

AS PLATAFORMAS DIGITAIS E O NOVO ART. 12-A DO CÓDIGO DO TRABALHO PORTUGUÊS: EMPREENDENDO OU TRABALHANDO?

DIGITAL PLATFORMS AND THE NEW ART. 12-A OF THE PORTUGUESE LABOR CODE: ENTREPRENEUR OR WORKER?

João Leal Amado¹

RESUMO: Neste texto ensaia-se uma reflexão sobre o sentido e alcance do novo art. 12-A do Código do Trabalho, aditado pela Lei nº 13/2023, de 3 de abril, norma que veio criar uma nova “presunção de laboralidade”, no âmbito da prestação de atividade para plataformas digitais.

PALAVRAS-CHAVE: Plataformas Digitais. Contrato de Trabalho. Presunção de Laboralidade.

ABSTRACT: *This text attempts to reflect on the meaning and scope of the new art. 12-A of the Labor Code, added by Law no. 13/2023, of April 3, a norm that created a new “presumption of employment” within the scope of the provision of services for digital platforms.*

KEYWORDS: *Digital Platforms. Employment Contract. Presumption of Employment.*

“Os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potenciam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de trabalho a pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, geram uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, a falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, a inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a recorrente exclusão previdenciária. (...).

É importante refletir, diante dessas complexas questões, sobre a função do Direito: cabe a ele manter-se, mesmo em face da revolução tecnológica e da inovação das formas de gestão da força do trabalho, como um instrumento de civilização, ou deve, ao invés – na linha exaus-

1 Professor catedrático da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

tivamente instigada pelo pensamento neoconservador –, ser um passivo (ou, até mesmo, ativo) instrumento de exacerbação das desigualdades do sistema econômico propiciadas pela aplicação e manejo desregulados e darwinistas das tecnologias e suas múltiplas ferramentas?

A verdade é que este momento histórico, de crises e transformações sociais, torna ainda mais clara a necessidade de um segmento jurídico com as características essenciais do Direito do Trabalho, o qual deve ser projetado sobre as relações sociais como instrumento de civilização e regulação do sistema econômico e social capitalista. Nesse contexto, enquadrar os avanços tecnológicos nos interesses também das pessoas humanas – ao invés de, estritamente, no interesse do poder econômico – chama-se progresso civilizatório, constitucionalismo humanístico e social, em contraponto à desagregação e entropia estimuladas pelo unilateralismo das fórmulas de gestão concebidas sob a exclusiva perspectiva economicista e antissocial.” (PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Acórdão de 6 de abril de 2022, Ministro Relator: Mauricio Godinho Delgado, p. 33-34)

SUMÁRIO: 1 – A prestação de serviços via/para plataformas digitais; 2 – A *Glovo* e o Supremo Tribunal espanhol; 3 – A *Uber* e o *Supreme Court* britânico; 4 – O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho e o trabalho nas plataformas digitais; 5 – A “agenda do trabalho digno” e o novo art. 12-A do Código do Trabalho; 6 – Questões de qualificação e questões de regime; 7 – Referências bibliográficas.

1 – A prestação de serviços via/para plataformas digitais

As profundas mudanças registadas, nos últimos anos, na forma de trabalhar e nos modos de prestar serviços, pondo em contacto a oferta e a procura, interpelam, crescentemente, o Direito. E também, claro, o Direito do Trabalho. Em particular, o trabalho prestado com recurso a plataformas digitais, seja a que nos proporciona uma alternativa de transporte ao clássico táxi, seja a que nos permite encomendar o almoço ou o jantar através de uma cómoda *app*, tem colocado questões jurídicas delicadas, dir-se-ia que à escala universal, a primeira das quais consiste, claro, na qualificação da relação que se estabelece entre a empresa que opera na plataforma digital (a *Glovo*, a *Uber*, etc.) e os respetivos prestadores de serviços, aqueles que transportam os clientes ao seu destino (os motoristas) ou que lhes levam a casa a refeição (os chamados “entregadores” ou “estafetas”).

É sabido que o Direito do Trabalho foi um produto tardio da Revolução Industrial, nasceu num ambiente fabril e a pensar na situação dos operários, assumiu-se como “direito do contrato de trabalho”, um contrato marcado pela nota da dependência, da subordinação. A relação de troca entre trabalho e salário, estabelecida no cenário da velha fábrica – uma relação fortemente hierarquiza-

da, em que o trabalhador está sujeito a um apertado controlo e vigilância por parte do empregador ou do “chefe”, em que o trabalhador não tem qualquer margem de autonomia operatória e se sujeita às ordens e aos comandos estritos da contraparte, devendo, acima de tudo, obedecer –, esta relação encontra-se na génese do Direito do Trabalho, correspondendo ao paradigma da sociedade industrial – uma sociedade em que, dir-se-ia, se registou a “sinédoque da subordinação”, uma espécie extremada de subordinação jurídica (mas uma espécie apenas, não o *genus*), registada entre o operário e a sua entidade empregadora, titular da empresa, a subordinação clássica, marcada por uma forte e constante heterodireção patronal dos diversos aspetos da prestação laboral (conteúdo, modalidades, tempo, lugar, etc.)².

É outrossim sabido, contudo, que a subordinação jurídica constitui uma noção de geometria variável, que comporta uma extensa escala gradativa. E, ao longo do século XX, no trânsito da sociedade industrial para uma sociedade pós-industrial, em que o setor dos serviços foi destronando a fábrica, foi-se também verificando uma flexibilização da subordinação. Esta não desapareceu, mas as formas de exercício dos poderes da entidade empregadora foram-se tornando mais dúcteis, mais sofisticadas e menos ostensivas. Vale dizer, a subordinação jurídica, a mais de conhecer *limites* (sob pena, aliás, de a condição do trabalhador se degradar a uma condição servil), também comporta *graus* distintos, tanto podendo ser muito intensa e constante como exprimir-se em moldes bastante ténues e até potenciais – desde logo, a subordinação jurídica não é incompatível com a autonomia técnico-executiva, típica, por exemplo, das chamadas “profissões liberais”, como a advocacia ou a medicina, como aliás logo se retira do disposto no art. 116 do Código do Trabalho.

Em suma, a relação de trabalho que é objeto deste ramo do direito apresenta fronteiras difíceis de definir com precisão, havendo, decerto, zonas cinzentas nas suas margens, mas, como ensina a doutrina francesa, o seu conteúdo é um composto de *obediência* (a subordinação *stricto sensu*) e de *fraqueza* (a dependência). Ora, como acima se referiu, as *apps*, ao permitirem novas formas de prestar serviços, colocando em contacto a oferta e a procura, representam, sem dúvida, um dos desafios emergentes para o Direito do Trabalho. Afinal, os serviços fornecidos *via apps*, sejam serviços de transporte efetuados por um motorista, sejam serviços de entrega ao domicílio efetuados por um estafeta (só para darmos estes dois exemplos, frequentes nos nossos dias), relevam para o Direito do Trabalho, situando-se dentro das fronteiras deste ramo do ordenamento? Ou, pelo contrário, quem presta tais serviços são trabalhadores

2 Neste sentido, assinalando que aquilo que ocorreu historicamente, com a subordinação, foi uma espécie de sinédoque – a identificação do todo por uma das partes que o compõem, pela subordinação clássica própria da grande fábrica –, identificação esta que deve ser superada, tendo em conta as transformações entretanto registadas no mundo do trabalho, *vd.* PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho*: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p. 43 e ss.

independentes, são, quiçá, microempresários, cuja atividade já está para além das fronteiras do direito laboral³?

Não se ignora que o fenómeno da “plataformização” ou “uberização” do trabalho é muito mais vasto do que isto, sendo bem conhecida a distinção entre o chamado *crowdwork online*, que se refere a atividades que podem ser realizadas completamente *online* e oferecidas à escala global, e o *crowdwork offline* ou *work-on-demand via apps*, que exige uma execução local, que requer a prestação de uma atividade num determinado local, satisfazendo um cliente também espacialmente localizado. Na exposição subsequente, vamos centrar a nossa atenção nesta última modalidade, aquela que, na verdade, é mais visível e mais tangível, aquela que tem suscitado numerosas questões judiciais, por quase todo o lado⁴.

É claro que qualificar o trabalho em plataformas⁵, o trabalho realizado com recurso a *apps*, como autónomo ou dependente sempre dependerá de uma apreciação casuística, que leve em conta os dados resultantes de cada tipo de relação, de cada concreto contrato. E também é claro que estas novas formas de prestar serviços levantam consideráveis dificuldades de enquadramento, até porque, infelizmente, não dispomos de um qualquer “subordinómetro” que nos forneça uma resposta infalível e irrefutável. Não espanta, por isso, que os tribunais, um pouco por toda a parte, se tenham confrontado com esta questão, chegando a resultados nem sempre coincidentes. Vejamos dois exemplos, relevantes em si, pelo seu conteúdo e pela entidade que decide, mas também por serem bastante recentes.

2 – A Glovo e o Supremo Tribunal espanhol

Na Espanha, o Tribunal Supremo proferiu uma decisão especialmente importante a este respeito, versando sobre o estatuto de um *rider*/estafeta da

3 Nas certas palavras de Rodrigo de Lacerda Carelli, “as categorias de trabalho subordinado, também conhecido como emprego, e de trabalho autónomo foram construídas a partir de uma diferença básica: o trabalhador subordinado está inserido na atividade económica alheia, enquanto o autónomo realiza atividade económica própria. O trabalhador subordinado, ou empregado, presta trabalho em negócio alheio, enquanto o segundo realiza negócio próprio. O empregado é, como o próprio nome já diz, *empregado* em negócio alheio, no sentido comum de ‘utilizado’, ou seja, o *emprego* é o fato do empregador *empregar* ou *utilizar* o empregado em sua atividade económica. Por outro lado, o trabalhador autónomo não é empregado por empreendimento alheio, pois ele mesmo realiza pessoalmente o seu próprio negócio. O trabalhador autónomo tem sua própria empresa ou empreendimento” – “O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei” (*In: Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020. p. 74-75).

4 Para maiores desenvolvimentos sobre toda esta temática, Teresa Coelho Moreira. *Direito do trabalho na era digital*. Coimbra: Almedina, 2021.

5 Trabalho *humano* prestado através de plataformas digitais. Importa, com efeito, não cair no erro de acreditar que existem “trabalhadores digitais”. Como lucidamente observam Rodrigo Carelli e Sayonara Grillo, “the workers are always flesh and blood humans, with needs, desires and wills, and perform their functions in the real world, being simply camouflaged by the notion of ‘digital work’, that gives the impression that it is performed by a virtual being in the cyberspace” (Concept and criticism of digital labour platforms. *In: Labour & Law Issues*, v. 7, n. 1, 2021, p. 39-40).

Glovo. Uma sentença paradigmática, proferida em 25 de setembro de 2020, do *Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 805/2020*, no Rec. 4746/2019. Esta decisão configura, ademais, um acórdão de unificação da doutrina e, por isso, cremos que se justifica divulgá-la. Ora, o Supremo Tribunal espanhol reconheceu a existência, *in casu*, de uma relação de emprego, de uma relação de trabalho dependente e subordinado, entre o *riders* e a *Glovo*. Em síntese, o tribunal afirmou que:

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

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

iii) Para isso utiliza *riders*/estafetas que não dispõem de uma organização empresarial própria e autónoma, os quais prestam os seus serviços inseridos na organização de trabalho do empregador, submetidos à direção e organização da plataforma, como o demonstra o facto de a *Glovo* estabelecer todos os aspetos relativos à forma e preço do serviço de recolha e entrega de tais produtos;

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

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

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

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

É certo que a margem de liberdade operacional do *rider*/estafeta é maior, bem maior, do que aquela de que dispunha o operário da velha fábrica fordista: o *rider* não parece estar sujeito a um dever de assiduidade e pontualidade (ele não tem de estar sempre disponível, pode escolher as faixas horárias em que estará pronto a prestar serviço, pode até recusar certos serviços em concreto), nem está sujeito a um dever de exclusividade ou, sequer, a um dever de não concorrência (pode trabalhar para vários operadores de plataforma, prestando o mesmo tipo de serviços a empresas concorrentes), ele utiliza instrumentos de trabalho próprios (o carro, a motorizada, a bicicleta, o *smartphone*)...

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

A narrativa segregada pelas empresas que operam nas plataformas digitais, segundo a qual os prestadores de serviços *via apps* (os estafetas, os motoristas, etc.) desejam flexibilidade e autonomia, o que seria contrário à sua qualificação como trabalhadores dependentes, revela-se, a nosso ver, falaciosa. Isto porque o Direito do Trabalho nunca se opôs, nem se opõe, à liberdade do trabalhador. O Direito do Trabalho opôs-se e opõe-se, sim, a certas “liberdades” do empregador, que resultam da posição dominante que este ocupa na relação que estabelece com as pessoas que lhe prestam serviços (a liberdade de pagar salários baixíssimos, a liberdade de fazer com que os trabalhadores laborem durante períodos excessivos e sem observar o necessário repouso, a liberdade de despedir esses trabalhadores quando entender e pelas razões que entender, etc.).

Reiteramos: *em matéria de qualificação, tudo dependerá, como é óbvio, das circunstâncias concretas de cada relação, de cada contrato, dos direitos e obrigações das partes, da dinâmica relacional que entre elas se estabeleça*. Mas, aqui chegados, afirmamos: *a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma eletrónica*.

Em suma, cremos que tudo estará, pois, em o Direito do Trabalho acolher estes novos prestadores de serviços *via apps* no seu seio, procedendo à devida adaptação regimental, isto é, construindo um regime laboral calibrado e ajustado às características destas novas formas de prestar serviços. Porque, convenhamos, ao olhar para um qualquer estafeta, daqueles que percorrem velozmente as ruas nas suas motos (ou, mais lentamente, pedalando nas suas bicicletas), creio que nenhum de nós se convence, seriamente, de que ali vai um empresário – seja um microempresário, um motoempresário ou um cicloempresário...

Não. O *rider* presta a sua atividade para uma organização produtiva alheia; os frutos da sua atividade não lhe pertencem, originariamente, mas sim a outrem, a essa organização produtiva; ele não possui uma organização empresarial própria; ele não assume riscos de ganhos ou de perdas, estes são assumidos pela empresa sob cuja marca ele presta serviços. Ali vai, portanto, motorizado ou pedalando, um trabalhador dependente, um trabalhador do século XXI, diferente, decerto, dos seus pais, avós ou bisavós, mas, afinal, ainda um trabalhador dependente – um subordinado de novo tipo, com contornos distintos dos tradicionais, mas, em última instância, ainda dependente e subordinado na forma como desenvolve a sua atividade.

Se estas novas formas de prestar trabalho, criadas pela fantástica evolução da tecnologia, podem constituir, como por vezes se diz, uma *terra de grandes oportunidades*, não cremos que tal terra deva ser uma terra sem lei, máxime sem lei laboral. Seria até uma traição à missão histórica do Direito do Trabalho que este construísse – ou que este deixasse que se construísse – um muro conceptual e mantivesse aqueles (motoristas, estafetas, etc.) lá fora, do outro lado do muro. Esta importantíssima decisão do Supremo Tribunal espanhol representa, cremos, um passo na direção certa, desconstruindo o muro que alguns querem que exista entre estes trabalhadores de novo tipo e o Direito do Trabalho⁶.

O que está em jogo é, como bem notam Rodrigo Carelli e Murilo Oliveira, o próprio futuro do Direito do Trabalho. Nas suas palavras, “o que está em jogo, e isso que faz a disputa em torno do trabalho em plataformas ser tão importante, é o local e o papel do Direito do Trabalho na sociedade: a sua manutenção e fortalecimento como parte dos direitos fundamentais, como previsto em nossa Constituição, ou a sua prescindibilidade, em um mercado de trabalho de cunho neoliberal de concorrência de todos contra todos sob o modelo de subjetivação de empresa”⁷.

6 Para desenvolvimentos a este respeito: AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. A Glovo, os riders/estafetas e o Supremo Tribunal de Espanha: *another brick in the wall?* In: *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2020-II. p. 121-151.

7 CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Sampaio. *As plataformas digitais e o direito do trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI*. Belo Horizonte: Dialética, 2021. p. 21.

3 – A Uber e o *Supreme Court* britânico

Mais recentemente ainda, a 19 de fevereiro de 2021, o *Supreme Court* do Reino Unido proferiu uma importante decisão, no processo *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*, na qual, uma vez mais, os tribunais britânicos rejeitaram a tese de que os motoristas da Uber devam ser tidos como microempresários ou como *self-employed independent contractors*, classificando-os, antes, como autênticos *workers* da Uber. Segundo o Supremo Tribunal, não é a Uber que trabalha para os seus motoristas, a inversa é que é verdadeira: a Uber é uma empresa que explora um serviço/negócio de transportes (a Uber não é uma mera *technology company*, não é uma mera plataforma digital que preste serviços de intermediação, antes está no mercado para fornecer serviços de transporte) e os motoristas disponibilizam a mão de obra especializada através da qual a empresa fornece os seus serviços ao público e auferem os seus lucros; o contrato central entre o motorista e a Uber consiste em aquele, mediante remuneração, se disponibilizar para transportar – e transportar efetivamente – os passageiros Uber para os seus destinos; o acordo entre as partes localiza-se no campo das relações de trabalho dependente, não sendo um contrato entre iguais celebrado por duas organizações empresariais independentes, sendo que os motoristas não contactam diretamente com o mercado, antes são recrutados pela Uber para trabalharem e nesta se integram como componentes da respetiva organização. Em suma, os motoristas desenvolvem a sua atividade para a marca Uber, vale dizer, eles não são trabalhadores por conta própria ou pequenos empresários que contactem com o mercado, que laborem para uma clientela indeterminada, pelo contrário, os seus clientes são pessoas indicadas pela Uber – os motoristas fornecem, afinal, a mão de obra de que a Uber necessita para explorar o seu próprio negócio⁸.

Vale a pena recapitular o essencial da argumentação expandida, *in casu*, pelo *Supreme Court*: a remuneração paga aos motoristas pelo trabalho é fixada pela Uber e os motoristas não têm qualquer palavra a dizer quanto a isto (salvo, claro, ao decidirem quando trabalhar e quanto trabalho prestam); as condições contratuais ao abrigo das quais os motoristas prestam os seus serviços são ditadas pela Uber; muito embora os motoristas tenham, em abstrato, liberdade para escolher quando trabalham, a verdade é que, a partir do momento em que um motorista se conecta, através da *app* da Uber, a sua margem de liberdade efetiva quanto à aceitação dos pedidos de transporte encontra-se, de facto, muito condicionada pela Uber; a Uber exerce um controlo muito significativo sobre a forma como os motoristas executam os seus serviços (através da tecnologia

8 Este caso agora decidido, em definitivo, pelo *Supreme Court*, foi objeto de uma primeira sentença do *Employment Tribunal* de Londres, proferida em 28 de outubro de 2016. Sobre esta decisão, *vd.* o comentário de AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. A Uber e os seus motoristas em Londres: *mind the gap!* In: *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, n. 4001, nov./dez. 2016, p. 111-127.

utilizada e, bem assim, através dos sistemas de avaliação da performance do motorista, que podem, no limite, levar à sua “desativação”); a Uber restringe a comunicação entre o passageiro e o motorista ao mínimo indispensável para realizar o serviço de transporte em causa e toma medidas ativas em ordem a impedir os motoristas de estabelecerem qualquer relação com o passageiro que possa estender-se para além daquela concreta corrida. Assim sendo, o *Supreme Court* conclui: “Ponderando estes fatores conjuntamente, pode ver-se que o serviço de transporte realizado pelos motoristas e oferecido aos passageiros através da *app* da Uber é definido e controlado, em moldes muito estritos, pela Uber. Além disso, o mesmo é concebido e organizado de forma a providenciar um serviço estandardizado aos passageiros, no qual os motoristas são tidos como substancialmente fungíveis (‘interchangeable’) e do qual a Uber, e não os concretos motoristas, desfruta dos benefícios da lealdade e ‘goodwill’ dos clientes. Vistas as coisas da perspetiva dos motoristas, esses mesmos fatores – em particular, a impossibilidade de oferecer um serviço distinto ou de estabelecer o preço dos serviços e o controlo da Uber sobre todos os aspetos da sua interação com os passageiros – significam que eles têm pouca ou nenhuma capacidade para melhorar a sua posição económica através de qualquer ‘skill’ profissional ou empresarial. Na prática, a única forma através da qual eles podem aumentar os seus rendimentos consiste em trabalhar mais horas, sempre correspondendo aos padrões de performance fixados e exigidos pela Uber” (§ 101, tradução nossa).

Em suma, no caso em apreço o tribunal não teve dúvidas de que os motoristas da Uber eram *workers* e não genuínos *independent contractors*. Aqueles estão, em relação à Uber, numa situação de subordinação ou, ao menos, de “parassubordinação”, prestando trabalho para esta empresa numa posição de acentuada dependência económica. *Employee* ou *worker*, o certo é que, para o Supremo Tribunal, os motoristas da Uber não são *self-employed independent contractors*. Tanto basta para que as leis do trabalho, em matéria de jornada e de salário, lhes sejam aplicáveis. E, acrescenta o tribunal, não há manobras de engenharia jurídica, efetuadas por argutos advogados, que possam obstar a tal aplicação.

Eis, a nosso ver, a grande lição a retirar desta importante sentença. É que, por vezes, vai uma grande distância entre a engenharia contratual (e o imaginativo emaranhado terminológico adrede utilizado) e a realidade relacional. Nem *partner* nem *customer*, o *driver* é, afinal, vistas as coisas como elas são, um *worker* da Uber⁹.

9 Para maiores desenvolvimentos, AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. A Uber, o motorista e o cliente: três ou quatro? A propósito de uma decisão do *Supreme Court* do Reino Unido. In: *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n. 2, 2021; bem como FERNANDES, António Monteiro; ALVES, Luísa Teixeira. Trabalho suportado em plataformas digitais. Um ensaio de jurisprudência comparada. In: *Questões Laborais*, n. 58, 2021, p. 7-44; e RAMALHO, Rosário Palma. Autonomia, subordinação

4 – O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho e o trabalho nas plataformas digitais

Em Portugal, o *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*¹⁰ traçou, nesta matéria, uma linha de rumo promissora. Com efeito, nele pode ler-se o seguinte, como uma das linhas de reflexão para as políticas públicas em matéria de plataformas digitais: “Criar uma presunção de laboralidade adaptada ao trabalho nas plataformas digitais, para tornar mais clara e efetiva a distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, sublinhando que a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como o facto de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital”¹¹.

Creemos que estes pontos devem ser registados, sublinhados e aplaudidos: criar uma presunção de laboralidade, adaptada às novas formas de prestar trabalho via *apps*; sublinhar que o facto de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios ou não estar sujeito a certos deveres inerentes à relação laboral tradicional não obsta, por si só, à existência de trabalho subordinado; e, *last but not least*, afirmar que poderá existir uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital – tudo isto nos parece corresponder a premissas muito acertadas e promissoras na abordagem destas questões.

Quanto à presunção de laboralidade a criar, era de supor que a mesma viesse a traduzir-se numa espécie de réplica do art. 12 do Código do Trabalho¹², isto é, talvez se pudesse presumir a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de serviço e o operador de plataforma digital, se

jurídica e dependência económica no trabalho em plataformas digitais. Trabalho na era digital: que direito? In: *Estudos APODIT*, Lisboa, AAFDL, n. 9, 2022, p. 307-323.

Em Portugal, não havendo jurisprudência, o certo é que já dispomos de uma “lei Uber”, a Lei nº 45/2018, de 10 de agosto, a lei do TVDE (transporte individual remunerado de passageiros em veículo descaracterizado), diploma que, todavia, obriga a constituir um novo ente neste domínio, a mais do operador de plataforma eletrónica, do motorista e do cliente – o chamado “operador de TVDE”, cujo préstimo e função são muito duvidosos.

- 10 Livro elaborado por iniciativa do Governo português, no âmbito do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social, que teve como coordenadores científicos Teresa Coelho Moreira e Guilherme Machado Dray.
- 11 A consagração de uma presunção de laboralidade neste domínio foi também acolhida por uma recente lei espanhola, o Real Decreto-Lei 9/2021, de 11 de maio, nos termos do qual, por aplicação do estabelecido no art. 8.1 do *Estatuto de los Trabajadores*, presume-se incluída no âmbito desta lei a atividade das pessoas que prestem serviços retribuídos consistentes na entrega ou distribuição de qualquer produto de consumo ou mercadoria, por parte de empregadores que exerçam as faculdades empresariais de organização, direção e controlo de forma direta, indireta ou implícita, mediante a gestão algorítmica do serviço ou das condições de trabalho, através de uma plataforma digital.
- 12 Sobre a presunção constante do art. 12 do Código do Trabalho, uma presunção muito útil, em geral, mas que se revela impotente perante as novas formas de prestar trabalho através de plataformas digitais, permitimo-nos remeter para AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho: noções básicas*. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2022. p. 65-71.

verificassem algumas características, entre elas as seguintes: *i*) o prestador não dispor, perante o cliente, de uma organização empresarial própria e autónoma, antes prestar o seu serviço inserido na organização de trabalho da plataforma; *ii*) ser a plataforma digital a fixar os preços para o serviço realizado na mesma e a remuneração devida ao prestador, processando aquela os pagamentos a efetuar; *iii*) a plataforma digital levar a cabo um controlo em tempo real da prestação do serviço em causa, sem que o prestador possa realizar a sua tarefa desvinculado da plataforma, designadamente mediante a gestão algorítmica do serviço e através de sistemas de geolocalização constante do prestador; *iv*) a plataforma digital submeter o prestador a sistemas de avaliação por parte dos beneficiários do serviço e fornecer aos mesmos a avaliação ou o *rating* dos seus trabalhadores; *v*) a plataforma digital gozar de poderes de sancionar, por várias formas, o prestador que seja alvo de uma avaliação tida como insatisfatória, inclusive impedindo-o de aceder à aplicação que lhe permite contactar com a clientela, “desativando-o”.

Creemos que uma presunção legal deste tipo (uma presunção, naturalmente, *juris tantum*, que admita prova em contrário) seria muito útil, em ordem a destrinçar as situações de trabalho dependente que aqui proliferam daquelas em que existe real autonomia por parte do prestador de serviço, sobretudo se tal presunção for associada ao reforço do papel inspetivo da Autoridade para as Condições de Trabalho nesta matéria e ao eventual recurso à ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, já hoje prevista no Código de Processo do Trabalho¹³.

Seja-nos permitida uma nota final, antes de nos debruçarmos sobre a nova norma, aditada ao CT. É claro que, também aqui, há um meio-termo, a saber, a qualificação dos prestadores de atividade via plataformas digitais como *trabalhadores autónomos economicamente dependentes*, com um estatuto jurídico equiparado, até certo ponto, ao dos trabalhadores subordinados (veja-se, a este propósito, o disposto nos arts. 10º, 10º-A e 10º-B do CT revisto pela Lei nº 13/2023). Pela nossa parte, confessamos nutrir bastantes reservas – e até dificuldades, dir-se-ia, de “ordem raciocinativa” – em relação a esta categoria híbrida, de “parassubordinados”, há muito conhecida da lei lusitana (já se encontrava prevista na velha LCT, de 1969), mas com escassíssima aplicação prática.

5 – A “agenda do trabalho digno” e o novo art. 12-A do Código do Trabalho

Através da Lei nº 13/2023, de 3 de abril, diploma que aprovou a chamada “agenda do trabalho digno”, o legislador veio então consagrar uma presunção

13 Registe-se, a este propósito, que o problema do trabalho nas plataformas digitais está a ser alvo de intensa discussão ao nível da União Europeia, anunciando-se para breve a aprovação de uma diretiva sobre a matéria, da qual constará, ao que se pensa, o estabelecimento de uma “presunção de laboralidade”. A proposta de Diretiva Europeia sobre o trabalho nas plataformas digitais já foi apresentada, mas a discussão tem sido agitada e a sua aprovação promete demorar.

de laboralidade nesta matéria, aditando uma nova disposição, o art. 12-A, ao Código do Trabalho português. Trata-se, sem dúvida, de uma norma bastante complexa, que apresentou diversas versões ao longo do conturbado processo de elaboração do diploma, convertendo-se, a final, numa disposição muito (demasiado) extensa e longa, com nada menos de 12 números e diversas alíneas, que logra ocupar duas páginas inteiras de qualquer versão em papel do Código do Trabalho revisto!

As linhas que seguem constituem uma primeira e necessariamente perfunctória reflexão sobre a norma em causa, mais destinadas a formular questões e a suscitar dúvidas do que a dar respostas e a aplacar essas dúvidas. Em jeito de primeira aproximação ao preceito, cremos dever sublinhar o seguinte:

i) No seu nº 1, o artigo em causa presume a existência de contrato de trabalho entre o prestador de atividade e a plataforma digital quando se verificarem algumas (dir-se-ia: pelo menos duas) das características enunciadas ao longo das seis alíneas que integram esse número. São as seguintes:

a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;

b) A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;

c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;

d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma¹⁴;

e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;

14 A redação desta alínea não prima pela clareza, afigurando-se que o segmento “através da aplicação de sanções” aparece deslocado, devendo ser feita essa referência, quando muito, na parte final da alínea, como possível forma de a plataforma efetivar a restrição da autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho. Ficaria melhor assim, como pensamos ser a intenção do legislador: a plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma, através da aplicação de sanções.

f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por esta explorados através de contrato de locação.

Atendendo ao teor destas alíneas, que constituem a base da presunção legal, diríamos que a forma como o legislador consagrou a presunção merece críticas, quer pelo que consta de algumas alíneas, quer pelo que lá falta. Vejamos.

O preceito merece críticas pelo que consta em algumas das suas alíneas, porque, cremos, aludir, na base da presunção, como elemento indiciário do qual se infere o dado, supostamente desconhecido, da existência de um contrato de trabalho, ao exercício de “poder de direção” (al. b) e de “poder disciplinar” (al. e) por parte da plataforma digital constitui uma autêntica petição de princípio, falácia que o legislador poderia e deveria ter evitado. Recorde-se que, nos termos do art. 349 do Código Civil, uma presunção legal consiste numa ilação que a lei tira de um facto conhecido para firmar um facto desconhecido. Ora, convenhamos, se o prestador de atividade provar que a plataforma digital exerce sobre ele tanto o poder de direção como o poder disciplinar não parece que tenha nada mais a provar para que o tribunal conclua, diretamente e sem dar um salto no desconhecido, que está perante um contrato de trabalho. Não há, aqui, qualquer ilação, o que há é um mero raciocínio circular. Em suma, este é, decerto, um legislador bem intencionado, mas é também, estranhamente, um legislador que não parece saber muito bem o que seja isso de uma presunção legal...

Por outro lado, o preceito merece também críticas pelo que falta nas suas alíneas, porque cremos que a lei deveria ter concedido atenção, neste âmbito, à circunstância de o prestador não dispor, perante o cliente, de uma organização empresarial própria, encontrando-se inserido numa organização de trabalho alheia. Isto tanto mais quanto se sabe que a própria noção legal de contrato de trabalho, vertida no art. 11 do CT, deixou de aludir à “direção” patronal, tendo substituído esse termo pela ideia de inserção do trabalhador no “âmbito de organização” da entidade empregadora¹⁵.

15 Para alguns autores, os retoques dados pelo art. 11 do CT na noção de contrato de trabalho, quando comparada com a noção clássica, vertida no art. 1.152 do Código Civil (referência à inserção “no âmbito de organização” e eliminação da menção à “direção” patronal) permitem agilizar a noção de subordinação laboral, alargando as fronteiras do Direito do Trabalho às novas formas de prestação dependente de serviços. Nestes termos, Liberal Fernandes, para quem a nova formulação da noção de contrato de trabalho representa uma alteração suscetível de agilizar a qualificação do elemento subordinação, adotando um conceito mais flexível de subordinação laboral, de forma a abranger as novas formas de organização do trabalho e passando esta nova matriz de laboralidade a abranger os trabalhadores economicamente dependentes – “A noção de contrato de trabalho no Código de 2009: evolução ou continuidade?”. In: *Questões Laborais*, n. 51, 2017, p. 113-122. Também Monteiro Fernandes considera existir uma tendência para passar do critério formal da subordinação jurídica (assente na existência de uma posição de *autoridade juridificada* de um sujeito sobre o outro) para o critério material da dependência económica (assente numa situação de *supremacia de facto* derivada da posição de um dos sujeitos perante o mercado e o processo produtivo) – “Deverá a subordinação jurídica manter-se como elemento qualificador?”. In: ABRANTES, José João (coord.). *II Congresso Europeu de Direito do Trabalho*. Almedina, FDUNL, 2018. p. 97-107.

ii) No nº 2, o legislador ensaia uma definição do que seja “plataforma digital”, para efeitos do número anterior. Compreende-se o esforço, ainda que, como é sabido, definir seja incluir e excluir, o que pode revelar-se particularmente delicado e até perigoso quando estamos perante um fenómeno tão variado, complexo, dinâmico e mutável como é o das plataformas digitais.

iii) Nos seus nºs 3 e 4, o art. 12º-A afirma, dir-se-ia, o óbvio, a saber: que o disposto no nº 1 se aplica, independentemente da denominação que as partes tenham atribuído ao respetivo vínculo jurídico (nº 3); e que a presunção prevista no nº 1 pode ser ilidida nos termos gerais¹⁶, “nomeadamente se a plataforma digital fizer prova de que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata” (nº 4). O que, por um lado, está muito bem, dado que a presunção legal surge como forma de auxiliar o aplicador do direito na tarefa de qualificar corretamente uma dada relação jurídica, aplicando o chamado “princípio da primazia da realidade”, segundo o qual “os contratos são o que são, não o que as partes dizem que são”. Mas, por outro, denota a fraca técnica jurídica do legislador, o qual, a um tempo, se refere ao poder de direção e ao poder disciplinar da plataforma, como base da presunção, e, em simultâneo, usa a ausência de poder de direção e de poder disciplinar como forma de ilidir a presunção por ele estabelecida...

iv) A plataforma digital pode, todavia, tentar ilidir a presunção de outra forma, dir-se-ia que menos canónica: em lugar de contestar que o contrato em causa é de trabalho, com subordinação jurídica, a plataforma pode argumentar que a entidade contratante do prestador de atividade é outra que não ela, é um intermediário, isto é, uma “pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores” (nº 5). Em tal hipótese, ou caso o prestador de atividade alegue, ele mesmo, que é um trabalhador subordinado ao serviço do referido intermediário, a presunção de laboralidade estabelecida no nº 1 será também aplicável, “com as necessárias adaptações”, concluindo o legislador que caberá ao tribunal determinar quem é, *in casu*, a entidade empregadora (nº 6).

A plataforma pode, portanto, ou tentar persuadir o tribunal de que o contrato que celebrou com o prestador não é de trabalho, ou tentar persuadir o tribunal de que nem sequer celebrou qualquer contrato com o prestador de atividade, antes quem contratou com este teria sido outrem, um intermediário. Nesta segunda hipótese, porém, mesmo que o tribunal conclua que há contrato de trabalho e que este foi celebrado com o intermediário, nem por isso a pla-

16 Como é sabido, as presunções legais são, em regra, *juris tantum* e não *juris et de jure*, vale dizer, podem ser ilididas mediante prova em contrário, exceto nos casos em que a lei o proibir (art. 350, nº 2, do Código Civil). No nº 4 deste art. 12-A o legislador entendeu, ainda assim, reiterar aquilo que já resultaria do Código Civil – o que, sendo inútil, também não prejudica.

taforma sairá de cena, em virtude da responsabilidade solidária que sobre ela recai, por força do nº 8, a que *infra* se fará referência.

v) Pelo exposto, parece que esta “presunção de laboralidade” se revela, afinal, como uma *presunção bidimensional: objetiva*, sobre a natureza do negócio (contrato de trabalho ou uma qualquer modalidade de contrato de prestação de serviço?), mas também *subjetiva*, sobre os próprios sujeitos do negócio (a contraparte do prestador de atividade é a plataforma digital ou um intermediário da plataforma, que nela opera disponibilizando os serviços através dos seus trabalhadores?). Parece que os factos-base da presunção legal, vertidos no nº 1, poderão conduzir o tribunal a decidir sobre ambas as questões: se há ou não um contrato de trabalho e quem é, afinal, a entidade empregadora em tal contrato.

vi) Destarte, a lei acaba por legitimar a presença e a atuação, nesta sede, do intermediário¹⁷, mas cumpre assinalar que essa legitimação é temperada por via do estabelecimento da regra da responsabilidade solidária da plataforma digital, visto que, segundo dispõe o nº 8 do art. 12-A, a plataforma digital e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços dos respetivos trabalhadores (bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com estas se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo), serão solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, celebrado entre o trabalhador e o referido intermediário da plataforma digital. Ou seja, ainda que se conclua que o empregador é o intermediário, tal não isentará a plataforma digital de responder solidariamente pelos créditos laborais do trabalhador, o que, decerto, em muito reforça a garantia do efetivo cumprimento das obrigações patronais nesta sede¹⁸.

17 Esta foi, talvez, a questão que maior controvérsia suscitou, no processo que conduziu à criação da presente “presunção de laboralidade”. Com efeito, na 1ª versão da Agenda do Trabalho Digno (publicada em separata do *Boletim do Trabalho e Emprego*, nº 33, de 29/10/2021), a presunção era estabelecida no quadro de uma relação a dois, entre a plataforma digital e o prestador de atividade (o art. 12-A tinha, nessa versão, seis números). Já na 2ª versão da Agenda (publicada em separata do *Diário da Assembleia da República*, nº 14, de 22/6/2022), pelo contrário, a “presunção de laboralidade” era estabelecida, sendo que a entidade empregadora, em tal relação, tanto podia ser a plataforma digital como o intermediário que nela operasse (o art. 12-A tinha, nessa versão, oito números). Depois da discussão na especialidade em sede parlamentar, vingou uma tese compromissória, que prevê, em primeira linha, a existência de uma relação de trabalho entre o prestador de atividade e a plataforma digital (nº 1), mas admite que o contrato em causa tenha como sujeito, não a plataforma, mas o intermediário que nela opere (nºs 5 e 6). Com tudo isto, o preceito engordou substancialmente, apresentando, na versão final, nada menos do que uma dúzia de números.

18 Sobre as obrigações solidárias, em geral, veja-se o disposto nos arts. 512 a 533 do Código Civil. A obrigação é solidária quando cada um dos devedores responde pela prestação integral e esta a todos libera (solidariedade passiva), sendo que o devedor que satisfizer o direito do credor além da parte que lhe competir tem direito de regresso contra o condevedor, na parte que a este compete. Ou seja, no nosso caso, a plataforma digital responderá pela prestação integral, sem prejuízo do seu direito de regresso sobre o intermediário.

Ao responsabilizar a plataforma digital, mesmo que não seja esta a contratar o prestador de atividade, a lei engendrou uma solução que, cremos, vai obrigar as plataformas a tomar as devidas cautelas em relação aos intermediários que nelas operem, levando-as a tomar medidas em ordem a garantir a idoneidade e a solvabilidade de tais intermediários, sob pena de a plataforma acabar por ter de assumir as dívidas perante o trabalhador – o que nos parece de aplaudir. Aliás, não deixa de ser curioso que a inversa não é verdadeira, isto é, a plataforma digital responde solidariamente com o intermediário quando o contrato for celebrado por este com o trabalhador, mas o intermediário já não responde solidariamente com a plataforma digital na hipótese de o contrato de trabalho ser celebrado por esta. O que, bem vistas as coisas, parece denunciar alguma má consciência do legislador por dar luz verde para a atuação de intermediários neste domínio, dando o mesmo legislador sinais de que, em última análise, quem detém aqui o poder decisório e, quiçá, o músculo financeiro (*power follows the money...*) é, sempre, a plataforma, quem quer que assuma a contratação dos trabalhadores em causa.

vii) O nº 7 do preceito consagra um princípio de não discriminação no tocante às condições de trabalho estabelecidas pela plataforma, em relação aos seus trabalhadores, comparativamente com as praticadas pelos intermediários que nelas operem, em relação aos respetivos trabalhadores. Da conjugação do nº 7 com o nº 8 deste preceito poderá, em última análise, resultar que as plataformas digitais tenderão a considerar dispensável a presença do intermediário nesta sede. Afinal, desde o início, os sujeitos aqui em causa eram três, o prestador de serviço ou de atividade, a plataforma digital e o cliente final (o passageiro transportado, o cidadão alimentado, etc.). Para quê complicar e fazer intervir aqui um outro sujeito, o intermediário? Tanto mais, pensará a plataforma digital, que vigora aqui um princípio de igualdade de tratamento, no que aos termos e condições de acesso à prestação de atividade diz respeito (nº 7), e, sobretudo, uma regra de responsabilidade solidária da plataforma em matéria de créditos laborais (nº 8), que não lhe permite distanciar-se grandemente da relação que o intermediário estabelecer com os respetivos trabalhadores. Neste contexto normativo, não será melhor suprimir o intermediário?

viii) O nº 12 do preceito em causa esclarece que “a presunção prevista no nº 1 aplica-se às atividades de plataformas digitais, designadamente as que estão reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica”, o que implica uma rutura clara com o disposto em matéria de “Lei Uber”, a qual apenas previa a hipótese de contratação do motorista por parte do intermediário (o chamado “operador de TVDE”), deixando de fora a plataforma digital (a Uber ou outra empresa congénere). A nova presunção de laboralidade, estabelecida no nº 1 do art. 12-A, na parte em que presume a existência de um contrato de trabalho entre o prestador de atividade e a plata-

forma digital, aplica-se também ao setor do TVDE, apelando, decerto, para uma revisão desta lei, já de 2018, em ordem à respetiva adequação ao disposto na lei do trabalho. Em qualquer caso, fica claro que, com a entrada em vigor deste art. 12-A, nº 12, abre-se desde já a possibilidade de contratação direta entre a plataforma digital e o motorista, não ficando tal possibilidade na dependência de uma futura revisão da “Lei Uber”.

ix) A contratação de um prestador de atividade, de forma aparentemente autónoma mas em condições reais características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado, constitui uma contraordenação muito grave imputável ao empregador, seja ele a plataforma digital ou o intermediário que nela opere (nº 10).

6 – Questões de qualificação e questões de regime

Eis o desafio a que o art. 12-A tenta dar resposta, contribuindo para uma correta qualificação da relação em apreço: perante a crescente “plataformização” do trabalho e da prestação de serviços, que resposta vai dar o Direito do Trabalho? Vai acolher esta massa de novos trabalhadores/prestadores de serviços, ou vai deixá-los de fora, aceitando a tese de que eles são, tipicamente, profissionais autónomos ou microempresários¹⁹?

Sucede que, ainda que acolha estas novas categorias de trabalhadores no seu seio, o Direito do Trabalho terá, provavelmente, de se adaptar, do ponto de vista regimental, a estas novas formas de trabalhar. Com efeito, o nº 9 do art. 12-A afirma, prudentemente: “Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, *aplicam-se as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada*, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação” (itálico nosso).

Como quem diz: *uma coisa é qualificar um dado contrato como um contrato de trabalho, outra, logicamente posterior, é determinar o regime jurídico aplicável a esse contrato*. Porventura, nem todas as normas do CT se revelarão ajustadas e bem calibradas em relação a estas novas formas de trabalhar (pense-se, para dar apenas um exemplo, nas normas relativas ao horário de trabalho), pelo que, de forma cautelosa, o legislador não deixa de acentuar que apenas se aplicarão as normas gerais, nesta sede, se as mesmas passarem

19 Registe-se ainda que a Lei nº 13/2023 procedeu também à modificação, em conformidade, do disposto no art. 2º da Lei nº 107/2009, de 14 de setembro, atribuindo à Autoridade para as Condições de Trabalho competência para instaurar o procedimento previsto no art. 15-A dessa lei, sempre que se verifique a existência de características de contrato de trabalho, nomeadamente nos termos do nº 1 do art. 12-A do Código do Trabalho, incluindo nos casos em que o prestador de serviço atue como empresário em nome individual ou através de sociedade unipessoal.

no teste de compatibilidade com as especificidades desta atividade “plataformizada”. O legislador anuncia aqui que, porventura, estaremos a caminho de criar uma nova modalidade de contrato de trabalho, ou um novo contrato de trabalho especial: o contrato de trabalho com plataformas digitais (e/ou com os intermediários que nelas operem). Um contrato de trabalho, decerto, ao qual se aplicarão muitas das regras geralmente aplicáveis ao comum dos contratos de trabalho, mas que pode reclamar algumas adaptações regimentais, atendendo às especificidades da relação laboral em causa. Nada, afinal, a que o Direito do Trabalho não esteja habituado e não seja capaz de responder²⁰.

Como bem assinala Emmanuel Dockès, para o caso francês, “a plena integração no Direito do Trabalho da maioria dos empregados das plataformas demandará algumas adaptações pelas convenções coletivas, pelos juízes e até marginalmente pelo legislador. Essas poucas adaptações não são intransponíveis. Elas são o preço a pagar por uma generalização da aplicação do Direito do Trabalho, pela realização de uma proteção mínima dos mais fracos e para que não se desenvolva uma espécie de subproletariado composto por trabalhadores mais frágeis do que os mais frágeis dos empregados”. E o autor remata: “O temor suscitado pela aplicação do Direito Social às plataformas é essencialmente a retomada do temor eterno do custo das proteções em geral e daquelas do Direito Social em especial: todas as proteções, exceto aquelas que beneficiam as grandes empresas, são suspeitas de causar desastres econômicos”²¹.

Diremos: nem mais! Com a diferença de que, em Portugal, o trabalho vai estar por agora, sobretudo, do lado dos juízes, porque a contratação coletiva neste setor talvez não esteja para breve. E vamos então ver se e quando o legislador intervirá nesta sede, procedendo às adaptações regimentais que se revelarem necessárias ou convenientes.

7 – Referências bibliográficas

- AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho*: noções básicas. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2022.
- AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. A Uber, o motorista e o cliente: três ou quatro? A propósito de uma decisão do *Supreme Court* do Reino Unido. In: *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n. 2, 2021.
- AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. A Glovo, os *riders*/estafetas e o Supremo Tribunal de Espanha: *another brick in the wall?* In: *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2020-II.

20 Para uma reflexão em torno desta questão, à luz do direito brasileiro: OLIVEIRA, Murilo. O salário por “tarefa” digital: o assalariamento praticado pelas plataformas digitais de trabalho. In: *Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual*. O autor conclui que a lei geral do trabalho brasileira, a CLT, tem suficiente maleabilidade para albergar e regular a atividade dos trabalhadores de plataforma. Mas, lá como cá, no Brasil como em Portugal, há quem defenda a necessidade de criar uma regulamentação específica.

21 “Os empregados das plataformas” (CARELLI, 2020, p. 185-188).

AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. A Uber e os seus motoristas em Londres: *mind the gap!* In: *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, n. 4001, nov./dez. 2016.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Concept and criticism of digital labour platforms. In: *Labour & Law Issues*, v. 7, n. 1, 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Sampaio. *As plataformas digitais e o direito do trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI*. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

FERNANDES, António Monteiro; ALVES, Luísa Teixeira. Trabalho suportado em plataformas digitais. Um ensaio de jurisprudência comparada. In: *Questões Laborais*, n. 58, 2021.

FERNANDES, Liberal. A noção de contrato de trabalho no Código de 2009: evolução ou continuidade? In: *Questões Laborais*, n. 51, 2017.

FERNANDES, Monteiro. Deverá a subordinação jurídica manter-se como elemento qualificador? In: ABRANTES, José João (coord.). *II Congresso Europeu de Direito do Trabalho*. Almedina, FDUNL, 2018.

MOREIRA, Teresa Coelho. *Direito do trabalho na era digital*. Coimbra: Almedina, 2021.

MOREIRA, Teresa Coelho; DRAY, Guilherme Machado (org.). *Livro verde sobre o futuro do trabalho*. Lisboa: Ministério do Trabalho e Solidariedade Social, 2021.

OLIVEIRA, Murilo. O salário por “tarefa” digital: o assalariamento praticado pelas plataformas digitais de trabalho. In: *Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual*.

PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009.

RAMALHO, Rosário Palma. Autonomia, subordinação jurídica e dependência económica no trabalho em plataformas digitais. Trabalho na era digital: que direito? In: *Estudos APODIT*, Lisboa, AAFDL, n. 9, 2022.

Recebido em: 30/5/2023

Aprovado em: 14/6/2023

Como citar este artigo:

AMADO, João Leal. As plataformas digitais e o novo art. 12-A do Código do Trabalho Português: empreendendo ou trabalhando? *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, nº 2, p. 294-312, abr./jun. 2023.