o que for menor. Ou pelo contrário, caso tenha trabalhado, a remuneração do trabalhador deve chegar até 25% das horas possíveis disponíveis ou 15 horas, o que for menor.

²⁶ Lei da organização do tempo de trabalho Irlandesa

²⁷ <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2018/act/38/enacted/en/print#sec15>, Amendment of section 18 of ORGANISATION OF WORKING TIME Act of 1997

Ainda assim os contratos de Zero Horas são permitidos nos casos de “work of a casual nature”, trabalho realizado em caso de emergência bem como em situações de substituição para cobrir ausências de rotina, por exemplo, em hospitais, em substituição inesperada de um membro regular da equipa de médicos.

Em 2015, Universidade de Limerick estudou o predomínio e o impacto dos contratos de zero horas, mostrando que os contratos de zero horas já não são assim tão comuns na Irlanda e identificou um novo tipo de trabalho precário, os contratos “If-and-When”.

Estes novos contratos vieram substituir os regimes dos contratos de zero horas.

O contrato If-and-When consiste em os empregadores oferecerem trabalho se e quando o tiverem disponível, e os trabalhadores podem aceitar ou não a oferta de trabalho.

As principais diferenças entre os contratos de Zero Horas e os contratos If-and-When é que se nos contratos de Zero Horas agora já existe um pagamento mínimo, ainda que não tenham trabalhado, no caso do contrato If-and-When, o funcionário não tem garantias de que trabalhará e, se não houver, não recebe, como também não existe obrigação de o empregador oferecer trabalho ou de o empregado aceitar o trabalho.

Sendo certo que estes trabalhos são considerados precários por não darem garantia de que no futuro terão ou não trabalho.

Sendo uma das principais preocupações do Ministro Irlandês Ged Nash²⁸ é que o estudo realizado pela universidade de Limerick sugere que alguns empregadores utilizam este tipo de trabalho de forma a evitar o pagamento compensações vincendas aos seus trabalhadores.

d) Plataformas digitais de trabalho

Em Portugal não existe nenhum documento que diga exatamente o que são as plataformas digitais de trabalho.

O crowd-employment é um tema que começa a suscitar questões jurídicas complexas e sobretudo a questionar os próprios fundamentos da aplicação do Direito do Trabalho. Tal como outras figuras também mais controversas do ponto de vista funcional.

²⁸ Minister for Business and Employment

A OIT define esta forma de trabalho como “o trabalho realizado em plataformas digitais online e em plataformas de trabalho baseadas numa localização, em que o trabalho é distribuído através de aplicações de software” ²⁹.

O trabalho nas plataformas digitais surgiu no início dos anos 2000, com o crescimento da internet e devido à necessidade de intervenção humana nas tarefas necessárias ao bom funcionamento das indústrias baseadas na web.

E apesar de se falar que é um novo tipo de trabalho não é bem assim, uma vez que tem sido de alguma forma utilizado pelas plataformas digitais para tentarem escapar à regulamentação do trabalho em vigor.

Mas antes de se falar nas plataformas digitais de trabalho é importante primeiro falar do crowdwork e do crowdsourcing.

Uma das combinações contratuais recentes que juridicamente mais nos tem interpelado é o crowdwork. É uma figura cuja identificação se apresenta logo muito indefinida ao nível da designação, isto porque, não há na língua portuguesa uma expressão equivalente ao crowdwork e por esta razão e só por esta irei manter por conveniência de significação a palavra inglesa, até porque, a tradução literal tornava ininteligível o reconhecimento da figura.

A figura do crowdwork surge como uma variante da exteriorização do trabalho e como o reverso operativo de uma situação económica que se designa por crowdsourcing e essa sim é mais divulgada do que a correspondente laboral. Que apesar da sua relativa novidade é um fenómeno cujo reconhecimento terminológico já remonta a 2006, utilizado pela primeira vez por Jeff Howe, um jornalista da revista Americana Wired, portanto é uma figura já antiga na velocidade evolucionista que o Direito do Trabalho hoje tem.

Por crowdsourcing entende-se recorrentemente a exteriorização da tarefa ou da atividade estabelecida a partir de uma plataforma digital, de um trabalho anteriormente realizado por um determinado agente (um funcionário, um trabalhador independente ou outra empresa), que permite empresas ou indivíduos através de um convite aberto dirigido a um grupo geralmente vasto e indefinido de pessoas de forma a aceder a um numero indeterminado de potenciais trabalhadores ou prestadores de serviços para execução do trabalho ou do serviço proposto, muitas vezes esta exteriorização é feita com um sentido de pulverização dos custos, porque

²⁹ Bureau Internacional do Trabalho (BIT). (2018) *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital*, (Genebra)

pulverizando aquilo que compõe o conteúdo funcional de um emprego em micro tarefas a cada uma dessas tarefas corresponderá também seguramente um micro pagamento.³⁰

Crowdsourcing consiste na combinação das palavras «crowd» (que significa multidão) e «outsourcing» (que é a externalização).

E se o crowdsourcing é o ato de externalizar trabalho à «multidão», as plataformas digitais de trabalho (crowdwork platforms) são os serviços digitais que facilitam o crowdsourcing.

Na verdade, uma das combinações contratuais recentes que juridicamente mais nos tem interpelado é o chamado crowdwork. É uma figura cuja identificação se apresenta logo muito indefinida ao nível da designação, isto porque, não há na língua portuguesa uma expressão equivalente precisamente ao crowdwork e por esta razão e só por esta se manterá por conveniência de significação a palavra inglesa, ate porque, a tradução literal tornava ininteligível o reconhecimento da figura.

O crowdwork mais não é no fundo o mesmo fenómeno de exteriorização do processo produtivo quando observado do sentido inverso encarado do ponto de vista de quem executa a prestação. Quando se olha de fora para dentro então tem-se o crowdwork que não é mais do que uma forma de prestação de atividade que usa uma plataforma digital para permitir que organizações e indivíduos tenham acesso a um grupo indefinido e desconhecido de outras organizações ou indivíduos para resolução de problemas específicos, prestação de serviços ou ate para troca de produtos, evidentemente que o Direito laboral não se ocupa destas últimas que dizem respeito a troca de produtos.

Há inúmeras definições de crowdwork que podemos recolher tanto com a ênfase na sua dimensão económica como com ênfase na dimensão social. Para precisamente ilustrar essa pluralidade existem duas definições, uma institucional, que é a definição operativa (que é a utilizada na caracterização da relação que se estabelece na apresentação), e outra com um pendor bastante mais analítico e doutrinário.

Portanto, sempre que nos referimos a contratação de trabalho através de plataformas digitais, plataformas online ou como o legislador português parece ter escolhido dizer plataformas em linha, estamos, no entanto, a convocar uma realidade também ela muito heterogénea com variadíssimas configurações e funcionalidades, o que torna naturalmente muito difícil o reconhecimento destas figuras contratuais que convergem na utilização destas

³⁰ HOWE, J. (2006). «The rise of crowdsourcing», Wired, 1 junho. Disponível em: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>

plataformas, porque começamos por não ter um conceito unívoco de plataforma mesmo se temos características relativamente constantes.

Há, portanto, esta primeira dificuldade a superar, o facto de não haver um único modelo de plataforma, mas sim vários e diversificados em função do objeto e das relações que se vão estabelecer entre utilizadores e prestadores e também estas designações são de certa forma discutíveis, mas com o tempo certamente que se vão sedimentar designações mais consistentes.

Por outro lado, as próprias plataformas mesmo quando são reconhecíveis são modelos evolutivos e miméticos que se vão adaptando às mutações e aos constrangimentos sociais, económicos e até legais que lhes vão sendo colocados. E, portanto, isso caracteriza enormemente a sal caracterização jurídica.

Para análise das questões relativas a contratação laboral através das plataformas em linha necessita-se, portanto de se estabelecer um conceito de plataforma que pela heterogeneidade funcional e técnica destas estruturas tem pelo menos que ter o denominador comum das várias espécies. E por isso vou utilizar a noção adiantada no âmbito da União Europeia para a criação do mercado único digital, segundo o qual uma plataforma se caracteriza pela convergência de três elementos: o uso de TIC, recolha e processamento de dados relativos às interações que através da plataforma se vão estabelecer e finalmente o chamado efeito de rede, que determina no fundo o valor funcional e económico da plataforma e que torna a plataforma tanto mais valiosa quanto mais utilizadores possui. Há alguns autores que acrescentam aqui uma quarta nota de identificação que é o facto de uma plataforma tender a governar o mercado desde que tenha uma posição de pioneirismo na oferta de bens ou serviços. Contudo esta pode ser uma conclusão ex post facto do que propriamente caracterizadora da estrutura de uma plataforma.

Para concluir uma vantagem do trabalho em plataformas é que os trabalhadores podem trabalhar a partir de qualquer lugar do mundo, desde que tenham ligação à Internet. Os trabalhos vão desde operações sofisticadas de programação informática, análise de dados e design gráfico a «microtarefas» relativamente simples e de natureza administrativa.³¹

Atualmente, a maioria do trabalho realizado nas plataformas digitais não está sujeita à regulamentação laboral, pelo que os trabalhadores têm pouco controlo sobre quando terão trabalho ou sobre as suas condições de trabalho.

Esta será a nova forma de trabalho que irei analisar profundamente nos capítulos seguintes.

³¹ Bureau Internacional do Trabalho (BIT). (2018) *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital*, (Genebra)

PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO

3.1 Características das plataformas Digitais

a) Categorização das plataformas digitais de trabalho

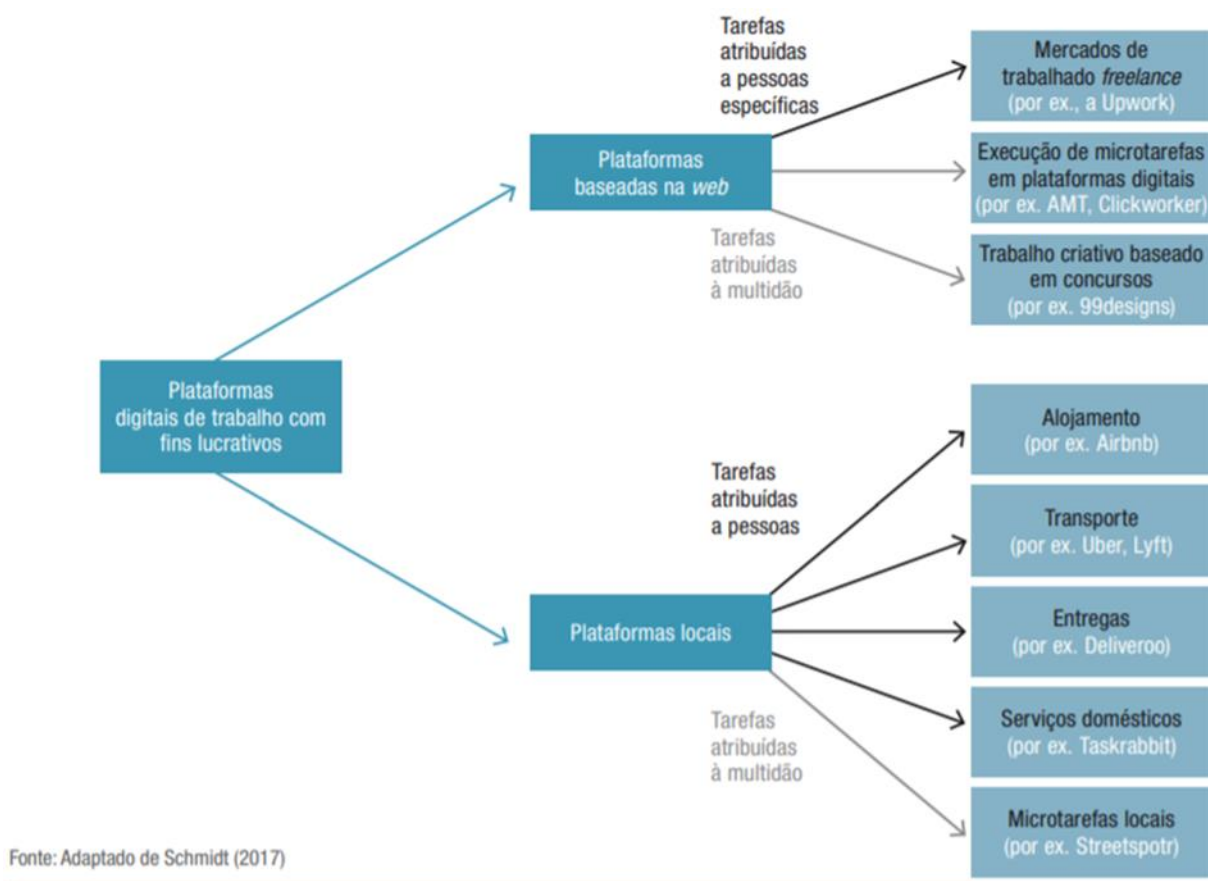


Figura 2 Tipos de Plataformas Digitais de Trabalho com fins lucrativos in: Bureau Internacional do Trabalho (BIT) 2018. As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital, (Genebra)

Atualmente, as plataformas digitais suportam uma grande variedade de tarefas. E sendo este um tema em constante desenvolvimento e que vários investigadores e professores procuram aprofundar existem várias e distintas categorizações das plataformas digitais de trabalho.

A categorização pela qual me vou reger é a dada pela OIT e que também vai muito de encontro com a fornecida por Maria Regina Redinha³², que também nestes últimos anos tem procurado explorar este tema.

No que respeita a sua caracterização objetiva, a literatura da especialidade recorta comumente dois tipos principais de plataformas. Desta forma as Plataformas digitais de trabalho com fins lucrativos dividem-se em dois tipos, as plataformas baseadas na web e plataformas locais. Sendo que estas também têm as suas subdivisões.

Quanto as plataformas baseadas na web, temos as plataformas ditas de “Agregação”, na qual se executam microtarefas em plataformas digitais, realizadas por múltiplos prestadores e que tipicamente se reconduzem por exemplo a classificação de dados ou a procura na internet ou a produção de conteúdos digitais ou edição de fotografia, que isto dizer que são pequenas tarefas que depois são recolhidas e agregadas pela plataforma. Um exemplo deste tipo de plataforma é a Amazon Mechanical Turk (AMT), com sede nos EUA e fundada em 2005 a partir de um produto interno usado para as necessidades comerciais da própria Amazon. Sendo que atualmente é uma das maiores plataformas de microtarefas em funcionamento.

Um segundo modelo do ponto de vista funcional o que se pode designar por plataformas de Organização. São um formato que permite a seleção de prestadores através de concursos ou proposta competitivas e em que é a própria plataforma que depois escolhe os concorrentes e organiza o modo de execução da prestação. É um modelo por exemplo muito habitual no setor do design gráfico ou na resolução de problemas científicos, porque na verdade a investigação científica começa também a ser invadida por prestações através de plataformas, sobretudo nas áreas em que é possível fragmentar de uma forma muito precisa as tarefas requeridas pelo trabalho de investigação. Temos como exemplo o 99designs, que é a maior plataforma criativa de design gráfico do planeta. Conecta designers freelancers com pessoas que precisam de um design.

Um terceiro tipo, são as plataformas de Facilitação, que é o modelo mais generalista que se encontra e que consiste na conexão de prestadores e beneficiários da prestação, portanto um ponto de encontro entre quem presta a atividade e de quem dela beneficia. Estas são tarefas atribuídas diretamente a indivíduos, recorrendo-se a um mercado de trabalho freelance, por exemplo a Upwork, que é uma plataforma freelancer americana onde empresas e indivíduos se conectam para conduzir negócios.

³² Ação de Formação organizada pelo Centro de Estudos Judiciários “conferência sobre Temas de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho”

E por último as plataformas de Gestão, que tem uma função bastante mais complexa e mais heterogénea em que se prevê ao governo e a supervisão de determinado projeto a executar pelos prestadores e que as vezes chega mesmo ao ponto de a plataforma vir a desempenhar uma função de garante da qualidade da prestação ou do fornecimento dos serviços. E as utilizações mais habituais são o desenvolvimento de software e os serviços de venda e de marketing.

Além disso, também existe trabalho baseado numa dada localização e em aplicações informáticas. A maioria dessas tarefas é confiada a indivíduos, como alojamento, transporte, entrega e serviços domésticos. Um exemplo das tarefas de serviços domésticos é a Taskrabbit, que tem como parceira o IKEA, é um website e um aplicativo para dispositivos móveis que se propõe a conectar usuários com pessoas que estejam na sua vizinhança. O intuito desta plataforma de serviços consiste no mesmo dia permitir entrar instantaneamente em contacto com taskers que fazem as suas tarefas e recados. E apenas uma é atribuída à multidão, as chamadas microtarefas locais, um exemplo é o Streetspotr. Esta é uma aplicação inovadora que permite ao utilizador ganhar dinheiro com 'microempregos' (trabalhos rápidos, simples) usando o smartphone. Basta abrir a aplicação para se descobrir onde existem microjobs disponíveis na sua área.

As plataformas, contudo, requerem para seu funcionamento e organização a intervenção de atividade humana, pelo menos no estado atual do seu desenvolvimento, e, portanto, elas têm também uma função de interface entre a oferta e a procura.

Dai o predomínio consoante a função da plataforma, da figura quer do prestador quer da plataforma em si mesmo.

Isto em matéria laboral, pode parecer um pouco especioso estar a referir, mas acaba por ter muita importância depois para a reconhecimento da relação que se vai estabelecer e com quem. Ou seja, no fundo para os problemas que qualificação que vão surgir a propósito desta modalidade de prestação de atividade, no fundo quem é que aparece e com que função no âmbito do crowdwork. E muitas vezes também quem é que no fundo é identificado como tendo o controlo do processo de exteriorização que se opera através das plataformas. Podemos ver, portanto, que isso é variável consoante o tipo de plataforma em questão, e na minha opinião os jurislaboralistas não se podem alienar totalmente da tipologia destas plataformas para depois poderem trabalhar as questões da qualificação e do reconhecimento dos vínculos.

Muitos autores, como Cristiano Codagnone, Federico Biagi e Fabienne Abadie, que realizaram um estudo intitulado *“The Passions and the Interests: Unpacking the ‘Sharing*

Economy”³³ e também Anne-Katrin Bock, Laurent Bontoux, Susana Figueiredo do Nascimento, Alice Szczepanikova em “*The future of the EU collaborative economy — Using scenarios to explore future implications for employment*”³⁴ fizeram interessantes classificações das Plataformas Digitais. Estas últimas fizeram a categorização consoante o tipo de trabalho e o nível de competência necessária.

Há, portanto, esta primeira dificuldade a superar, o facto de não haver um único modelo de plataforma, mas sim vários e diversificados em função do objeto e das relações que se vão estabelecer entre utilizadores e prestadores e também estas designações são de certa forma discutíveis, mas com o tempo certamente que se vão sedimentar designações mais consistentes.

Por outro lado, as próprias plataformas mesmo quando são reconhecíveis são modelos evolutivos e miméticos que se vão adaptando às mutações e aos constrangimentos sociais, económicos e até legais que lhes vão sendo colocados. E, portanto, isso caracteriza enormemente a tal caracterização jurídica.

b) Quem são os trabalhadores das plataformas digitais?

A definição mais ampla de trabalhadores das plataformas digitais inclui aqueles que já tiveram rendimentos com o fornecimento de serviços por meio de plataformas online, em que a correspondência entre o fornecedor e o cliente é feito, naturalmente, digitalmente, o pagamento é feito também digitalmente por meio da plataforma, e o trabalho é realizado com base na web ou no local.

A importância de saber quem são os trabalhadores das plataformas digitais cabe, no meu entender, em dois pontos. Um deles é que diferente demografia pode exigir também diferentes políticas. Outro ponto são as características demográficas da força de trabalho que podem revelar algo sobre a própria estrutura da plataforma de mercado de trabalho.

³³ Neste sentido veja-se: Codagnone, C., Biagi, F. and Abadie, F., (2016) *The Passions and the Interests: Unpacking the ‘Sharing Economy’*, EUR 27914, Publications Office of the European Union, Luxembourg, ISBN 978-92-79-58263-9 (online), 978-92-79-74159-3 (ePub), doi:10.2791/474555 (online), 10.2791/561134 (online), JRC101279.

³⁴ Bock, A., Bontoux, L., Figueiredo Do Nascimento, S. and Szczepanikova, A., (2016) *The future of the EU collaborative economy: Using scenarios to explore future implications for employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg,

Desta forma, de acordo com um estudo realizado em 2018 pelo COLLEEM I^{35/36/37}, veio revelar que a maioria dos trabalhadores Europeus das plataformas eram jovens, do sexo masculino, com escolaridade elevada e mais propensos a ter compromissos familiares do que outros tipos de trabalhadores. Este estudo conclui também que a proporção de mulheres para homens diminui à medida que a intensidade do trabalho de plataforma aumenta, além de que, os trabalhadores das plataformas tendem a ter menos experiência quanto a mercado de trabalho do que outros trabalhadores.

O COLLEEM II de 2020³⁸, veio confirmar alguns pontos do último estudo, tal como, que os trabalhadores destas plataformas tendem a ser mais jovens, com escolaridade e terem maior agregado familiar e filhos.

A maior diferença encontrada entre os dois estudos foi o aumento de trabalhadores, mulheres, mais jovens em todos os tipos de trabalhadores das plataformas, que veremos de seguida.

De acordo com o perfil sociodemográfico realizado pelo COLLEEM a idade média dos trabalhadores tradicionais em 2017 fixava-se nos 43,1 anos e 42,6 anos em 2018. Enquanto que a média de idade dos trabalhadores das plataformas digitais em 2017 estava fixado nos 34,7 e em 2018 nos 33,9 anos. Segundo a OIT em “As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital” em 2017 a idade média dos trabalhadores das plataformas digitais era de 33,2 anos, valor semelhante ao estudo realizado pela COLLEEM em 2018.

³⁵ Pesole, A., Urzì Brancati, M.C, Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I., (2018) Platform Workers in Europe, EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg

³⁶ COLLEEM é um estudo realizado a um painel online, levado a cabo pelo JRC em parceria com o Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion (DG-EMPL).

³⁷ Em 2017, a JRC conduzia o a pesquisa piloto do COLLEEM, o que permitiria quantificar as evidências do trabalho em plataformas. Neste estudo reuniu-se um total de 32.389 respostas de 14 Estados-Membros. Este estudo levou e contribuiu para a segunda pesquisa, o COLLEEM 2018, este reuniu um total de 38.022 respostas de utilizadores da Internet com idades entre 16 e 74 anos em 16 Estados-Membros da UE: Croácia, República Tcheca, Finlândia, França, Alemanha, Hungria, Irlanda, Itália, Lituânia, Holanda, Portugal, Espanha, Suécia, Eslováquia, Romênia e Reino Unido. Para além disso, o COLLEEM 2018 incluiu uma amostra de reforço de 856 entrevistados que foram identificados como trabalhadores de plataforma em 2017 e foram novamente convidados a participar na pesquisa.

³⁸ URZÌ BRANCATI, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E. (2020) New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey, EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg,

Ao que diz respeito unicamente a Portugal a faixa etária dos trabalhadores em Portugal³⁹ encontra-se, no período de 2017 e 2018, nos 35-44 anos. Em 2019 já se aproxima cada vez mais da faixa etária dos 45-54 anos, chegando em 2020 mesmo aos 45-54 anos⁴⁰. Quanto aos trabalhadores das plataformas digitais, de acordo com os dados recolhidos pelo Centro Comum de Investigação da Comissão Europeia, 10% da população adulta portuguesa já prestou algum serviço através das plataformas digitais e entre 2% e 4% têm aí a sua fonte principal de rendimento.

Quanto ao género dos trabalhadores, quatro em cada dez trabalhadores de plataformas online baseadas na Web são mulheres, enquanto que em países em desenvolvimento apenas dois em cada dez trabalhadores são do sexo feminino. Isto leva-me a pensar que tal como no trabalho tradicional existem muitos desafios e mesmo entraves para a entrada das mulheres no mercado de trabalho das plataformas digitais.

c) Tipos de trabalhadores das plataformas digitais

A diferenciação entre os trabalhadores diz respeito à frequência de trabalho, tempo de trabalho e o rendimento obtido com as plataformas digitais, durante a semana e isso gera os diferentes tipos de trabalhadores das plataformas.

Na minha ótica podemos distinguir quatro tipos de trabalhadores.

Aqueles que trabalham apenas uma vez por mês ou menos de 10 horas por semana, e os rendimentos que não são significativos para a sua economia familiar, estes caracterizam-se como trabalhadores esporádicos das plataformas digitais.

Os segundos tipos de trabalhadores são aqueles que que trabalham menos de 10 horas por semana e retiram deste trabalho menos de 25% dos rendimentos pessoal, consideram-se trabalhadores ocasionais.

Quanto ao terceiro tipo, reconheço os trabalhadores secundários, estes podem verificar-se de diversas formas. Primeiro podem ser aqueles trabalhadores que trabalham entre 10h e 19h semanais ou mais de 20h semanais, mas o rendimento que retiram é menos de 25% do seu rendimento pessoal. São também aqueles que trabalham menos de 10h semanais ou entre 10h

³⁹ Não especificando se são os trabalhadores de todas as categorias incluindo os trabalhadores das plataformas digitais, se apenas os trabalhadores ditos tradicionais.

⁴⁰ Dados retirados do site PorData – Base de Dados Portugal contemporâneo: <https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+ativa+total+e+por+grupo+et%C3%A1rio+-29-4>

e 19h semanais, mas tem um rendimento de 25%-50% do seu rendimento pessoal. São também trabalhadores secundários aqueles que trabalham menos de 10h semanais, mas que com este trabalho tem mais de 50% do seu rendimento pessoal.

O último tipo são os que considero trabalhadores principais. Estes trabalham mais de 20h semanais e tem um rendimento entre 25% e 50% do seu rendimento pessoal. São também trabalhadores principais aqueles que retiram rendimentos de mais de 50% do seu rendimento pessoal e que trabalham não só entre as 10h e 19h por semana, mas também os que trabalham mais de 20h semanais.

d) Razões para optar pelo trabalho nas plataformas digitais

Quanto aos motivos e razões que levam aos trabalhadores a optarem por este tipo de trabalho, estudos como o do COLLEEM e da OIT estão em concordância que a flexibilidade e o desejo por rendimentos adicionais são os principais fatores.

O desejo de rendimentos adicionais é a principal motivação para realizar tarefas em plataformas online baseadas na web, seguido da preferência e/ou necessidade de trabalhar em casa ou para flexibilidade de trabalho, bem como uma forma de lazer ou porque é agradável. Sendo que o rendimento complementar é um fator de motivação importante entre os trabalhadores mais jovens, em particular para aqueles com idade entre 18 e 24 anos, em comparação para trabalhadores mais velhos.

A realidade é que em países em desenvolvimento os fatores-chave motivadores do trabalho em plataformas são a necessidade ou a preferência pelo trabalho a partir de casa ou a flexibilidade de trabalho e horário, bem como o rendimento extra. Enquanto que em países desenvolvidos é principalmente o rendimento extra.

Para além disso, não ser capaz de encontrar um trabalho tradicional também é uma motivação para alguns trabalhadores em países em desenvolvimento e desenvolvidos, também uma melhor remuneração do que em outros empregos disponíveis é particularmente relevante para os países em desenvolvimento.

Outro fator está relacionado com incapacidades e doenças dos trabalhadores. Estes ao sofrer de problemas de saúde que afetam a realização de trabalho tradicional que realizavam ou podiam vir a realizar, o trabalho nas plataformas digitais vem proporcionar uma forma de continuar a trabalhar e de auferir rendimentos.

Trabalhar a partir de casa e trabalhos flexíveis são particularmente importantes para as mulheres e sinal disso é que nos últimos anos a percentagem de mulheres a trabalhar em

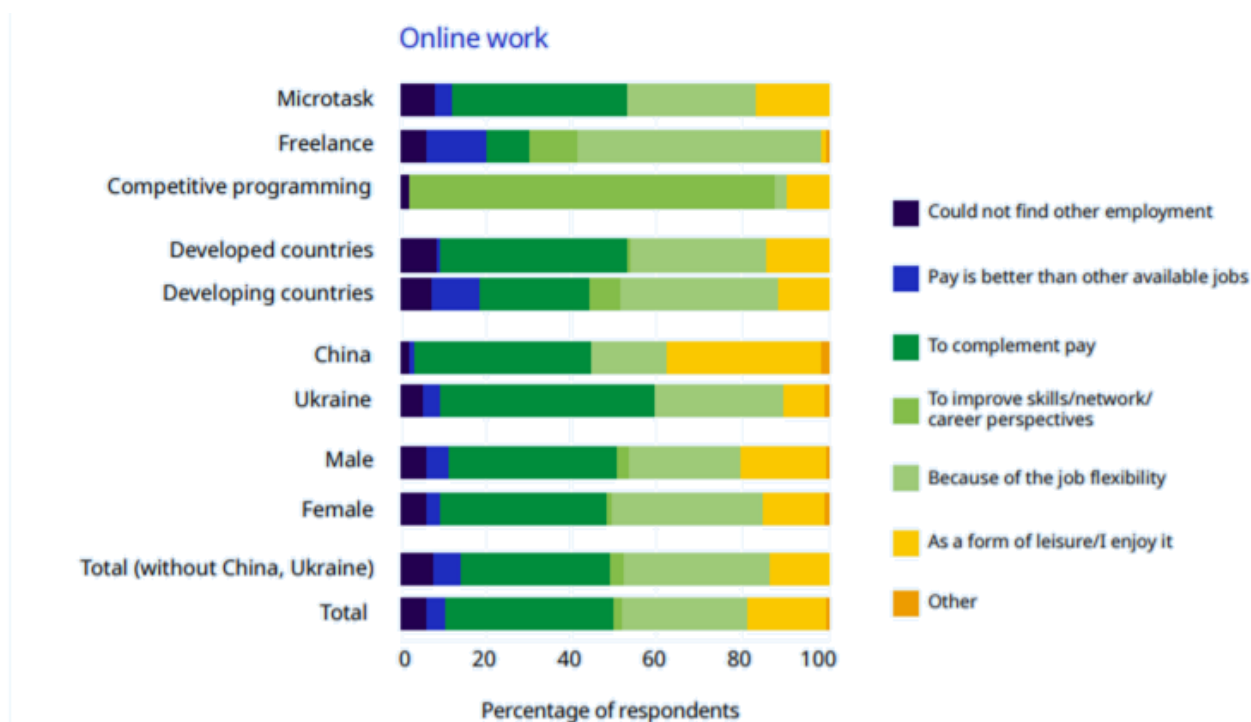
plataformas cresceu. Não só por sofrerem penalidades por estarem grávidas e muitas vezes terem de prestar apoio aos filhos como são responsáveis por menores taxas de emprego⁴¹.

E prova disso, segundo estudos, cerca de 23%⁴² das mulheres que trabalham em plataformas digitais tem filhos com idade inferior a 6 anos.

A falta de alternativas de emprego e oportunidades é o principal motivo para os trabalhadores das plataformas baseada na localização, como por exemplo o transporte e entregas. Para os trabalhadores destas plataformas outro fator inclui a flexibilidade bem como ter uma melhor remuneração.

Podemos ver no seguinte quadro as principais razões para a prática de trabalhos nas plataformas online baseadas na web, baseado nos estudos realizados no ILO global surveys of crowdworkers (2017) and workers on freelance and competitive programming platforms (2019–20); ILO surveys of platform workers in China (2019) and Ukraine (2019); and ILO selected country surveys of táxi drivers and delivery workers (2019–20).

Figura 3 Principais Razões para pratica de trabalhos nas plataformas digitais, por tarefa



Fonte: World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, International Labour Office - Geneva: ILO, 2021

⁴¹ ILO 2018a; Grimshaw and Rubery 2015

⁴² Fonte: ILO global surveys of crowdworkers (2017) and workers on freelance and competitive programming platforms (2019–20); ILO surveys of platform workers in China (2019) and Ukraine (2019); and ILO selected country surveys of táxi drivers and delivery workers (2019–20).

3.2 Como se está a regular a economia das plataformas

Em diversos países do mundo já se nota uma grande preocupação em regulamentar o trabalho nas plataformas digitais.

Questões como os princípios fundamentais e os direitos no trabalho, abordando temas como a liberdade de associativismo e negociação coletiva, também a eliminação da discriminação, bem como eliminação do trabalho forçado e a abolição efetiva de trabalho infantil. Como também questões diretamente ligadas ao trabalho em plataformas, como os métodos de pagamento, rescisão justa do contrato de trabalho, acesso a dados e privacidade, termos e condições claros, mobilidade profissional, acesso à resolução de disputas

Outras questões tratadas de aplicação geral que se aplicam ao trabalho em plataformas é a segurança social, segurança e saúde, políticas criação de emprego, bem como acesso à inspeção do trabalho

3.2.1 Direito comparado

A nível de Direito Comparado, um pouco por todos os países, em diferentes continentes e ordenamentos jurídicos que, ao contrário do português, não reconhecem uma presunção jurídica da laboralidade, existem várias decisões sobre esta matéria.

Os Estados Unidos da América têm feito diversas abordagens para classificação de trabalhadores de plataforma.

O Estado da Califórnia a provou, em 2019, a polémica Lei AB5, que reconhece os trabalhadores das plataformas como subordinados, e não independentes, sempre que a sua função seja essencial e sejam economicamente dependentes da empresa. Na norma, o Estado californiano optou ainda por inverter o ónus da prova. São as empresas que têm de provar que o trabalhador não exerce uma função vital ao negócio. Caso contrário, terão de o integrar.

Enquanto que a França optou por um modelo menos restritivo, regulou o direito à desconexão para algum trabalhador de plataforma e propôs uma Lei que garante aos trabalhadores das plataformas a maioria dos direitos garantidos aos trabalhadores por conta de outrem (salário mínimo, seguro de acidentes de trabalho, proteção social, máximo de horas de trabalho semanais e tempos de pausa, entre outras), preservando o seu estatuto de trabalhadores independentes. A proposta foi recusada e está a ser reformulada.

Ainda em França, o Code de la Consommation, já clarifica o que se entende no ordenamento francês por operador de plataformas digitais, nos termos do seu artigo L.111-7 I, “entende-se por operador de plataforma online qualquer pessoa singular ou coletiva que

oferece, a título profissional, remunerado ou não, um serviço de comunicação online ao público com base em classificação ou referenciação, através de algoritmos informáticos, de conteúdos, bens ou serviços oferecidos ou colocados online por terceiros, Ou seja, a reunião de várias partes para a venda de um bem, a prestação de um serviço ou a troca ou partilha de um conteúdo, um bem ou um serviço.” Em 2020 o tribunal superior francês reconheceu o direito de um motorista de Uber ser considerado um funcionário.

Já Espanha legislou que é obrigatório que os trabalhadores das plataformas tenham seguro de acidentes de trabalho.

Relativamente ao Reino Unido, Itália e também a Espanha, estes países não possuem ainda enquadramento jurídico concreto, mas nos casos que têm chegado a tribunal, opondo motoristas e estafetas às plataformas, as decisões proferidas vão no mesmo sentido: o argumento de que se trata de trabalhadores independentes é ilusório. O algoritmo utilizado por estas empresas decide quando e como os profissionais trabalham e quanto vale o seu trabalho, sem lhes garantir o mínimo de direitos.

No Reino Unido, por exemplo, na questão de qualificar uma pessoa enquanto trabalhador ou trabalhador independente, na relação de prestação de serviços com a Yodel, chegou mesmo ao Tribunal de Justiça da União Europeia, que decidiu a questão remetida a título prejudicial pelo Watford Employment Tribunal, no Reino Unido.⁴³

Também no Reino Unido e à Irlanda, devido á situação pandémica que se viveu e vive no mundo devido ao vírus SARS-Cov2, estes países estenderam os benefícios por doença a todos os trabalhadores que anteriormente não tinha direito, incluído os trabalhadores das plataformas digitais, de forma a garantir a proteção adequada dos trabalhadores das chamadas novas formas de trabalho.⁴⁴ (ILO 2020g).

No que diz respeito a Alemanha, Áustria e Suécia, estes três países têm regulado no sentido de organizar os trabalhadores de plataforma online com base na web.

Países fora da União Europeia, permitem que certas categorias de trabalhadores independentes negociem coletivamente. No Canadá, por exemplo, trabalhadores de entregas de alimentos, foram considerados como tendo este direito.

⁴³ Neste sentido veja-se: Processo C-692/19: Pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Watford Employment Tribunal (Reino Unido) em 19 de setembro de 2019 – B/Yodel Delivery Network Ltd

⁴⁴ Cfr: ILO brief, *Social Protection Spotlight: Extending social protection to informal workers in the COVID-19 crisis: country responses and policy considerations*, 2020

Quanto a regulação na área da saúde e segurança vem de interpretações judiciais que adaptam os princípios legais existentes para o trabalho em plataformas. Uma decisão judicial, recente, do Brasil, o tribunal teve uma visão ampla da responsabilidade pela saúde e segurança, mais uma vez transcendendo a relação de trabalho.⁴⁵

Portugal, é a meu ver, o país que menos tem trabalhado para proteger os trabalhadores destas plataformas pois, apesar da insistência dos especialistas em Direito do Trabalho⁴⁶ para a urgência deste tema, o Governo estar a preparar legislação específica, em linha com aquilo que têm sido as orientações da Comissão Europeia e da Organização Internacional do Trabalho e até vir a intenção espelhada no documento de suporte para discussão do Orçamento do Estado para 2021, ate hoje nada foi feito ou decidido nesse sentido.

Não entendo que exista uma lacuna na Lei, uma vez que já existe um regime jurídico específico da atividade de TVDE desde 2018, a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, e o Código do Trabalho prevê a presunção de contrato de trabalho nestas situações, mas apesar disso é necessário e urgente ir mais longe e tornar mais clara a qualificação dos contratos entre os motoristas e os operadores, isto é, se têm uma relação de prestação de serviço ou de contrato de trabalho.

a) Jurisprudência

O aumento da quantidade de litígios em todo o mundo sobre a classificação dos acordos de trabalho da plataforma tem sido constantemente.

⁴⁵ Justiça do Trabalho Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região 82ª Vara so Trabalho de São Paulo, TutAntAnt 1000396-28.2020.5.02.0082: A investigação da natureza da relação de trabalho excede, a priori, o alcance desta ação, em que se busca tutela relacionada à saúde dos trabalhadores que atuam pelo aplicativo da ré, como indica o autor (Id. 943128b - Pág. 18, item “7”). Não há dúvida, no entanto, de que a ré, ao menos, centraliza e organiza, por plataforma digital, a conexão entre trabalhadores e terceiros (empresas fornecedoras de produtos alimentícios e consumidores). É direito dos trabalhadores, de forma ampla, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (CF 7º, caput e XXII). Parte da responsabilidade pela efetivação desse direito incumbe às empresas (Convenção nº 155 da OIT, arts. 16/21; Decreto nº 1254/94 da Presidência da República). A Lei nº 8.080/90, invocada pelo autor, dispõe que a saúde é direito fundamental do ser humano, cujo pleno exercício deve ser promovido pelo Estado, sem exclusão da responsabilidade de todos, inclusive das empresas (art. 2º, caput e parágrafo 2º). Também a Lei 13.979/20, ao dispor sobre medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública, incorpora as diretrizes do Regulamento Sanitário Internacional (art. 2º, parágrafo único; art. 3º, § 2º, III); este, em seu art. 18, “2”, estabelece a possibilidade de implementação de tratamento, entre outros, de meios de transporte, mercadorias e encomendas, a fim de remover infecção ou contaminação. Ainda de forma ampla, a natureza das atividades da ré impõe responsabilidade objetiva sobre eventuais danos causados aos prestadores de serviços (CC 927).

⁴⁶ Com efeito, Guilherme Dray e Teresa Coelho Moreira – que se pronunciam nesse sentido

Farei uma breve abordagem do que tem acontecido na apreciação pelos tribunais no plano internacional, sendo que não tenho conhecimento tanto quanto é notícia de que tribunais nacionais se tenham já abordado a questão do crowd-employment, do crowdwork ou até se quer de qualquer plataforma.

a. Acórdão UBER

O primeiro caso muito conhecido foi o do acórdão do tribunal de Londres, o chamado acórdão UBER, que considerou os motoristas desta plataforma como trabalhadores numa categoria correspondente às nossas situações equiparadas.

Isto é o acórdão ao contrário do que se calhar foi muitas vezes erroneamente referido nos meios de comunicação não considerou estes trabalhadores como trabalhadores dependentes, considerou-os como trabalhadores equiparados aos trabalhadores dependentes, numa terceira categoria.

Este caso começou em 2016, quando diversos motoristas da UBER, intentaram uma ação ao Employment Tribunal (ET) relativa ao seu estatuto laboral. A UBER argumentou que os motoristas eram contratados independentes, mas o Tribunal do Trabalho discordou e considerou que os motoristas eram “trabalhadores” de acordo com a legislação em vigor.

Esta decisão significou que a UBER era obrigado a pagar aos seus motoristas pelo menos um salário mínimo nacional e permitir que eles tirassem férias anuais remuneradas, além de oferecer outras proteções⁴⁷, embora não lhes conceda as proteções de emprego mais amplas oferecidas aos trabalhadores com contrato de trabalho.

Em 2018, o Uber recorreu desta decisão. Em que o *Employment Appeal Tribunal* confirmou a decisão de que os motoristas do Uber eram de certa forma trabalhadores dependentes.

E foi em fevereiro de 2021, que o Supremo Tribunal proferiu uma sentença histórica que confirmou que os motoristas do Uber como “Workers”, uma classificação única do sistema laboral inglês, mas que ainda fica longe do trabalhador dependente, os denominados “employee”, que têm direitos mais amplos. Mas que ainda assim torna a empresa Uber responsável por garantir aos condutores proteção social, incluindo salário mínimo e pagamento de férias.⁴⁸

b. Acórdão “Take Eat Easy”

⁴⁷ Como proteção contra deduções não autorizadas do salário ou discriminação

⁴⁸ Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) [2021] UKSC 5 On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>

Depois deste apareceu o acórdão Take Eat Easy, da *Cour de Cassation*, que esse sim se pronunciou no caso dos condutores da companhia precisamente denominada Take Eat Easy a subordinação.

Em França, a 28 de novembro de 2018, a *Cour de Cassation* pronunciou-se pela primeira vez por sentença sobre a qualificação do contrato que vincula o entregador a uma plataforma digital.

Aqui, a empresa Take Eat Easy utilizou uma plataforma digital e um aplicativo para conectar clientes que pedem refeições por meio da plataforma, os restaurantes parceiros, e entregadores que utilizam bicicletas nos negócios.

Um estafeta intentou uma ação com o pedido de reclassificação da sua relação contratual em contrato de trabalho. O *conseil de prud'hommes* e, em seguida, o *cour d'appel* declararam-se incompetentes para conhecer o pedido. A liquidação judicial da empresa Take it easy tinha sido então proferida e o liquidatário recusou-se a registar como passivo da liquidação, os pedidos de pagamento do estafeta, pelas viagens por ele efetuadas.

Foi então submetida à *Chambre Sociale* a questão da existência de um vínculo de subordinação que une o entregador à plataforma digital.

Neste caso da empresa Take Eat Easy, depois de constatar a existência de um sistema de bônus e penalizações que leva "à primeira vista (...) o poder sancionatório que um empregador pode mobilizar", o *cour d'appel* rejeitou, no entanto, o pedido de reclassificação do contrato no fundamento de que o estafeta não estava vinculado à plataforma digital por nenhum vínculo de exclusividade ou não concorrência e que ficava livre todas as semanas para determinar ele mesmo os horários durante o tempo em que desejava trabalhar ou mesmo para não selecionar nenhum, se não desejasse trabalhar.

Contudo, perceberam que esta ideia não era correta pois, por um lado, a aplicação estava equipada com um sistema de geolocalização que permite à empresa monitorizar em tempo real a posição do estafeta e assim contabilizar o total de quilómetros percorridos, logo o papel da plataforma não era apenas conectar o dono do restaurante, o cliente e o estafeta, e, por outro lado, que a empresa tinha também o poder de aplicar sanções ao estafeta, conclusões que levaram ao entendimento de que existia um poder de direção e controle da execução do serviço do prestador caracterizando a relação de subordinação, assim os juízes de primeira instância não puderam descartar a qualificação do contrato de trabalho.

Nos últimos anos os tribunais têm mantido este entendimento e num caso mais recente, de março de 2020, numa ação de um motorista da UBER contra a UBER e na esteira do mesmo

entendimento estão os acórdãos do Cour d'appel de Lyon du 15 janvier 2021, Case No. 9/08056 e o do Cour de cassation du 4 mars 2020, Case No. ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374, concluem pela subordinação do trabalhador à plataforma.

c. GLOVO APP E DELIVEROO

Em Espanha, já foram proferidas decisões em sentidos opostos, relativamente a estafetas que prestam o seu serviço para a GLOVO e DELIVEROO.

Tem havido uma grande indefinição, porque têm sido esgrimidos muitos argumentos tanto no sentido da consideração de prestadores como trabalhadores dependentes, como trabalhadores autónomos e até como trabalhadores autónomos com dependência económica, os *trades*, que é uma figura que existe no estatuto do trabalho autónomo espanhol.

Em 2018, um tribunal de Valência⁴⁹ concluiu que um estafeta da DELIVEROO era trabalhador por conta de outrem, uma vez que as características da relação laboral apontam para um trabalhador dependente⁵⁰, enquanto que um tribunal de Madrid, em sentença Juzgado de lo Social n.º 39 Madrid de 03/09/2018 defendeu que um estafeta da Glovo era trabalhador independente.

Já em 2019, em janeiro e fevereiro, o tribunal de Madrid deu duas sentenças contraditórias, em sentença Juzgado de lo social n.º 17 Madrid de 11/01/2019 deram como inexistente a relação laboral entre o autor e uma plataforma e no mês seguinte em sentença Juzgado de lo social n.º 33 Madrid de 11/02/2019 foi aceite como existente a relação laboral entre o autor e a GLOVO APP.

Nesse mesmo mês, em 20/02/2019, foi proferida sentença Juzgado de lo social n.º 1 Gijon, seguindo também a ideia de existência de uma relação laboral entre o autor e a GLOVO APP.

⁴⁹ FERRO, C. (2018) «Tribunal diz que estafeta é trabalhador por conta de outrem e não individual», Diário de Notícias

⁵⁰ Sentença Juzgado de la Social n.º 6 Valencia, de 01/06/2018, julgada existente uma relação laboral entre o autor e a DELIVAROO

Indecisões que existirem, ate ao acórdão DELIVAROO⁵¹ que foi julgado em julho de 2019, em que parece terem-se revertido os termos do problema em favor da subordinação.

En consecuencia, lo que se desprende de lo actuado es que los repartidores esencialmente han ejecutado un trabajo personal en unas condiciones organizadas y dirigidas por la empresa, que es la única que controla la marca Deliveroo, su aplicación informática y toda la información que se desprende de ella. De hecho, a contrario, es patente la falta de una organización empresarial en un sentido mínimamente estricto de los repartidores aisladamente considerados, al punto de que era preciso explicarles la tarea a realizar, proporcionarles el acceso a los medios de trabajo de ser ello preciso e, incluso, formales, dado que se desprende del folio 195 que al menos hasta finales de 2016 un repartidor acompañaba a uno un día para aprender la mecánica del servicio, algo que no es compatible con una situación de genuina autonomía. De hecho, se ha llegado al extremo de que la empresa gestione las propinas de los

Figura 4 Excerto do Procedimento de oficio - 510/201 , sentença de 22/07/2019, Madrid

Em reforço desta posição e dando nota da mudança de entendimento que se vem registando na jurisprudência quanto a esta matéria vejamos ainda o acórdão de 25 de setembro de 2020 do Supremo Tribunal de Justiça Espanhol, Case No. ECLI: ES:TS:2020:2924

d. O’connor VS. UBER

O acórdão que parece dar melhor conta das dificuldades qualificadoras neste domínio é um acórdão de um tribunal Californiano de 2015, no caso O’connor vs. UBER. Que de uma forma muito sintética, mas muito impressiva, refere todas as dificuldades e todos os aspetos que podem ser considerados em qualquer um dos termos. E, portanto, é um daqueles acórdãos em que nos podemos antecipar a conclusão que tivermos na nossa pré compreensão porque nos parece evidente que vai argumentar em qualquer uma das duas situações.

⁵¹ Sentença Juzgado de la Social n. °19 de Madrid – procedimiento de oficio – 510/201, sentença de 22 de julho de 2019

Penso ser um acórdão notável em matéria de qualificação precisamente pelo facto de sublinhar as dificuldades argumentativas em qualquer um dos termos do problema. Contudo este acórdão já foi revertido.

Em 2018, depois de uma longa batalha judicial, um painel de três juízes decidiu a favor da Uber, o que poderia ter tido um grande impacto no futuro das plataformas de transporte e no gig economy.⁵²

e. HILFR, Dinamarca – “contrato coletivo”

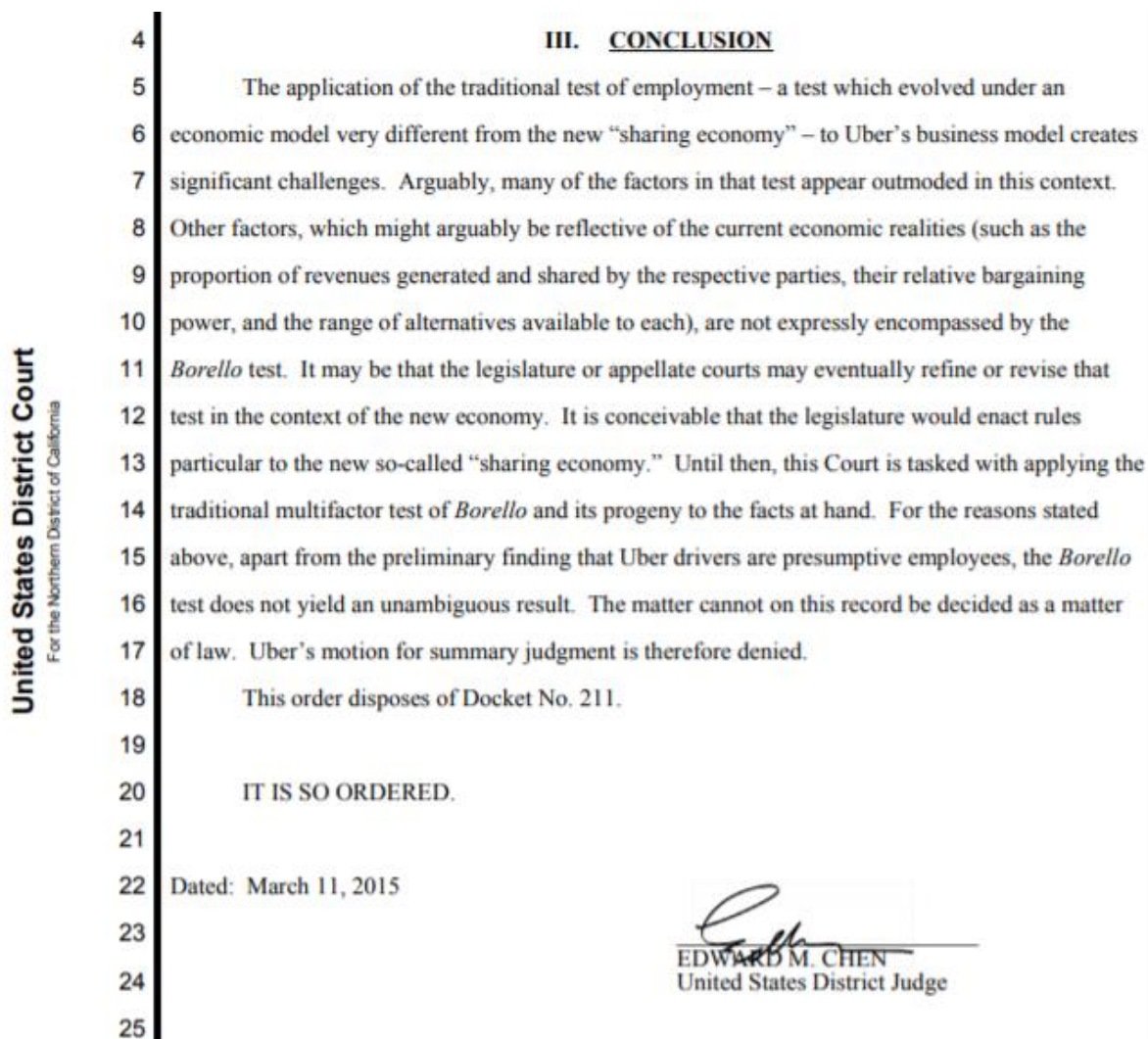


Figura 5 No. C-13-3826 EMC ORDER DENYING DEFENDANT UBER TECHNOLOGIES, INC.'S MOTION FOR SUMMARY JUDGMENT (Docket No.211)

⁵² Sendo o Gig Economy, também conhecida como freelance economy ou economia sob demanda, é a forma de trabalho baseado em trabalho temporário ou freelancer, em vez de trabalhar para um empregador fixo. “A way of working that is based on people having temporary jobs or doing separate pieces of work, each paid separately, rather than working for an employer”, definição de gig economy constante do *Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus* © Cambridge University Press

Mas não é só em matéria jurisprudencial que existe inovação. Na verdade, na Dinamarca, em 2018 foi negociado aquilo que se pode qualificar um contrato coletivo, embora seja um contrato coletivo que não é aplicado a trabalhadores dependentes. É, assim, um contrato coletivo que engloba trabalhadores dependentes e não dependentes nesta plataforma. Estabelecendo um rendimento mínimo horário para estes trabalhadores, férias pagas e justificação de ausências ao trabalho. No meu entender, não pode ser justificação de faltas uma vez que não se esta perante trabalhadores dependentes. Ou seja, os trabalhadores iniciam a sua atividade como independentes, mas passam a ter um contrato de trabalho após 100 horas de trabalho.

No fundo o que a Dinamarca fez foi criar um acordo coletivo de forma a tornar os falsos trabalhadores independentes em trabalhadores com direitos.

Os Pontos-chave deste acordo coletivo são essencialmente 5. São eles:

- Retribuição mínima por hora, cerca de 19€.
- Contribuição para a segurança social (? A contribution to the pension savings)
- Férias pagas
- Subsídio por doença
- Introdução de "suplemento de bem-estar" (em dinamarquês velfærdstillæg), um montante adicional de cerca de 2,69€ por hora a ser pago como bónus todos os meses.

Para Thorkild Holmboe-Hay, o autor, com este acordo os trabalhadores da empresa Hilfr, que anteriormente eram trabalhadores independentes, passaram a ser trabalhadores bem como protegidos pela EU e as Leis laborais do país.

Este é, pois, um acordo histórico entre a plataforma digital Hilfr, a empresa dinamarquesa de serviços de limpeza, e a United Federation of Danish Workers (3F), pois foi dado um passo inovador para salvaguardar os direitos dos trabalhadores digitais.

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

CAPITULO 4

O TEMPO DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Neste capítulo irei analisar a regulamentação nas plataformas digitais, com foco nos tempos de trabalho. É importante ver-se como se está a regular do ponto de vista da legislação e das práticas.

Na nossa atualidade muitas são as questões que se levantam à volta do impacto da evolução tecnológica nas novas formas de trabalho, não podemos, porém, deixar de questionar quais os limites para a regulação e regulamentação e seguindo muito a história da OIT e a sua produção de orientações, o limite deve ser o Direito do Trabalho e a ética.

Há que considerar valores, e instituições que sejam de representação coletiva e que assumam essa representação e convocar diversas questões na sociedade.

A regulação das plataformas digitais de trabalho é complexa e envolve legislação e outras Leis de Direito do Trabalho e políticas públicas relevantes para o trabalho digno. Os desafios incluem a aplicação de direitos de trabalho universais, como a proteção social e negociação coletiva aos trabalhadores da plataforma, garantindo concorrência justa, uso justo de dados, proteção de dados aprimorada e responsabilidade algorítmica e reforma dos sistemas de tributação.

No presente Capítulo irei analisar os tempos de trabalho, considerando que só se pode trabalhar nas plataformas digitais numa de três vias, - como trabalhador independente, como trabalhador subordinado, ou numa figura híbrida, isto é, o trabalhador realiza um trabalho autónomo, mas economicamente dependente, representados no código do trabalho no art.º 10º como situações equiparadas.

Antes de começar é preciso dizer que as plataformas requerem para seu funcionamento e organização a intervenção de atividade humana, pelo menos no estado atual do seu desenvolvimento, e, portanto, elas têm também uma função de interface entre a oferta e a procura. Dai o predomínio consoante a função da plataforma, da figura quer do prestador quer da plataforma em si mesmo.

Isto em matéria laboral pode parecer um pouco especioso estar a referir, mas acaba por ter muita importância depois para a reconhecimento da relação que se vai estabelecer e com quem. Ou seja, no fundo para os problemas de qualificação que vão surgir a propósito desta modalidade de prestação de atividade, no fundo quem é que aparece e com que função no âmbito do crowdwork. E muitas vezes também quem é que no fundo é identificado como tendo o controlo do processo de exteriorização que se opera através das plataformas. Podemos ver, portanto, que isso é variável consoante o tipo de plataforma em questão, e na minha opinião os juslaboralistas não se podem alienar totalmente da tipologia destas plataformas para depois poderem trabalhar as questões da qualificação e do reconhecimento dos vínculos.

4.1. A necessidade de regulação

Por vezes, o trabalho nas plataformas digitais é tratado como um “novo” tipo de trabalho. O argumento de que estas plataformas são “novas”, ou seja, algo que não é exatamente o mesmo que o trabalho tradicional, tem sido, como já referi, de alguma forma utilizado pelas plataformas digitais para tentarem fugir e não respeitarem a regulamentação do trabalho em vigor. Contudo, e apesar disso, na minha opinião é necessário e preciso redefinir o conceito de horário laboral, local de trabalho e até de trabalhador.

A regulação do trabalho em plataformas digitais tem sido alvo de diversas discussões em muitos países, com debates, em particular sobre a necessidade de regulamentação para garantir um trabalho digno nas plataformas, uma concorrência justa para as empresas e clarificar e identificar quem são os “falsos” trabalhadores independentes, que têm as mesmas características de um trabalhador por conta de outrem.

A realidade é que hoje em dia as plataformas digitais de trabalho são uma parte vital do nosso dia-a-dia, estas permitem-nos pedir comida, chamar um carro para uma viagem ou aceder a uma variedade infinita de outros serviços online.

E isto é possível com a conexão feita pela plataforma entre clientes e os prestadores que realizam estas tarefas ou trabalhos.

A necessidade de regulação do trabalho nas plataformas digitais assenta no facto de conseguir tirar partido do potencial positivo de criação de emprego, gerar riqueza e de acesso ao mercado de trabalho, mas também, além disso, minimizando os riscos e enquadrando-as em mecanismos de trabalho digno.

As plataformas digitais de trabalho representam não só inovação, como também criam emprego e reforçam a competitividade da União Europeia. Proporcionam rendimentos

complementares, nomeadamente àquelas pessoas cujo acesso aos mercados de trabalho pode ser mais difícil. Contudo nem tudo é positivo, uma vez que pode levar a condições laborais precárias e a um acesso inadequado à proteção social para muitas pessoas que exercem a sua atividade através dessas plataformas.

O maior desafio dos trabalhadores das plataformas digitais está relacionado com o estatuto profissional, se existe ou não subordinação as plataformas, o que determina ou não o acesso dos seus trabalhadores aos direitos laborais e à proteção existentes. Além disso, as pessoas que trabalham através de plataformas podem estar sujeitas a decisões automatizadas dependentes de algoritmos, sem terem a possibilidade de as questionar e corrigir erros que possam ter surgido com a utilização da aplicação.

Com efeito, Uma Rani, investigadora da Organização Internacional do Trabalho, que se pronuncia no sentido de que as plataformas digitais precisam de regulação, pois “o mecanismo do algoritmo é o ‘patrão’ os trabalhadores estão a ser controlados por um algoritmo”⁵³. E continua a referida investigadora, justificando a necessidade de regulação, que essa necessidade deve-se “à falta de proteção” dos trabalhadores das várias plataformas digitais. Isto significa que “é o algoritmo quem decide se a pessoa recebe ou não - e não há um mecanismo para apelar à decisão”, recorrendo às apps que usam sistemas de classificação para avaliar os trabalhadores. E diz ainda que “neste momento, os trabalhadores são avaliados pelos clientes e, baseado nas classificações, isto pode determinar se um trabalhador recebe um trabalho ou não ou até se pode continuar na app”⁵⁴.

Uma questão que se tem também colocado, é se a regulação deve ser feita por parte dos Estados-Membros ou da própria União Europeia. Na minha opinião há necessidade de legislação ao nível europeu sobre o trabalho nas plataformas digitais, mas sem dúvida que também há indiscutivelmente necessidade de regulamentação por parte de cada Estado-Membro.

Para a SMEunited⁵⁵ a regulação laboral no digital deve ser exclusiva de cada estado-membro, e defende que não existe necessidade de legislação europeia sobre o trabalho nas plataformas nem sobre o estatuto do trabalhador das plataformas, pois para essa associação, "uma regulamentação puramente europeia correria o risco de as plataformas serem

⁵³ ROCHA, C. (2019b) «Plataformas digitais. “Trabalhadores estão a ser controlados por um algoritmo”», *Dinheiro Vivo*, 0, pp. 1–3.

⁵⁴ Conferência ‘Trabalho 4.0 - Tecnologia, Trabalho e Emprego no século XXI’

⁵⁵ Associação de empregadores, que representa cerca de 65 organizações de mais de 30 países europeus.

estabelecidas fora a Europa", pelo que, "se for o caso, a regulamentação só pode fazer sentido a um nível global"⁵⁶.

Outra questão importante são os termos de acordo de utilização. As plataformas elaboram os seus termos de utilização unilateralmente. Esses termos estão completamente fora dos limites da legislação de proteção do trabalho e chegam mesmo a ignorar totalmente os processos de diálogo social, com plataformas que determinam todas as condições de trabalho para os trabalhadores.

Ponte assente, é que, tanto os Estados-Membros como a União Europeia têm de fazer mais e melhor por proteger os trabalhadores das novas formas de trabalho, garantindo-lhes segurança e trabalho digno.

Quanto à legislação portuguesa estar adaptada a esta nova forma e tempos de trabalho, no meu entender Portugal, ao contrário de outros Estados-Membros da União Europeia e de outros países do mundo, ainda não explorou o tema das plataformas digitais de trabalho e muito menos os tempos de trabalho desta forma de trabalho, como já deveria ter feito, apesar de já ter estado incluído no orçamento do estado de 2021 e no Livro Verde Sobre O Futuro Do Trabalho 2021. O Governo tem a intenção de regular o trabalho prestado através das plataformas digitais, de modo a evitar abusos nestas relações laborais e a facilitar a distinção entre trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores independentes.

No final de março foi apresentado pelo Governo o Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho em que foi debatido na Concertação Social o tema das Plataformas Digitais de trabalho. Como se pode ler no documento o trabalho em plataformas digitais deve ser regulado e deve ser criado "um sistema contributivo e fiscal adaptado a esta nova realidade". Quanto ao vínculo laboral, é proposto que seja criada uma "presunção de laboralidade adaptada" a este tipo de situação "para tornar mais clara e efetiva a distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria". Além disso, deve ser garantido o acesso a proteção social, "mesmo nos casos em que a relação de trabalho não seja qualificada como trabalho dependente"⁵⁷.

Uma vez que se trata de um setor em constante desenvolvimento, logicamente que as Leis já criadas têm de acompanhar a evolução de forma a se irem adaptando a novas realidades. Dai

⁵⁶ Resposta da associação de empregadores à primeira fase de consulta aos parceiros sociais sobre relações laborais nas plataformas digitais, lançada em 24 de fevereiro pela Comissão Europeia, publicada em <https://www.noticiasao minuto.com/economia/1731823/regulacao-laboral-no-digital-deve-ser-exclusiva-de-cada-estado-membro>

⁵⁷ Em Livro Verde Sobre O Futuro Do Trabalho 2021: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUA AAA%3d>

a urgência de melhorar a Lei, nomeadamente no que diz respeito à fiscalização e à atividade laboral.

4.2. A CRP e os Limites da duração do trabalho.

Como bem sabemos é a Constituição da República Portuguesa que reconhece os direitos fundamentais dos cidadãos e assegura a dignidade da pessoa humana. Toda a legislação laboral tem de estar dentro dos parâmetros da nossa Constituição da República Portuguesa, sob pena de tornar as normas inconstitucionais.

Para a nossa CRP dois dos direitos que se encontram expressos e consagrados é o “Direito ao Trabalho” e o “Direitos dos trabalhadores”. O facto de o direito ao trabalho ser o primeiro dos “Direitos Económicos, Sociais e Culturais” a par dos “Direitos, Liberdades e Garantias”, as duas grandes divisões constitucionais dos Direitos Fundamentais, já tem implícita uma ideia do legislador constitucional. Como escreve Gomes Canotilho e Vital Moreira “o trabalho está assim, para os Direitos Económicos, Sociais e Culturais na mesma posição em que se encontra o Direito à Vida no quadro dos Direitos, Liberdades e Garantias”⁵⁸.

E sendo estes dois dos Direitos expressamente vinculados na nossa CRP, cabe ao Estado o direito de assegurá-los e dar ao trabalhador as condições necessárias. Nomeadamente através de políticas de pleno emprego, promover a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais e formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores⁵⁹.

É no art.º 59º n.º1 da CRP, que o Legislador estabelece os Direitos reconhecidos aos trabalhadores. Como direito que nos interessa falar, o Direito ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas.

E se o n.º 1 deste art.º 59º, estabelece os Direitos reconhecidos aos trabalhadores, o n.º 2 estabelece um conjunto de incumbências dirigidas ao Estado de forma a realizar os mesmos, como o caso dos limites da jornada do trabalho, com a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho.

Assim incumbe ao Estado, regular e garantir esse Direito ao trabalho, através de boas Leis laborais.

⁵⁸ CANOTILHO, José Joaquim Gomes/Moreira, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Coimbra Editora, 3ª edição, 1993

⁵⁹ Artigo 58º, n.º 2, a), b), c)

4.3. A Lei n.º 45/2018, 10 de agosto, e os tempos de trabalho

Posto isto, e com as devidas conclusões cabe-nos analisar a questão dos tempos de trabalho.

Com os conhecimentos adquiridos até aqui, e após os estudos realizados, tratarei agora de responder à segunda questão essencial da minha dissertação, que se centra nos tempos de trabalho praticados nas plataformas digitais de trabalho.

De forma a facilitar o trabalho, não aprofundando mais o tema da qualificação do tipo de trabalho, que daria muito para discutir, irei restringir-me a apenas aos motoristas TVDE que já tem qualificação com a Lei n.º 45/2018 do Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica. Com esta Lei existiu um pequeno avanço neste sentido, mas ainda assim importante pois regulou o sector e de alguma forma garantiu segurança não só aos motoristas como aos consumidores.

O Legislador português, tomou uma decisão particularmente interessante e até diferente dos países que já legislaram esta matéria, de forma a regular uma relação de intermediação, decidiu distinguir a figura do operador de TVDE, pessoa coletiva que efetua transporte individual remunerado de passageiros da figura o operador de plataformas eletrónicas⁶⁰, definidas no art.º 16.º da Lei n.º 45/2018 como “infraestruturas eletrónicas da titularidade ou sob exploração de pessoas coletivas que prestam, segundo um modelo de negócio próprio, o serviço de intermediação entre utilizadores e operadores de TVDE aderentes à plataforma, na sequência efetuada pelo utilizador por meio de aplicação informática dedicada”. Assim, os operadores de Plataformas eletrónicas são essencialmente o intermediário entre os operadores de TVDE e os utilizadores/passageiros⁶¹, bem como quem dá o seguimento para o pagamento do serviço de TVDE por conta do respetivo operador.

No entender da Doutrina, como por exemplo para João Leal Amado e Teresa Coelho Moreira⁶², o contrato como motorista é celebrado pelo operador de TVDE e não pelo operador

⁶⁰ O Legislador assume a existência de quatro entidades, o operador de plataformas eletrónicas, o operador de TVDE, o motorista e o passageiro. Note-se, contudo, que a existência destas quatro entidades só ocorre no caso do setor de transporte individual em veículos descaracterizados e não em serviços de entrega, no qual se aplica o regime geral e não a Lei n.º 45/2018.

⁶¹ Pois ao contrário do que acontece com o serviço de táxi, conforme o art.º 15.º, da Lei n.º 45/2018, “o serviço de TVDE só pode ser contratado pelo utilizador mediante subscrição e reserva prévias efetuadas através de plataforma eletrónica”

⁶² AMADO, João Leal e MOREIRA, Teresa Coelho (2019), “A lei portuguesa sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções”, **Prontuário de Direito do Trabalho, 2019 – I**, pp 88-111

de plataforma eletrónica, ou seja, não se assume que exista qualquer ligação entre o motorista e o operador de plataforma eletrónica. Como se lê no art.º 2.º, n. 3, da Lei n.º 45/2018, “a prestação de um serviço de TVDE inicia-se com a aceitação, por um motorista ao serviço de um operador, de um pedido de transporte entre dois pontos submetido por um ou mais utilizadores numa plataforma eletrónica e termina com o abandono pelo utilizador desse veículo, depois de realizado o transporte para o destino selecionado, ou por qualquer outra causa que implique a cessação de fruição do veículo pelo utilizador”. Ainda assim, não é pelo facto de a Lei dizer que o contrato é celebrado com o operador de TVDE que deixa de existir uma relação com a plataforma, bem pelo contrário, pois “apenas podem conduzir veículos de TVDE os motoristas inscritos junto de plataforma eletrónica” conforme o art.º 10.º, n. 1 da referida Lei, bem como, sujeita-se às normas, instruções e outras condições das plataformas no que diz respeito à prestação do serviço.

Decorre ainda da Lei, seguindo a ideia da Professora Teresa Moreira e do Professor João Amado⁶³, que o contrato escrito, que foi celebrado entre o motorista e o operador de TVDE, não tem de ser obrigatoriamente um contrato de trabalho, como resulta do art.º 10.º n. 12 da Lei n.º 45/2018, o Legislador parece admitir que os motoristas de TVDE tanto pode ser (i) trabalhadores subordinados ou (ii) trabalhadores independentes. Ou seja, o nosso Legislador prevê a possibilidade de existirem dois tipos de contratações. Cumpre notar que o art.º 10.º n.º 10 da Lei que se esta a tratar, frisa que “ao vínculo jurídico estabelecido entre o operador de TVDE e o motorista afeto à atividade, titulado por contrato escrito assinado pelas partes, e independentemente da denominação que as partes tenham adotado no contrato, é aplicável o disposto no artigo 12.º do Código do Trabalho”, quer isto dizer que a Lei faz expressa remissão para a presunção de laboralidade estabelecida no Código do Trabalho.

O certo é que, não existe qualquer vínculo entre o motorista e o operador da plataforma eletrónica, por se assumir que não existe qualquer vínculo contratual, mas ainda que o motorista não celebre qualquer contrato com o operador de plataforma eletrónica, ainda assim tem de estar inscrito junto da plataforma eletrónica, e mais, o operador de plataforma eletrónica possui deveres típicos da entidade empregadora, como limites e controlo do tempo de trabalho.

⁶³ AMADO, João Leal e MOREIRA, Teresa Coelho (2019), “A lei portuguesa sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2019 – I, pp 88-111

4.3.1. O tempo de trabalho

Desde sempre que a temática da organização dos tempos de trabalho, foi uma das matérias mais importantes e mais complexas a ser tratada dentro da área do Direito do Trabalho.

Pode-se dizer que o início do Direito do trabalho foi impulsionado pela necessidade de criar tempos de trabalho e a sua necessária redução e limitação.

O controlo e limitação das jornadas de trabalho, que até há uns anos deixou de ser o maior dos problemas para o Direito do trabalho, com a divisão tripartida do dia em 8 horas para trabalhar, 8 horas para dormir e 8 horas para a realização social, hoje com as novas tecnologias, e o facto de os trabalhadores terem a possibilidade de estarem sempre online e de receber com facilidade solicitações do emprego, voltou a ser um tema em foco o que deve merecer toda a atenção.

Com efeito essa limitação dos tempos de trabalho, tem em vista atingir objetivos fundamentais de segurança e de saúde no trabalho. Sendo certo que, períodos de trabalho infundáveis, sempre foram sinonimo de uma maior propensão para a grave sinistralidade laboral.

A questão da limitação dos tempos de trabalho sempre foi quer para o nosso Legislador, quer para a nossa Doutrina, de extrema importância, pretendendo impedir o que poderia parecer um novo tipo de escravatura, porquanto o Direito dos trabalhadores a um descanso efetivo entre jornadas de trabalho, embora consagrado também constitucionalmente esta a ser colocado em causa, uma vez que existe cada vez mais uma visível diluição da fronteira entre o tempo de trabalho e o tempo de repouso dos trabalhadores o que conforme já supra referido, se encontra interligado com o enorme aumento da facilidade das comunicações e com os novos recursos técnicos, porquanto efetivamente os trabalhadores facilmente acedem pelo seu computador pessoal ou telemóvel, ao seu ambiente de trabalho.

4.3.1.1. Conceito de Tempo de Trabalho

A determinação do tempo de trabalho, surge como uma questão de primordial importância para o trabalhador, porque para além da preservação da sua saúde física e psicológica, da própria liberdade, preconiza-lhe uma estabilidade, uma previsibilidade, facilitando-lhe por fim a própria realização do seu trabalho. O tempo de trabalho é e sempre foi, um dos temas mais sensíveis da política laboral.⁶⁴

⁶⁴ Moreira, António (2004), “Flexibilidade temporal”, *O direito do trabalho nos grandes espaços – entre a codificação e a flexibilidade*, Universidade Católica Editora, Lisboa, e “Flexibilidade temporal”,

Conforme tenho vindo a referir e salvo melhor e Doutra opinião por entendimento contrario, mas um dos atuais problemas é a flexibilidade do regime de tempo de trabalho, associada que está permanentemente às tecnologias digitais, quase eliminando assim na prática, todas as barreiras existentes entre tempo de trabalho e tempos de descanso do trabalhador, porquanto, mais do que nunca, as empresas esperam e pretendem do trabalhador que este esteja conectado em qualquer lugar e a qualquer momento, simplesmente porque lhe forneceram um telemóvel ou um computador.

Temos assim, relativamente a este tema a União Europeia assenta no art.º 2º, nº1 da Diretiva 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do conselho, de 4 de novembro de 2003, define como tempo de trabalho “qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua atividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional”.

Quanto à Lei Portuguesa, o Código do Trabalho no seu art.º 197.º, nº1, define tempo de trabalho efetivo como “qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos”. E o n.º 2 do mesmo artigo os períodos de inatividade equiparados a tempo de trabalho, e que são as interrupções e os intervalos, por exemplo, o intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade ou a interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho. Apesar das duas definições não coincidirem de forma plena, são muito semelhantes. Ou seja, o tempo de trabalho efetivo compreende não apenas o tempo em que efetivamente o trabalhador desempenha a sua prestação, mas também o tempo de disponibilidade para o trabalho⁶⁵.

Assim sendo, esta divisão tradicional e estes conceitos que temo vindo a explanar, diluem-se com a inserção da tecnologia nas relações de trabalho.

4.3.1.2. Os tempos de Trabalho da Lei n.º 45/2018

É no art.º 13.º da Lei n.º 45/2018, com a epigrafe, “Duração da atividade”, que trata e estipula os limites máximos do tempo de trabalho, que pode ler-se “os motoristas de TVDE não podem operar veículos de TVDE por mais de dez horas dentro de um período de 24 horas,

em António Monteiro Fernandes (Coord.), *Estudos de Direito do trabalho em Homenagem ao professor Manuel Alonso Olea*, Coimbra, Edições Almedina.

⁶⁵ Moreira, Teresa Coelho (2021), *Direito do trabalho na Era Digital*, Coimbra, Edições Almedina

independentemente do número de plataformas nas quais o motorista de TVDE preste serviços, sem prejuízo da aplicação das normas imperativas, nomeadamente do Código do Trabalho, se estabelecerem período inferior” e como referi anteriormente apesar de não existir qualquer vínculo “os operadores de plataformas eletrónicas devem implementar mecanismos que garantam o cumprimento dos limites referido no número anterior” conforme o n.º 2 do referido artigo. Quanto aos deveres gerais dos operadores de plataformas digitais, nos termos do art.º 20.º, n.º 3 “o sistema informático deve registar os tempos de trabalho do motorista, e o cumprimento dos limites de tempo de condução e repouso”.

Quanto ao regime da organização do tempo de trabalho, consta do art.º 10.º da Lei, no seu n.º 12, remete-se para o Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho, no caso do motorista vinculado por contrato de trabalho, e no caso dos motoristas independentes, aplica-se o regime de organização do tempo de trabalho previsto no Decreto-Lei n.º 117/2012, de 5 de junho, sem prejuízo da aplicação das demais legislações vigentes.

4.3.1.2.1. Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho

Este Decreto-Lei é relativo à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem atividades móveis de transporte rodoviário. Refere logo no seu art.º 1.º, n.º 3 que o disposto nos artigos 3.º a 9.º do presente Decreto-Lei prevalece sobre as disposições correspondentes ao Código do Trabalho.

Desta forma, quanto aos motoristas vinculados por contrato de trabalho, fica bem explícito, no seu art.º 5.º que o tempo de disponibilidade, ou seja, “qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, nos termos previstos em convenção coletiva ou, na sua falta, antes da partida ou imediatamente antes do início efetivo do período em questão, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade em caso de necessidade, bem como, no caso de trabalhador que conduza em equipa, qualquer período que passe ao lado do condutor ou num beliche durante a marcha do veículo”⁶⁶ não é considerado tempo de trabalho, para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 197.º do Código de Trabalho

Quanto à duração e organização do tempo de trabalho, mesmo a Lei n.º 45/2018 estabelece que os motoristas de TVDE não podem operar veículos de TVDE por mais de dez horas dentro

⁶⁶ Artigo 2.º, alínea c).

de um período de 24 horas, o art.º 6.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 237/2007 estipula que a duração do trabalho semanal dos trabalhadores móveis, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder sessenta horas, nem quarenta e oito horas em média num período de quatro meses. Sendo esta uma norma imperativa, mas que não estabelecendo período inferior ao estipulado na Lei n.º 45/2018 prevalece, pois, esta última.

Tal como refere o n.º 1 do art.º 13, que independentemente do número de plataformas nas quais o motorista de TVDE preste serviços, também o art.º 6º, n.º 3 deixa claro que se o trabalhador móvel trabalhar para vários empregadores, a duração do trabalho semanal corresponde à soma dos períodos de trabalho efetuados.

Quanto ao intervalo de descanso, o período de trabalho diário dos trabalhadores móveis é interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a trinta minutos, se o número de horas de trabalho estiver compreendido entre seis e nove, ou quarenta e cinco minutos, se o número de horas for superior a nove ⁶⁷. Os trabalhadores móveis não podem prestar mais de seis horas de trabalho consecutivo, ainda assim o intervalo de descanso pode ser dividido em períodos com a duração mínima de quinze minutos.

4.3.1.2.2. Decreto-Lei n.º 117/2012, de 5 de junho

Este Decreto-Lei procede à transposição para a ordem jurídica interna, na parte referente a condutores independentes, da Diretiva n.º 2002/15/CE, do Parlamento Europeu e do conselho, de 11 de março de 2002, relativa a organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem atividades móveis de transporte rodoviárias.

O presente Decreto-Lei começa por definir que se entende por tempo de trabalho “o período compreendido entre o início e o fim do trabalho, durante o qual o condutor independente se encontra no seu posto de trabalho a exercer a respetiva atividade (...)” ⁶⁸, compreendendo aqui o período dedicado à atividade de transporte rodoviário, o período durante o qual o condutor não dispõe livremente do seu tempo e permanece no seu posto de trabalho pronto para retomar o trabalho e também o período durante o qual o condutor se encontra à disposição do cliente e no exercício das suas funções ou atividades ⁶⁹. Diz ainda que são excluídos do tempo de trabalho o intervalo de descanso, os períodos de repouso diário e semanal, o período durante o qual o

⁶⁷ Artigo 8.º, n.º 1 Decreto-Lei n.º 237/2007

⁶⁸ Artigo 3.º, alínea d)

⁶⁹ Artigo 3.º, alínea d), ponto i), ii), iii)

condutor independente não permanece no seu posto de trabalho mantendo-se disponível para iniciar ou retomar a condução ou outros trabalhos⁷⁰.

Desta forma quanto à organização do tempo de trabalho dos motoristas independentes, e apesar de não serem trabalhadores subordinados, a duração semanal do tempo de trabalho não pode ser superior a sessenta horas, nem a quarenta e oito horas em média num período de quatro meses, conforme o art.º 4º, n.º 1 do referido Decreto-Lei.

Relativamente ao intervalo de descanso, é claro no art.º 5º do mesmo Decreto-Lei, que “o tempo de trabalho diário do condutor independente deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a 30 minutos, se o número de horas de trabalho estiver compreendido entre seis e nove, ou a 45 minutos se o número de horas de trabalho for superior a nove”, este intervalo de descanso pode ser dividido em períodos com a duração mínima de 15 minutos. Sendo certo que o trabalhador independente não pode prestar mais de seis horas de trabalho consecutivo.

Neste Decreto-Lei vem também estabelecido o trabalho noturno, em que caso o motorista de TVDE exerça trabalho noturno este tempo de trabalho não pode ser superior a 10 horas em cada período de 24 horas.

De acordo com o art.º 7.º do Decreto-Lei 117/2012 no seu numero 1 que compete ao condutor independente não sujeito a aparelho de controlo registar os tempos de trabalho e os intervalos de descanso. Podemos utilizar por analogia enquanto não há decisões concretas relativamente aos motoristas de TVDE, decisões de alguns tribunais com situações equiparadas. Neste sentido, o Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 17-12-2020⁷¹, a arguida recorreu de uma decisão de contraordenação Laboral, referente a o condutor de veículo (táxi) com capacidade para o transporte de passageiros em número não superior a nove pessoas, condutor incluído e que era seu sócio gerente, não efetuar o registo da sua atividade no livrete individual de controlo.

Atendendo à matéria dada como provada o Tribunal a quo considerou que a recorrente violou o artigo 7º nº 1 do Decreto-Lei 117/2012 de 5 de junho. Sendo este artigo referente aos registos dos tempos de trabalho por parte de condutor independente não sujeito ao aparelho de controlo previsto no Regulamento (CEE) n.º 3821/85, de 20 de dezembro de 1985, alterado pelo Regulamento (CE) n.º 561/2006, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de março

⁷⁰ Artigo 8.º, alínea d)

⁷¹ Neste sentido, o AC. 3771/19.7T8OAZ.P1 do TRP de 17-12-2020, Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/5f31416a32dbd4a18025866c003a232f?OpenDocument>

de 2006, ou previsto no AETR. A recorrente concluiu que não se pode aplicar o Decreto-Lei 117/2012, de 5 de junho, nas situações em que está em causa a condução de um veículo licenciado para o transporte ocasional de passageiros, vulgarmente designado por táxi. Além de que, a jurisprudência da primeira instância tem sido unânime, pois foi esse o entendimento de vários juízos do Tribunal de trabalho quando pronunciaram sobre esta matéria.

A recorrente apresentou quais as atividades de transporte rodoviário abrangidas pelo Regulamento (CE) n.º 561/2006, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de março de 2006. Sendo elas de acordo com o artigo 2º, n.º 1 do citado Regulamento

“o presente regulamento aplica-se ao transporte rodoviário:
a) De mercadorias, em que a massa máxima autorizada dos veículos, incluindo reboques ou semi-reboques, seja superior a 3,5 toneladas ou
b) De passageiros, em veículos construídos ou adaptados de forma permanente para transportar mais de nove pessoas, incluindo o condutor”

Assim, a condição de aplicabilidade do Decreto-Lei aqui em causa, é tratar-se de veículo, que sendo de passageiros, esteja construído ou adaptado para o transporte de mais de nove passageiros, incluindo o condutor.

Seguindo os factos dados como provados, não se pode concluir que se esteja perante um veículo ligeiro de passageiros que cumpra os requisitos previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 2º do Regulamento n.º 561/2006, ou seja, um veículo construído ou adaptado de forma permanente para transportar mais de nove pessoas, incluindo o condutor. Pois, sendo o veículo da recorrente um táxi, em conformidade com artigo 10º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 251/98 de 11 de agosto, só podem ser utilizados veículos automóveis ligeiros de passageiros de matrícula nacional, com lotação não superior a nove lugares, incluindo o do condutor. Tal como para a atividade de TVDE em que só podem ser utilizados veículos automóveis ligeiros de passageiros com lotação não superior a nove lugares, incluindo o motorista⁷².

Deste modo, e resumindo, não se poderia considerar ter a Recorrente incorrido na contraordenação prevista no art.º 7.º, n.º 3, por violação do seu n.º 1, do Decreto-Lei n.º 117/2012, tendo sido o recurso julgado procedente, em consequência do que se decide revogar a sentença recorrida e absolver a Recorrente, da contraordenação que lhe foi imputada na decisão recorrida e pela qual foi condenada

Concordando com a sentença proferida no caso específico, esta pode-se aplicar, com as devidas adaptações, ao caso dos motoristas de TVDE, uma vez que a Lei n.º 45/2018 remete

⁷² Art.º 12º, n.º 3 Lei n.º 45/2018

diretamente para do Decreto-Lei n.º 117/2012, mas também, estes não necessitam de utilizar Livrete Individual de Controlo, sendo da competência dos operadores de plataformas eletrónicas que o sistema informático registe os tempos de trabalho dos motoristas, e o cumprimento dos limites de tempo de condução e repouso, como também o art.º 7.º, n.º 2, do Decreto-Lei 117/2012 determina que a forma do registo previsto no n.º 1 é estabelecida por portaria (dos membros do Governo responsáveis pelas áreas laboral e dos transportes), pelo que a obrigatoriedade desse registo apenas poderá entrar em vigor quando for estabelecida a forma de o fazer, ou seja, depois de emitida a Portaria. A qual ainda não foi emitida qualquer portaria a regulamentar a forma desse registo, considera-se, pois, aplicável a Lei n.º 45/2018.

Para além do estipulado nos dois Decretos-Lei analisados, advém da Lei n.º 45/2018 que cabe aos operadores de plataformas eletrónicas o controlo e registo dos tempos de trabalho do motorista e dos limites de tempo de condução e repouso, conforme o n.º 3 do art.º 20.º. Nesta questão, de controlo e limitação da atividade, o art.º 14.º foca o papel do operador da plataforma eletrónica, ainda que de certa forma partilhado com o operador de TVDE, de assegurar o “pleno e permanente cumprimento dos requisitos de exercício da atividade previstos na presente Lei, incluindo os respeitantes a veículos e operadores de serviço de TVDE”, conforme o n.º 1, e se qualquer dos requisitos for incumprido, deve bloquear o acesso aos serviços prestados pela mesma por parte dos operadores de TVDE, motoristas ou veículos que incumpram qualquer dos requisitos referidos na presente Lei, sempre que disso tenha ou devesse ter conhecimento, nos termos do n.º 2 do mesmo artigo.

4.3.2. Período de Descanso

Entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho⁷³ em contraposição com o que vem estipulado no art.º 197º do CT, que considera tempo de trabalho “qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos”, sendo certo que segundo este mesmo artigo, no seu n.º 2, consideram-se compreendidos no tempo de trabalho não só a interrupção de trabalho como tal considerada em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa, interrupções ocasionais do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou

⁷³ Artigo 199.º Código do Trabalho

resultante de consentimento do empregador, bem como a interrupção de trabalho por motivos técnicos, o intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade e interrupções ou pausas no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

Tratando-se dos Motoristas de TVDE e uma vez que estes são regulados, ou pelo Decreto-Lei n.º 237/2007 ou o pelo Decreto-Lei n.º 117/2012 consoante sejam Trabalhadores subordinados ou independentes respetivamente, no caso dos primeiros, conforme o art.º 9.º do Decreto-Lei os regimes de descanso diário e de descanso semanal previstos no Regulamento (CE) n.º 561/2006 do Parlamento Europeu⁷⁴, para o qual a o Decreto-Lei n.º 237/2007 remete, é extensível aos motoristas de TVDE, que tal como o art.º 214.º do CT, relativo ao descanso diário, estipula o descanso diário de pelo menos 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo. Enquanto que quanto ao período de repouso semanal⁷⁵ tem de ser de pelo menos, 45 horas, com as suas devidas exceções.

Quanto aos trabalhadores independentes esta questão não se levanta, ainda assim o Decreto-Lei que lhes diz respeito clarifica que são excluídos do tempo de trabalho os períodos de repouso diário e semanal, o período durante o qual o condutor independente não permanece no seu posto de trabalho mantendo-se disponível para iniciar ou retomar a condução ou outros trabalhos e ao contrário do que refere o 197º do CT, o intervalo de descanso.

Ao nível do horário de trabalho, e não obstante os limites definidos pela Lei n.º 45/2018, as jornadas diárias de trabalho rondarão, em média, as 14 horas. E infelizmente, dificilmente um motorista terá uma remuneração digna se realizar um período de trabalho diário inferior a

⁷⁴ O artigo 4º do Regulamento (CE) n.º 561/2006, refere que se entende por período diário de repouso o período durante o qual o “condutor pode dispor livremente do seu tempo e que compreende um «período de repouso diário regular» ou um «período de repouso diário reduzido»:

—«Período de repouso diário regular»: período de repouso de, pelo menos, 11 horas. Em alternativa, este período de repouso diário regular pode ser gozado em dois períodos, o primeiro dos quais deve ser um período ininterrupto de, pelo menos, 3 horas e o segundo um período ininterrupto de, pelo menos, 9 horas;

—«Período de repouso diário reduzido»: período de repouso de, pelo menos, 9 horas, mas menos de 11 horas;”

⁷⁵ De acordo com o Artigo 4º, Regulamento (CE) n.º 561/2006: «Período de repouso semanal»: período semanal durante o qual o condutor pode dispor livremente do seu tempo e que compreende um «período de repouso semanal regular» ou um «período de repouso semanal reduzido»:

—«Período de repouso semanal regular»: período de repouso de, pelo menos, 45 horas;

—«Período de repouso semanal reduzido»: período de repouso de menos de 45 horas, que pode, nas condições previstas no n.º 6 do artigo 8.º, ser reduzido para um mínimo de 24 horas consecutivas;

essas horas. O que leva inevitavelmente ao incumprimento da Lei, incapacidade de desconexão e sensação de abandono por parte das entidades competentes.

Quanto aos motoristas de TVDE, apesar de poder defender-se que cabe a estes decidirem conectar-se ou não nas plataformas digitais, não pode sem dúvida deixar de se entender que a desconexão desse mesmo motorista, implica uma perda de retribuição que, muitas vezes, já é bastante baixa. Dai que não pareça poder falar-se aqui, salvo melhor e Doutra opinião de uma liberdade de conectar-se ou não.

Na opinião de Inspetora-geral da ACT Fernanda Campos⁷⁶, que em maio de 2021 foi ao Parlamento dar explicações sobre a fiscalização do diploma que ficou conhecido como “Lei da Uber”, existe um grande incumprimento dos tempos de trabalho e períodos de descanso, tendo isto um impacto gigante nas condições de saúde e segurança no trabalho bem como na segurança rodoviárias.

No caso da Lei Francesa, por exemplo, esta já prevê uma Carta Social voluntaria das Plataformas em que sugere formas de alargar a proteção e direitos dos trabalhadores das plataformas digitais, nomeadamente que devem inclui o "direito à desconexão" e métodos para permitir que os trabalhadores independentes da plataforma obtenham uma remuneração digna pelo seu trabalho. Ainda que não de negociação obrigatória, o art.º L.2242-17⁷⁷, relativo à igualdade profissional entre homens e mulheres no trabalho e à qualidade de vida no trabalho, estabeleceu no n.º 7 o direito à desconexão. Sendo certo que se não existir um acordo com os sindicatos, não existe obrigatoriedade de cumprimento, logo não prevê qualquer sanção para incumprimento desta obrigação.

No ordenamento jurídico português já se discutiu igualmente a eventual regulação do direito à desconexão, com várias propostas de diferentes partidos apresentadas em sede parlamentar, todas no âmbito da Legislatura XIII, mas que até agora, ainda nenhuma foi considerada.

⁷⁶ Silva, Marisa. 2021. "Detetados 275 motoristas de TVDE com irregularidades nos contratos". *Jornal de Notícias*, 11 maio 2021 <https://www.jn.pt/nacional/detetados-275-motoristas-de-tvde-com-irregularidades-nos-contratos--13707850.html>

⁷⁷ Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039785096/

CAPÍTULO 5

Conclusões

Podemos concluir com esta dissertação que cada vez mais as tecnologias estão presentes nas nossas vidas. Desde sempre que existiu evolução, mas cada vez mais acontece mais rápido, por isso a nossa adaptação tem de ser também mais rápida e eficaz.

Desde a 1ª Revolução, conhecida como a revolução industrial, até ao dia de hoje que as novas tecnologias transformam de forma rápida o método de trabalho, sobretudo, no modo de produzir mercadorias e fornecer serviços. E o Direito do Trabalho também se teve de ir adaptando, nomeadamente na estipulação dos tempos de trabalho, que antes das revoluções era essencialmente de sol a sol. Com a revolução industrial os trabalhadores continuavam a enfrentar duras jornadas de trabalho, no início a jornada chegava mesmo a 80 horas semanais, mulheres e crianças faziam trabalho pesado e auferiam fracas remunerações, para as mulheres a jornada de trabalho variava de 14 a 16 horas diárias e de 10 a 12 horas por dia para as crianças. Com o progresso a jornada de trabalho já era cerca de 50 horas semanais, divididas por 10 horas diárias em cinco dias de trabalho por semana. Com a terceira revolução passou-se a estar mais horas sentados, mais horas no escritório e passou-se a ter que regular regras como haver interrupções de descanso. Hoje os tempos de trabalho estão estabelecidos e a sua regulamentação tem estado no centro do debate político, económico e social tanto a nível da União Europeia como a nível nacional. E isto mostra a importância da proteção da saúde e a segurança dos trabalhadores. A Diretiva 2003/88/CE da UE relativa ao Tempo de Trabalho exige que os Estados-Membros garantam normas mínimas relativas às horas de trabalho para todos os trabalhadores da UE. Estas normas incluem o número máximo de horas de trabalho semanal, fixado em 48 horas, períodos mínimos de descanso e pausas, férias anuais, trabalho noturno e trabalho por turnos

Podemos concluir que a evolução faz-nos ver o Direito do Trabalho de outra forma, mais global e que existe a necessidade de melhores meios de proteção dos trabalhadores das novas formas de trabalho, nomeadamente a nível dos tempos de trabalho. Que com a evolução dos meios tecnológicos cada vez mais são afetados.

Como vimos ao longo deste trabalho, pelo facto de as Plataformas Digitais de Trabalho serem um tema tão atual e ainda em constante desenvolvimento é que é essencial neste momento falar delas e abordar as questões que foram expostas nesta dissertação.

E que apesar de ser considerado uma nova forma de trabalho, este termo é de certa forma utilizado pelas plataformas digitais para tentarem fugir e não respeitarem a regulamentação do trabalho em vigor. Contudo é necessário e preciso redefinir o conceito de horário laboral, local de trabalho e até de trabalhador. Com a descentralização do trabalho em um único local, com a utilização cada vez maior dos meios tecnológicos todas estas definições estão a sofrer alterações. E temas como o Direito à Desconexão estão a surgir, por necessidade de separar o tempo de trabalho da vida privada dos trabalhadores.

No caso dos trabalhadores das plataformas digitais o maior desafio está relacionado com o estatuto profissional, se existe ou não subordinação nas plataformas, o que determina ou não o acesso dos seus trabalhadores aos direitos laborais e à proteção existentes. Além disso, as pessoas que trabalham através de plataformas podem estar sujeitas a decisões automatizadas dependentes de algoritmos, sem terem a possibilidade de as questionar e corrigir erros que possam ter surgido com a utilização da aplicação. E sendo este ainda um tema de grande discussão no meio académico, e de forma a não perder o foco desta dissertação, centrei-me nos motoristas de TVDE, que apesar da Lei em vigor necessitar de adaptações, já tem a sua qualificação, sendo assim mais fácil proceder a análise dos tempos de trabalho destes trabalhadores.

Podemos concluir, após análise da Lei n.º 45/2018 que o contrato escrito, que foi celebrado entre o motorista e o operador de TVDE, não tem de ser obrigatoriamente um contrato de trabalho, como resulta do art.º 10º n.º 12 da referida Lei, o Legislador parece admitir que os motoristas de TVDE tanto podem ser (i) trabalhadores subordinados ou (ii) trabalhadores independentes. Ou seja, o Legislador prevê a possibilidade de existirem dois tipos de contratações. Posto isto, os tempos de trabalho também serão diferentes.

Quanto aos trabalhadores vinculados por Contrato de Trabalho, aos quais diz respeito o Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho, relativo à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem atividades moveis de transporte rodoviário, relativamente à duração e organização do tempo de trabalho, mesmo a Lei n.º 45/2018 estabelecer que os motoristas de TVDE não podem operar veículos de TVDE por mais de dez horas dentro de um período de 24 horas, a duração do trabalho semanal dos trabalhadores móveis vinculados por contrato de trabalho, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder sessenta horas, nem quarenta e oito horas em média num período de quatro meses.

No que diz respeito aos motoristas qualificados como trabalhadores independentes ou não subordinados a contrato de trabalho, quanto à organização do tempo de trabalho destes

motoristas independentes, e apesar do serem, a duração semanal do tempo de trabalho não pode ser superior a sessenta horas, nem a quarenta e oito horas em média num período de quatro meses.

E apesar de toda a legislação aplicada os motoristas de TVDE continuam a trabalhar muitas horas para além das estipuladas, para conseguirem alcançar melhores rendimentos, o que causa preocupação e apreensão nos juslaboralistas pelo impacto gigante nas condições de saúde e segurança no trabalho bem como na segurança rodoviárias.

FONTES

LEGISLAÇÃO

DIREITO INTERNACIONAL

- Declaração Universal dos Direitos do Homem
- ORGANISATION OF WORKING TIME ACT, 1997, (section 18), Number 20 of 1997
- EMPLOYMENT (MISCELLANEOUS PROVISIONS) ACT, 2018 (section15), Number 38 of 2018
- Acórdão do TJUE, C-320/16 (2018) Uber France SAS, EU:C:2018:221.
- Acórdão do TJUE, C-390/18 (2019) Airbnb Ireland UC, EU:C:2019:1112.
- Acórdão do TJUE, C-428/09 (2010) Union syndicale Solidaires Isère, EU:C:2010:612.
- Acórdão do TJUE, C-434/15 (2017) Uber Systems Spain, SL, EU:C:2017:981.
- Processo C-692/19: Pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Watford Employment Tribunal (Reino Unido) em 19 de setembro de 2019 – B/Yodel Delivery Network Ltd
- Justiça do Trabalho Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região 82ª Vara do Trabalho de São Paulo, TutAntAnt 1000396-28.2020.5.02.0082
- Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) [2021] UKSC 5 On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748
- Sentença Juzgado de la Social n. °6 Valencia, de 01/06/2018
- Sentença Juzgado de la Social n. °19 de Madrid – procedimento de ofício – 510/201, sentença de 22 de julho de 2019

Diretivas

- Diretiva UE 2019/1152, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia
- Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho
- Diretiva 2011/83/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de outubro de 2011, relativa aos direitos dos consumidores

- Diretiva 2006/123/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de dezembro de 2006, relativa aos serviços no mercado interno
- Diretiva 2005/29/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de maio de 2005, relativa às práticas comerciais desleais das empresas face aos consumidores no mercado interno
- Diretiva n.º 2002/15/CE, do Parlamento Europeu e do conselho, de 11 de março de 2002, relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem atividades móveis de transporte rodoviário

Regulamentos

- Regulamento (CE) n.º 561/2006 do Parlamento Europeu, relativo à harmonização de determinadas disposições em matéria social no domínio dos transportes rodoviários

DIREITO NACIONAL

Constituição

Art.º 59º, n.º 1

Art.º 59º, n.º 2

Art.º 63º, n.º 3

Art.º 63º, n.º 4

Leis

- Lei nº 45/2018, Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto — Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica

Decreto-Lei

- Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho
- Decreto-Lei n.º 117/2012, de 5 de junho

Projeto de Lei

- Projeto de Lei n.º 498/XIV/1.^a - Aprova a Carta dos Direitos Digitais e um conjunto de medidas complementares que asseguram o reforço das garantias dos cidadãos no domínio digital

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALEKSYNSKA, Mariya, Anastasia Bastrakova, and Natalia Kharchenko. (2017) "Working conditions on digital labour platforms: evidence from a leading labour supply economy." IZA Discussion Paper
- AMADO, João Leal, Contrato de Trabalho, 3ª Edição
- AMADO, João Leal, Teresa Coelho Moreira (2019) "A Lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções", *PRONTUÁRIO DE DIREITO DO TRABALHO - 2019 – I*
- BERG, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., and S. Silberman (2018). 'Digital Labour Platforms and the Future of Work. Towards Decent Work in the Online World. Report. ILO.
- BERINS COLLIER, R., Dubal, V.B., Carter, C. (2017). 'Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate'. IRLE Working Paper No. 106-17. <http://irle.berkeley.edu/files/2017/LaborPlatforms-and-Gig-Work.pdf>
- BLOK, Merle M. (2012) 'New Ways of Working: Does Flexibility in Time and Location of Work Change Work Behavior and Affect Business Outcomes?'. Disponível em: <https://content.iospress.com/download/work/wor1028?id=work%2Fwor1028>
- BOCK, Anne-Katrin, Laurent Bontoux, Susana Figueiredo do Nascimento, Alice Szczepanikova, 2016,. *The future of the EU collaborative economy — Using scenarios to explore future implications for employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- BRYSON, Joanna J., 2020, "The Artificial Intelligence of the Ethics of Artificial Intelligence: An Introductory Overview for Law and Regulation". In: DUBBER, Markus D.; PASQUALE, Frank; DAS, Sunit (Ed.). *The Oxford Handbook of Ethics of Artificial Intelligence*. Oxford: Oxford University Press. Seção 2.
- Bureau Internacional do Trabalho (BIT). (2018) As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital, (Genebra)
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes, Vital Moreira, (1993) *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Coimbra Editora, 3º edição
- CARVALHO, António Nunes (2011) de «Duração e organização do tempo de trabalho no Código do Trabalho», *Código do Trabalho*. A revisão de 2009, coordenação de Paulo Morgado de Trabalho, Coimbra.
- CARVALHO, Catarina De Oliveira, (2006) «A regulamentação nacional do tempo de trabalho e o direito comunitário: omissões e incompatibilidades», *Questões Laborais*, n.º 27.

- CHOUDARY, S.P. (2018). «The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being», ILO Future of Work Working Paper Series.
- Coelho e Sousa, Maria Miguel Braz Cameira (2018) *Direito à Desconexão, O Impacto das Novas Tecnologias no Direito do Trabalho*, Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho, Porto, Universidade Católica Portuguesa
- Comissão Europeia (2016a) «Comunicação sobre as plataformas em linha e o mercado único digital: Oportunidades e desafios para a Europa». Bruxelas, p. 17
- Comissão Europeia. (2020) "Livro Branco sobre a inteligência artificial-Uma abordagem europeia virada para a excelência e a confiança." COM (2020) 65 Final.
- COPELAND, B. (2020, August 11). *artificial intelligence*. *Encyclopedia Britannica*. <https://www.britannica.com/technology/artificial-intelligence>
- CODAGNONE, Cristiano, Federico Biagi, Fabienne Abadie, (2016) The Passions and the Interests: Unpacking the 'Sharing Economy'. Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report
- DE STEFANO, V. (2016) The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”, Conditions of Work and Employment Series n.º 71 (Genebra, OIT).
- DE STEFANO, V., and A. Aloisi (2018). ‘European legal framework for Digital labour platforms. JRC Science for Policy report JRC112243
- ENGELS, Friedrich (1975) *A Situação Da Classe Trabalhadora Na Inglaterra*, Boitempo Editorial
- EU-OSHA (2015). A Review on The Future of Work: Online Labour Exchanges, Or ‘Crowdsourcing’: Implications For Occupational Safety And Health, OSHA Discussion paper
- EU-OSHA (2017). ‘Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU, Publications Office of the European Union,
- EUROFOUND (2009). ‘Self-employed workers: industrial relations and working conditions, Publications Office of the European Union, Luxembourg, available at; https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/comparative/tn0801018s/tn0801018s.pdf
- EUROFOUND (2015). ‘New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg, disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

- EUROFOUND (2017). ‘Aspects of non-standard employment in Europe. Eurofound, Dublin, Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1724en.pdf
- EUROFOUND (2018), ‘Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- European Commission (2020). ‘Study to gather evidence on the working conditions of platform workers,’ VT/2018/032, Final Report, CEPS, EFTHIA, and HIVA-KU Leuven, forthcoming in 2020
- FARRELL, D., F. Greig, Hamoudi, A. (2018). ‘The Online Platform Economy in 2018. Driver, Workers, Sellers, and Lessors, New York: JPMorgan Chase Institute
- FELSTINER, A. (2011) «Working the crowd: Employment and labour law in the crowdsourcing industry», in Berkeley Journal of Employment and Labour Law, vol. 32, n.º1, pp. 143–204.
- FERNANDES, António Monteiro, Direito do Trabalho, Almedina, 2019-19ª edição;
- FERNANDES, Francisco Liberal, (2018) O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, Editora Universidade do Porto. Reitoria
- FERRO, C. (2018) «Tribunal diz que estafeta é trabalhador por conta de outrem e não individual», Diário de Notícias, pp. 1–6.
- FRANCISCO, Ines Almeida (2019), *Inteligência Artificial no Local de Trabalho Dimensões da sua intervenção*, Dissertação de Mestrado em Gestão com especialização em Business Analytics, Porto, Católica Porto Business School
- Guimarães Martins, Olga (2008) *Condições de Vida e de Trabalho na Inglaterra da Revolução Industrial*, Dissertação de Mestrado em Estudos Ingleses, Lisboa, Universidade Aberta, pág. 41
- HIRTH, M.; Hossfeld, T.; Tran-Gia, P. (2011). Anatomy of a crowdsourcing platform – using the example of microworkers.com, documento apresentado na 5.ª Conferência Internacional sobre serviços móveis e da Internet inovadores na computação ubíqua (IMIS), Seul, 30 jun.–2 jul.
- HOWE, J. (2006) «The rise of crowdsourcing», in Wired, 1 junho. Disponível em: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>
- ILO, (2021) World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, International Labour Office – Geneva

LASMAR ALMADA, Marco Antonio, (2020) Considerações sobre inteligência artificial e direito Internacional

LEITÃO, Luís Menezes, (2016) Direito do Trabalho, 5.a edição, Almedina

MARTINEZ, P. R., Monteiro, L. M., Vasconcelos, J., de Brito, P. M., Dray, G. M., & da Silva, L. G. (2004). Código do trabalho: anotado (Vol. 2). Almedina.

MARTINEZ, Pedro Romano. (2017) Direito do Trabalho. Almedina -8ª edição;

MOREIRA, António, (2004) “Flexibilidade temporal”, em O direito do trabalho nos grandes espaços – entre a codificação e a flexibilidade, Universidade Catolica Editora, Lisboa, 2005, e “Flexibilidade temporal”, em Estudos de Direito do trabalho em Homenagem ao professor Manuel Alonso Olea, (coord. Antonio Monteiro Fernandes), Coimbra, Edições Almedina.

MOREIRA, Teresa Coelho, (2021) Direito do trabalho na Era Digital, Coimbra, Edições Almedina

PESOLE, A., Urzì Brancati, M.C, Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I., (2018) Platform Workers in Europe, EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg

PRASSL, J. and M. Risak (2016). Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, Comparative Labor Law & Policy Journal 2015-2016, pp. 619-622

Ramirez Fernandes, Manuel (2020) “TeleTrabalho - que futuro?”, comunicação apresentada na iniciativa organizada pelo Conselho Regional da AO de Lisboa, à qual se associam os Conselhos Regionais de Coimbra, Évora, Faro e Açores, online, 22 de outubro de 2020.

Rebelo, G, (2004), Teletrabalho e Privacidade – contributos e desafios para o direito do trabalho, Lisboa: RHEditora.

Rebelo, G (2005), “*Para uma organização qualificante: da importância dos conceitos de actividade e de mobilidade funcional no Código do Trabalho*”. Questões Laborais nº25, 1-14.

Rebelo, Gloria Rebelo, (2019), “Estudos de direito do trabalho, o trabalho digital e o teletrabalho”, edições Silabo

Rebelo G, (2019), “A regulação do trabalho na era digital”. In Estudos de Direito do Trabalho, Lisboa: Silabo, 13-30

Rebelo, G (2017), “Trabalho e Economia Digital: que desafios?” In Trabalho, Emprego e Segurança Social – Transformações e Desafios, Lisboa:Silabo, 211-219.

- REDINHA, MARIA REGINA (2002), “Utilização de Novas Tecnologias no Local de Trabalho – Algumas Questões”, in IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coordenador António Moreira, Almedina, Coimbra, pp. 115 a 118
- ROCHA, C. (2019b) «Plataformas digitais. “Trabalhadores estão a ser controlados por um algoritmo”», Dinheiro Vivo, 0, pp. 1–3.
- SILVA, Alexandra Santos e Suasana Seabra Leitão. (2017) Leis do Trabalho - Tudo o que precisa de saber. Porto Editora -4ª edição;
- Silva, Marisa. (2021). "Detetados 275 motoristas de TVDE com irregularidades nos contratos ". *Jornal de Notícias*, 11 Maio 2021 <https://www.jn.pt/nacional/detetados-275-motoristas-de-tvde-com-irregularidades-nos-contratos--13707850.html>
- Tiburi, Fábio (2019) ”Por que você deve pensar na Indústria 3.0 antes da 4.0?”, (Online), Disponível em: <https://www.sumig.com/pt/blog/post/por-que-voce-deve-pensar-na-industria-30-antes-da-40>
- URZÌ BRANCATI, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E. (2020) New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey, EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- URZÌ BRANCATI, M.C., Pesole, A., Fernández-Macías, E. (2019) Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers, Publications Office of the European Union, Luxembourg