

# ULP LAW REVIEW

## REVISTA DE DIREITO DA ULP

VOL. 17 N. 1 [2023]

ARTICLES  
DOCTRINA

Mariana Magalhães e Maria Malta Fernandes

A Proteção Dos Trabalhadores Das Plataformas Digitais

ULP LAW REVIEW  
REVISTA DE DIREITO DA ULP  
81 ANUAL | BI ANNUAL



# ULP LR

# A PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

MARIANA MAGALHÃES<sup>1</sup>

MARIA MALTA FERNANDES<sup>2</sup>

## SUMÁRIO

### Introdução

1. As plataformas digitais e a economia colaborativa
2. O indivíduo ao serviço de uma plataforma digital
  - 2.1 Prestador de serviços ou trabalhador por conta de outrem?
  - 2.2 A proteção devida aos indivíduos que prestam a sua atividade nas plataformas digitais

## RESUMO

Em virtude da transição digital, acentuada pela pandemia de Covid-19, e da consequente alteração do mercado de trabalho atual, as plataformas digitais e as pessoas que ali prestam os seus serviços têm sido uma parte fundamental no desenvolvimento e aperfeiçoamento desta nova dinâmica social e económica em que nos inserimos.

O trabalho prestado nas plataformas digitais traz grandes oportunidades aos trabalhadores, porque podem trabalhar a partir de qualquer lugar, moldando a sua atividade, seja a título principal, seja como forma de complemento a uma atividade principal.

Contudo, nem tudo são oportunidades positivas, vendo-se o prestador de serviços da plataforma digital sujeito a alguns riscos e desafios que não se devem ignorar. Na verdade, há ainda alguma indefinição relativamente ao vínculo contratual que liga o prestador de serviços à plataforma digital. Será que o prestador está vinculado ao beneficiário da atividade através de um contrato de trabalho? Será que está o trabalhador que realiza a sua prestação laboral através de uma plataforma digital protegido adequadamente? De facto, há ainda algumas arestas a limar para que esta forma de prestação da atividade laboral seja positiva e traga benefícios aos trabalhadores, essencialmente no que respeita à remuneração adequada, à prestação social e ao benefício de normas de segurança e saúde no trabalho.

## PALAVRAS CHAVE

Plataformas digitais, prestação de serviços, trabalhadores, proteção, direitos sociais, plataformas digitais de trabalho, economia colaborativa.

1 Doutoranda em Direito na Faculdade de Ciências Jurídicas e do Trabalho da Universidade de Vigo, Advogada, mariana\_malta12@hotmail.com, ORCID 0000-0001-6588-0369

2 Doutora em Direito, Professora Adjunta no Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais na Escola de Tecnologia e Gestão do Politécnico do Porto, investigadora no CIICESI, mdf@estg.ipp.pt, ORCID 0000-0003-1857-1488.

## ABSTRACT

Due to the digital transition, accentuated by the Covid-19 pandemic, and the consequent change in the current job market, digital platforms and the people who provide their services there have been a fundamental part in the development and improvement of this new social and economy in which we operate.

The work provided on digital platforms brings great opportunities to workers, because they can work from anywhere, shaping their activity, whether as a main activity or as a complement to a main activity. However, not everything is positive opportunities, with digital platform service providers being subject to some risks and challenges that should not be ignored. In fact, there is still some uncertainty regarding the contractual link that connects the service provider to the digital platform. Is the service Provider bound to the beneficiary of the activity by an employment contract? Is the service provider who performs his work through a digital platform adequately protected? In fact, there are still some rough edges to be ironed out so that this way of providing work activity is positive and brings benefits to workers, essentially with regard to adequate remuneration, social benefits and the benefit of safety and health standards at work.

## KEY WORDS

Digital platforms, workers, protection, social rights, digital work platforms, collaborative economy.

## INTRODUÇÃO

O trabalho prestado através de plataformas digitais proporciona grandes oportunidades, seja para as empresas que ali oferecem os seus serviços, seja para os consumidores

das mesmas. De facto, as empresas encontram novas possibilidades de negócio, oferecendo os seus serviços provavelmente a um número maior de clientes que de outra forma não conseguiriam, o que gera mais receita e mais reconhecimento, por vezes até a nível internacional. Por sua vez, os clientes/consumidores têm ao seu dispor uma panóplia diversificada de oferta de bens e serviços à sua escolha nas mais variadas áreas de negócio, seja mercearia, alimentação, transportes, design gráfico ou edição de fotografias, contabilidade e finanças, limpezas, entre outros serviços vários.

Contudo, esta nova forma de prestação da atividade laboral criada pela evolução digital, e mais especificamente pela utilização em massa de sistemas dotados de inteligência artificial, não se caracteriza apenas pelas boas oportunidades. Na verdade, colocam-se alguns desafios e desvantagens que têm de se acautelar, nomeadamente ao nível dos direitos dos indivíduos que prestam os seus serviços naquelas plataformas digitais que, como iremos analisar, não consideramos que estejam, para já, protegidos adequadamente.

Um dos primeiros aspetos que levantam alguns desafios ao desenvolvimento do trabalho através das plataformas digitais, e que pretendemos abordar, é a qualificação jurídica dos indivíduos que ali prestam a sua atividade. A doutrina divide-se, havendo quem qualifique aqueles trabalhadores como simples prestadores de serviços, sem subordinação jurídica a um empregador, e, portanto, com autonomia, e quem os qualifique como trabalhadores por conta de outrem e, assim, subordinados juridicamente a um empregador.

Entendemos que, determinar a qualidade em que atuam estes prestadores de serviços das plataformas digitais é essencial de modo a que se possa assegurar que lhes estão a ser reconhecidos todos os direitos laborais e sociais que lhes assistem, enquanto tal. Em Portugal começaram a ser dados alguns passos neste sentido, primeiramente, especificamente em relação às plataformas de transportes, com a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, a Lei dos TVDE, e, em 2023, no

âmbito da Agenda do Trabalho Digno e da Valorização dos Jovens no Mercado, com a Lei n.º 13/2023, de 03 de abril. Conforme iremos analisar, Portugal está no bom caminho para garantir que aos indivíduos que prestam a sua atividade através das plataformas digitais são assegurados direitos sociais e laborais, independentemente do vínculo laboral que detenham. De todo o modo, é necessário garantir, através de uma fiscalização atenta e reforçada, que a legislação ora atualizada está e continuará a ser cumprida e que se mantém em constante atualização.

## 1. AS PLATAFORMAS DIGITAIS E A ECONOMIA COLABORATIVA

A revolução tecnológica e digital a que temos vindo a assistir ao longo dos últimos anos tem tido um impacto, de um modo geral, bastante positivo e de cariz evolutivo no mundo do trabalho tal como o conhecemos.

Como consequência desta inovação digital, mormente, da utilização de sistemas dotados de inteligência artificial, apareceram novas formas de prestação da atividade laboral. De facto, é visível o surgimento de outras formas de laborabilidade que se distinguem pela sua instabilidade e incerteza, e por trabalhadores aparentemente independentes e autónomos, supostamente sem um qualquer vínculo de subordinação jurídica a um empregador determinado.

Ora, uma destas novas formas de prestação da atividade laboral, que ganhou destaque com a pandemia de *Covid-19*,

e ainda mais com a utilização em massa de serviços de entregas de comida e mercearia, é o desenvolvimento do trabalho através de plataformas digitais, também designadas plataformas digitais de trabalho.

Em 2021 o número total estimado de trabalhadores da União Europeia, a prestar a sua atividade laboral através de plataformas digitais, era de 28,3 milhões de pessoas, esperando-se que, até 2025, esse número atinja os 43 milhões de trabalhadores<sup>3</sup>. Constata-se, pois, que já são muitos os indivíduos que prestam a sua atividade laboral através de plataformas digitais, esperando-se que este número aumente significativamente com o evoluir do mercado de negócios e desta nova dinâmica social.

Inserida no âmbito da denominada economia colaborativa<sup>4</sup>, esta nova dinâmica de prestação da atividade laboral através das plataformas digitais traz grandes oportunidades quando utilizada como atividade principal ou mesmo quando utilizada como forma de complementar uma remuneração principal<sup>5</sup>, especialmente porque promovem serviços inovadores ou modelos de negócios atrativos. No entanto, a atividade laboral realizada através de plataformas digitais tem associadas algumas preocupações e desafios no que respeita à verificação de eventuais desigualdades ou ameaças a alguns direitos sociais dos cidadãos já garantidos, como iremos analisar.

Com a evolução da tecnologia e do digital, o desenvolvimento de um sem número de plataformas digitais é visível em todas as áreas, cada uma com conteúdos e públicos

3 Cfr. EUROPEAN COMMISSION, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, BARCEVIČIUS, E., GINEIKYTĖ-KANCLERĖ, V., K3LI-MAVIČIŪTĖ, L. et al., *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work – Final report*, Publications Office of the European Union, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/527749> p. 96.

4 Acerca da temática da economia colaborativa, por vezes também apelidada de economia de plataformas, *uberized economy*, *gig economy* ou *platform economy*, cfr. MARIA IRENE GOMES, *Direito do trabalho e economia colaborativa – desafios de regulamentação*, in *Economia Colaborativa*, Coleção Investigação, Ciências Jurídicas, JusGov, UMinho Editora, 2023, p. 401, disponível para consulta em <https://doi.org/10.21814/uminho.ed.100.16>.

5 O que se verifica na União Europeia é que na maioria dos casos o trabalho prestado através das plataformas digitais constitui fonte de rendimento complementar à atividade principal.



extremamente diversificados. Desde a entrega de mercearias e bens às limpezas, do alojamento ao transporte, do trabalho digital à educação, do aconselhamento especializado em certas áreas à assistência técnica, a lista é extensa e em constante evolução. A este propósito é comum distinguir-se dois tipos de plataformas digitais de trabalho, as plataformas baseadas na internet e as plataformas baseadas na localização.

Assim, nas plataformas baseadas na internet<sup>6</sup> o trabalho é externalizado através de uma espécie de convite a vários possíveis candidatos dispersos geograficamente, normalmente associado a trabalhadores freelancers. Nestas plataformas baseadas na internet, como a *Fiverr*<sup>7</sup> por exemplo, o trabalho é realizado de forma completamente remota, podendo acontecer que o trabalhador e o utilizador do serviço estejam em países distintos, “levantando desafios à regulação e inspeção do trabalho, bem como na ótica fiscal e contributiva – e do acesso a direitos”<sup>8</sup>.

Por outro lado, nas plataformas digitais baseadas na localização ou plataformas locais, a atividade é tipicamente realizada em áreas geográficas específicas por trabalhadores fisicamente presentes e já não totalmente a nível remoto. Inserem-se nestes tipos de plataformas as plataformas digitais de transportes e de entregas que implicam o desempenho presencial das tarefas, tais como a *Uber*, a *Glovo* ou a *Bolt*, por exemplo.

Ora, o trabalho desenvolvido através de plataformas digitais caracteriza-se pela sua extrema flexibilidade, atipicidade, fragilidade e instabilidade. De facto, é reconhecida a esta modalidade de prestação da atividade laboral uma enorme flexibilidade no que respeita a horários e tempos de trabalho. O prestador de serviços pode escolher quando se liga à plataforma para iniciar a prestação da sua atividade<sup>9</sup>. A atipicidade das plataformas digitais revela-se na sua ainda pouca regulamentação legal<sup>10</sup> e no facto de se tratar, para todos os efeitos, de uma nova forma de prestação da atividade laboral. A fragilidade e instabilidade das plataformas digitais deriva da precariedade que lhe está associada, em especial dos indivíduos que ali prestam a sua atividade. De facto, quem presta a sua atividade laboral nas plataformas digitais é facilmente substituído por outro, considerando as necessidades de trabalho que existem e as poucas qualificações que muitas destas plataformas exigem, sujeitando-se, por isso, às condições que lhe são oferecidas<sup>11</sup>.

A forma de funcionamento das plataformas digitais (mormente as plataformas baseadas na localização) ocorre pela associação de certo trabalhador a um cliente em específico que procura determinado serviço, mediante o pagamento de um preço.

Desta forma, os indivíduos, inseridos em plataformas digitais, como a *Uber Eats*, a *Glovo*, a *Cabify* ou o *Oscar*, inscritos nessas aplicações para prestar um serviço, esperam que um

6 Por vezes também designadas *outsourcing* online, *crowdwork* ou externalização de trabalho.

7 Plataforma que conecta empresas com freelancers digitais registados para prestar serviços em mais de 500 categorias disponíveis.

8 GUILHERME DRAY e TERESA COELHO MOREIRA, *Livro verde sobre o futuro do trabalho*, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2022, p. 66.

9 Contudo, em termos práticos não é bem assim, havendo algumas regras pelas quais os trabalhadores se devem reger se quiserem receber mais, por exemplo. A este propósito cfr. JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, *A Glovo, os riders/estafetas e o Supremo Tribunal de Espanha: another brick in the wall?*, *Prontuário de Direito do Trabalho*, Tomo II, 2020, p. 139.

10 Apesar de que, como iremos ver infra, Portugal ter alterado a sua legislação laboral já a contar com a introdução em massa do trabalho prestado através das plataformas digitais no nosso país.

11 Cfr. TERESA COELHO MOREIRA, *O trabalho nas plataformas digitais e a presunção de laboralidade*, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano II, n.º 3, 2022, p. 352.

certo cliente, utilizador daquela, solicite um serviço, o qual aceitam, ou não. Assim, a plataforma digital, através de algoritmos baseados na inteligência artificial conecta um cliente a determinado prestador do serviço, organizando o trabalho desenvolvido, fixando um preço. Neste sentido, e no âmbito desta dinâmica de algoritmos questiona-se se, eventualmente, não poderá estar aqui escondida uma certa subordinação jurídica do trabalhador à plataforma. Na verdade, é a plataforma que através de algoritmos conecta uma oferta de serviço a um cliente com uma necessidade em específico. O trabalhador, na verdade, não parece ter grande opção na hora de aceitar o serviço. Certo é que “quem trabalha para as plataformas digitais não pode negociar as condições de trabalho (...) limita-se a aceitá-las ou a recusá-las”<sup>12</sup>. É, pois, este desequilíbrio existente entre as partes envolvidas que traz riscos para os indivíduos que prestam a sua atividade laboral nestas plataformas digitais, tornando-se, assim, importante qualificar o vínculo existente entre o prestador de atividade nas plataformas e o seu beneficiário.

## 2. O TRABALHADOR AO SERVIÇO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Conforme acima mencionado, estima-se que, atualmente, cerca de 28 milhões de pessoas prestam a sua atividade laboral através de plataformas digitais<sup>13</sup>.

Trata-se, regra geral, de indivíduos de sexo masculino, jovens e com algumas habilitações literárias, geralmente pós ensino secundário. Conforme enfatiza KURT VANDAELE<sup>14</sup>, é generalizada a ideia de que o trabalho prestado através das

plataformas digitais é uma forma fácil de entrada no mercado laboral para grupos vulneráveis e muitas vezes estigmatizados. Na verdade, conforme podemos verificar no nosso dia-a-dia, nas plataformas digitais de entrega de alimentos como a *Uber Eats* ou a *Glovo*, por exemplo, trabalham maioritariamente indivíduos do sexo masculino, estrangeiros, muitas vezes sem saber falar ou entender minimamente a língua portuguesa. Verifica-se, pois, que os requisitos para iniciar a prestação laboral nestas plataformas digitais são pouco criteriosos, não sendo, pois, exigidas qualificações superiores ou mesmo formação básica.

Regra geral, estes trabalhadores queixam-se de salários baixos, precariedade ou falta de apoios sociais<sup>15</sup>.

### 2.1 TRABALHADOR POR CONTA DE OUTREM OU POR CONTA PRÓPRIA?

Ora, é em relação a estes indivíduos que prestam a sua atividade perante um sistema dotado de inteligência artificial, que se colocam vários problemas. Um dos temas mais discutidos no âmbito da dinâmica dos prestadores de atividade das plataformas digitais é relativo à qualificação da relação ou vínculo jurídico que é estabelecido entre o beneficiário que explora a plataforma digital e os indivíduos que nela prestam a sua atividade laboral.

Qualificar o trabalho prestado em plataformas digitais como autónomo ou dependente de outrem irá sempre depender de uma análise casuística a cada caso em concreto. De um modo geral, um pouco por toda a parte os tribunais têm demonstrado dificuldades em qualificar juridicamente

12 Cf. TERESA COELHO MOREIRA, *O trabalho nas plataformas digitais* (...) op. cit., p. 353.

13 Cf. EUROPEAN COMMISSION, (...), *Study to support the* (...) op. cit., p. 96.

14 Cf. KURT VANDAELE, *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*, Working paper, European Trade Union Institute, 2018, p. 10, disponível em <https://www.etui.org/sites/default/files/Working%20Paper%202018.05%20Vandaele%20Trade%20unions%20Platform%20economy%20Web.pdf>

15 Cf. TERESA COELHO MOREIRA, *O trabalho nas plataformas digitais* (...) op. cit., p. 361 e ss.

estas novas modalidades de prestação da atividade laboral, divergindo os entendimentos, havendo quem qualifique aqueles indivíduos como simples prestadores de serviços, sem subordinação jurídica a um empregador<sup>16</sup>, e, portanto, com autonomia, e quem os qualifique como trabalhadores por conta de outrem e, assim, subordinados juridicamente a um empregador<sup>17</sup>. Determinar a qualidade em que atuam estes prestadores de atividade nas plataformas digitais é essencial de modo a que se possa assegurar que lhes estão a ser reconhecidos todos os direitos laborais e sociais que lhes assistem.

Em virtude dos inúmeros propósitos e público-alvo em que as plataformas digitais de trabalho assentam, é importante que se atenda às diferentes formas de organização do trabalho que as mesmas incorporam, nomeadamente, ao eventual controlo maior ou menor que podem aquelas deter sobre o serviço e, consequentemente, sobre o trabalhador. Torna-se, pois, crucial determinar que tipo de vínculo existe entre a plataforma digital e o trabalhador que aí presta a sua atividade laboral e é remunerado enquanto tal.

Segundo dados da União Europeia, 93% dos trabalhadores que prestam a sua atividade laboral mediante plataformas

digitais são trabalhadores por conta própria, enquanto apenas 7% são considerados trabalhadores por conta de outrem<sup>18</sup>. Ora, difere e muito a proteção que é reconhecida aos trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores por conta própria não beneficiando estes da proteção e dos direitos que são reconhecidos aos trabalhadores por conta de outrem. Na verdade, qualificar aqueles indivíduos que prestam a sua atividade nas plataformas digitais, como trabalhadores independentes, sem um vínculo jurídico de subordinação jurídica a um empregador, pode traduzir-se em proteção social reduzida, bem como numa relação desequilibrada, devido ao uso massivo de algoritmos ou outras medidas digitais de controlo<sup>19</sup>.

Em Portugal, o primeiro passo dado para a definição da relação jurídica existente entre os trabalhadores que prestam a sua atividade laboral através de uma plataforma digital e a empresa que detém a plataforma, foi com a publicação da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto<sup>20</sup>, que estabelece o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica<sup>21</sup>. Ao abrigo desta Lei podemos

16 Como por exemplo, as sentenças proferidas no Tribunal de Madrid em 3/09/2018 ou 11/01/2019, relativamente aos *riders* da *Glovo*, que não qualificaram a atividade laboral prestada naquela plataforma digital por estes indivíduos como dependente ou subordinada. Ou o acórdão da *Cour d'appel de Paris* que, numa sentença de 20/04/2017, decidiu que os *riders* da plataforma *Take Eat Easy* não eram trabalhadores subordinados devido à ampla liberdade na escolha das entregas e de quando querem trabalhar. Cfr. para maiores desenvolvimentos, TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, 2022, pp. 82 e ss.

17 Como por exemplo, a sentença do Supremo Tribunal Espanhol, proferida em 25/10/2020, que reconheceu a existência de uma relação de emprego dependente e subordinada, entre um *rider* da *Glovo* e a *Glovo* enquanto plataforma digital. Para maiores desenvolvimentos cfr. JOÃO LEAL AMADO, *As plataformas digitais e o novo art. 12.º A do Código do Trabalho português: empreendendo ou trabalhando*, in A Revista, n.º 3, 2023, p. 87, bem como, JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, *A Glovo, os riders (...)*, op. cit.. Outro exemplo relevante trata-se de um acórdão proferido num Tribunal no Estado da Califórnia, Estados Unidos, de 11/03/2015, o caso *O'Connor et al vs Uber Technologies Inc.*, no qual se reconheceu um vínculo laboral entre a *Uber*, enquanto entidade empregadora, e os seus trabalhadores/motoristas. Para mais desenvolvimentos cfr. CATARINA MARQUES DA SILVA e JORGE RIBEIRO MENDONÇA, *Plataformas digitais nas vestes de empregador: os desafios da "uberização" do trabalho*, in Revista Internacional de Direito do Trabalho, Ano I, n.º 2, setembro de 2021, disponível para consulta em [https://idtd.fdlisboa.pt/wp-content/uploads/2021/08/RIDT2\\_8.pdf](https://idtd.fdlisboa.pt/wp-content/uploads/2021/08/RIDT2_8.pdf)

18 Cfr. dados disponibilizados pela União Europeia disponíveis para consulta em <https://www.consilium.europa.eu/pt/infographics/digital-platform-workers/>

19 Cfr. ANTONIO ALOISI e VALERIO DE STEFANO, *Your Boss Is an Algorithm, Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. Hart Publishing, 2022.

20 Também designada Lei dos TVDE – transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrónica.

21 No entendimento de TERESA COELHO MOREIRA, o termo “eletrónica” não é o melhor para identificar a plataforma em causa, pois o que está em causa é uma plataforma digital e não eletrónica. A este propósito cfr. TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho na (...)*, op. cit., p. 93.

distinguir quatro sujeitos, o operador de TVDE, o operador de plataformas eletrônicas, o motorista e o utilizador ou passageiro. O operador de TVDE caracteriza-se, segundo o art. 2.º, n.º 1 da Lei n.º 45/2018 de 10 de agosto, como a “pessoa coletiva que efetua transporte individual remunerado de passageiros”. Por sua vez, o operador de plataforma eletrônica, nos termos do disposto no art. 16.º da Lei n.º 45/2018 de 10 de agosto, caracteriza-se como “infraestrutura eletrônica ou sob exploração de pessoas coletivas que prestam, segundo um modelo de negócio próprio, o serviço de intermediação entre utilizadores e operadores de TVDE aderente à plataforma, na sequência efetuada pelo utilizador por meio de aplicação informática dedicada”.

Conforme dispõe o art. 10.º, n.º 10 da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, o vínculo jurídico entre o operador de TVDE e o motorista é estabelecido mediante acordo escrito, sendo aplicável o disposto no art. 12.º do Código do Trabalho. Remete-nos, assim, para a presunção de laboralidade estabelecida no art. 12.º do CT.

Ora, o vínculo é titulado por contrato escrito assinado pelas partes, independentemente da denominação que as partes tenham adotado no mesmo. Conclui-se, que o vínculo pode ser, ou não, titulado por um contrato de trabalho. Aliás, o próprio art. 10.º, n.º 12 da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, alude a isso mesmo, ao distinguir o motorista vinculado por contrato de trabalho do motorista independente. Assim, está na liberdade das partes, nomeadamente, do operador de TVDE e do motorista, optar por um

contrato de trabalho ou por um contrato de prestação de serviços.

Conforme expõe TERESA COELHO MOREIRA, a Lei refere-se apenas ao vínculo contratual existente entre o operador de TVDE e o motorista, não se referindo, pois, ao vínculo contratual existente entre operador de plataforma eletrônica e motorista<sup>22/23</sup>. Depreende-se, assim, que os operadores de plataformas digitais dedicar-se-iam, sobretudo, a prestar serviços de intermediação da conexão entre o utilizador, isto é, o passageiro, e o operador do serviço de TVDE (...)<sup>24</sup>. Assim, entre o operador da plataforma eletrônica e o motorista não existe qualquer contrato ou vínculo jurídico, ainda que seja obrigação do motorista inscrever-se junto da mesma<sup>25</sup>. A este respeito JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, salientam que, ainda que o vínculo jurídico não exista entre motorista e operador de plataforma eletrônica, certo é que a Lei prevê alguns deveres típicos de entidade empregadora a cargo do operador de plataforma eletrônica, nomeadamente, no âmbito de controlo dos tempos de trabalho prestados pelo motorista ou em matéria de limites máximos previstos de tempo de trabalho<sup>26/27</sup>.

Conforme acima salientamos, o disposto no art. 10.º, n.º 10 da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, determina que ao vínculo estabelecido entre operador de TVDE e motorista, mediante contrato escrito, aplica-se a presunção de laboralidade do art. 12.º do CT.

O art. 12.º do Código do Trabalho prevê uma presunção de contrato de trabalho quando algumas das características

22 Cfr. TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho na (...)*, op. cit., p. 93.

23 A este propósito João Leal Amado e Teresa Coelho Moreira equacionam a hipótese de o operador de TVDE e o motorista serem a mesma pessoa. Para mais desenvolvimentos cfr. JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, *A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 1, 2019, pp. 107 e ss.

24 Cfr. TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho na (...)*, op. cit., p. 93.

25 Conforme dispõe o art. 10.º, n.º 1 da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto.

26 Cfr. JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, *A lei sobre o TVDE (...)* op. cit., p. 108.

27 A este propósito vejam-se os arts. 13.º e 20.º, n.º 3 da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto.



elencadas naquele normativo se verifiquem, nomeadamente, o facto de a atividade prestada ser paga com determinada periodicidade ou caso se observem horas de início e de termo da prestação laboral determinadas pelo beneficiário da atividade.

Assim, um trabalhador de uma plataforma TVDE, ao abrigo da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, poderá, ou não, ser abrangido por um contrato de trabalho, escrito, prestando a sua atividade a um operador de TVDE no âmbito da organização e sob autoridade deste, considerando-se, pois, que se trata de um trabalhador por conta de outrem e não de um trabalhador por conta própria, autónomo e sem subordinação jurídica. Esta presunção de contrato de trabalho trata-se de presunção ilidível pelo que, nos termos do disposto no art. 350.º do Código Civil, “nada impede que o beneficiário da atividade consiga provar que não se trata de um contrato de trabalho”<sup>28</sup>. Assim, “recai sobre o prestador de atividade o ónus de provar alguns (em geral, pelo menos dois) dos indícios de laboralidade” previstos no elenco do art. 12.º do Código do Trabalho português, “cabendo ao beneficiário da mesma demonstrar, em seu turno, a inexistência de um contrato de trabalho”<sup>29</sup>.

Para já, a única modalidade de trabalho prestado em plataformas digitais que está regulamentada especificamente é a relativa aos transportes, os denominados TVDE.

Contudo, no dia 1 de maio de 2023 entrou em vigor a chamada Agenda do Trabalho Digno e de Valorização de Jovens no Mercado através da Lei n.º 13/2023, de 03 de abril, que corresponde a um conjunto de medidas que alteraram a nossa legislação laboral. O objetivo principal a atingir com

aquela Lei será melhorar as condições de trabalho atuais para todos os trabalhadores, e ajudar na conciliação entre a vida pessoal e familiar e a vida profissional daqueles. Pela primeira vez e atenta a necessidade sentida, regulou-se o regime dos trabalhadores que prestam serviços através das chamadas plataformas digitais.

Ora, um dos primeiros passos dados pelo legislador português no âmbito das plataformas digitais foi a introdução de um preceito novo (e longo) no sistema jus laboral português, o artigo 12.º A do Código do Trabalho português. Com o intuito de estender a presunção de laboralidade prevista no art. 12.º do Código do Trabalho português aos trabalhadores das plataformas digitais, o legislador estabeleceu no artigo 12.º-A acerca da presunção da existência de contrato de trabalho no âmbito do trabalho prestado nas plataformas digitais<sup>30</sup>.

Se os requisitos previstos nas várias alíneas do art. 12.º A do Código do Trabalho português se verificarem presumir-se-á a existência de subordinação jurídica entre determinado indivíduo ao serviço de uma plataforma digital e a própria plataforma digital. Esta presunção de contrato de trabalho, a par da estabelecida no art. 12.º do Código do Trabalho português trata-se de presunção ilidível pelo que, nos termos do disposto no art. 350.º do Código Civil, “pode ser ilidida nos termos gerais, 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”.

Consideramos, que, de um modo geral, os objetivos que se pretendiam cumprir com a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, de 03 de abril, nomeadamente, de assegurar direitos

28 Cfr. TERESA COELHO MOREIRA, *O trabalho nas plataformas digitais (...)* op. cit., p. 358 e ss.

29 Cfr. CATARINA MARQUES DA SILVA e JORGE RIBEIRO MENDONÇA, *Plataformas digitais nas vestes (...)*, op. cit., p. 311.

30 De facto, a presunção do art. 12.º do CT português nos moldes em que está estabelecida não se mostra adequada para enfrentar os desafios associados às novas formas de trabalhar nas plataformas digitais. A este propósito foram várias as iniciativas da União Europeia para fazer face aos problemas colocados pelas plataformas digitais e que vieram a ter influência na atualização ocorrida no direito português. Para mais esclarecimentos, cfr. TERESA COELHO MOREIRA, *O trabalho nas plataformas digitais (...)* op. cit., p. 360 e ss.

sociais e laborais ao trabalhador que presta a sua atividade através de plataformas digitais e de eventualmente vincular aquele a uma certa empresa detentora da plataforma digital foram atingidos.

De qualquer forma é necessário garantir, através de uma fiscalização atenta e reforçada, que este normativo está e continuará a ser cumprido.

Por outro lado, será importante<sup>31</sup> atualizar a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, considerando que a presunção de laboralidade do art. 12.º A do Código de Trabalho português também se aplica aos motoristas ao serviço das plataformas digitais, conforme prevê o n.º 12 daquele preceito.

## 2.2 A PROTEÇÃO DEVIDA AOS TRABALHADORES DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

É unânime que aos trabalhadores que prestam a sua atividade laboral através das plataformas digitais associa-se a ideia de que não são bem remunerados, não auferindo, na maioria das vezes, nem sequer o correspondente a um salário mínimo nacional vigente, lutando a maior parte das vezes por um rendimento digno.

Para além disso, aos trabalhadores daquelas plataformas associam-se, ainda, traços de pobreza, instabilidade e precariedade e, aquilo a que se assiste maioritariamente é que devido a essa sua condição, habitam conjuntamente com outros trabalhadores no mesmo contexto social.

Por outro lado, reconhece-se que, não têm, regra geral, acesso a proteção social, negociação coletiva ou acesso a normas de segurança e saúde no trabalho.

Ora, de um modo geral, os trabalhadores que prestam a sua atividade através de uma plataforma digital não beneficiam de um trabalho digno. Na verdade, conforme acima revelamos, segundo dados da União Europeia 93% dos trabalhadores que prestam a sua atividade laboral através de plataformas digitais são trabalhadores por conta própria, não lhes sendo, pois, reconhecida a mesma proteção que será eventualmente reconhecida a um trabalhador vinculado por um contrato de trabalho a determinado empregador.

Acresce que os métodos de gestão algorítmica utilizados nas plataformas digitais aumentam alguns riscos adstritos à pessoa do trabalhador. De facto, a utilização de algoritmos põe em causa a transparência e isenção do sistema<sup>32</sup>, colocando dúvidas em relação à suposta autonomia do trabalhador.

Consideramos que para esta nova forma de trabalho que recorre às plataformas digitais, deve haver um regime legislativo específico para as mesmas. De facto, os trabalhadores, e estas novas formas de prestação laboral criadas com a implementação deste novo mundo digital, não estão plenamente protegidas, pelo menos a nível Europeu.

Assim, será preciso modificar os Códigos do Trabalho de cada país, adaptando-os ou mesmo criando diplomas específicos para esses novos trabalhadores, especialmente no que respeita à proteção social devida àqueles, que é, atualmente, ainda bastante insatisfatória.

Em Portugal, como já acima salientamos, a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, de 03 de abril, deu um passo neste sentido, facilitando a qualificação do vínculo do prestador ao beneficiário da sua atividade, ou seja, a plataforma digital, como presumível vínculo laboral. De facto, o art. 12.º-A do

31 Especialmente porque o art. 12.º do Código do Trabalho português não se mostra adequado para resolver os desafios que se colocam no âmbito das plataformas digitais. Para maiores desenvolvimentos cfr. TERESA COELHO MOREIRA, *O trabalho nas plataformas digitais* (...) op. cit., p. 360 e ss.

32 A este propósito o Código do Trabalho português acautelou estas situações, ficando agora as plataformas obrigadas ao dever de informação e transparência acerca do uso de algoritmos e mecanismos dotados de inteligência artificial quando esteja em causa a tomada de decisões sobre o acesso e manutenção de emprego, assim como as condições de trabalho – art. 106.º, n.º 3, alínea g) do CT aditado pela Lei n.º 13/2023, de 03 de abril, ao abrigo da Agenda do trabalho digno e de valorização de jovens no mercado.

Código do Trabalho português reconheceu a presunção da existência de um contrato de trabalho na relação entre o prestador da atividade e a plataforma digital quando algumas características se verificarem, nomeadamente, o exercício de poder de direção pela plataforma ou a retribuição do trabalhador fixada pela plataforma.

Seguindo o entendimento de JOÃO LEAL AMADO<sup>33</sup> consideramos que tendo em conta a introdução destas novas formas de trabalhar através das plataformas digitais o direito do trabalho terá de se adaptar do ponto de vista regimental. A este propósito o n.º 9 do art. 12.º A do Código Trabalho português estipula que quando se considere a existência de contrato de trabalho deverão ser aplicáveis as normas relativas a “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” desde que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada. Na verdade, “uma coisa é qualificar um dado contrato como um contrato de trabalho, outra, logicamente posterior, é determinar o regime jurídico aplicável a esse contrato”<sup>34</sup>. De facto, nem todas as normas previstas no nosso Código do Trabalho serão aplicáveis adequadamente a estas novas formas de trabalhar. Pretendeu, pois, o legislador acautelar que as normas previstas no Código do Trabalho português apenas se aplicarão à condição dos trabalhadores das plataformas digitais caso se revelem compatíveis com as especificidades da atividade exercida, ainda que se esteja perante um contrato de trabalho.

Assim, reforçamos a ideia de que a aplicação desta norma deve ser fiscalizada atentamente. Para o efeito, as autoridades devem fiscalizar se o trabalhador de uma plataforma digital

está a beneficiar de condições de trabalho dignas, nomeadamente se está a ser remunerado de forma justa, se os horários de trabalho não são abusivos e se lhe são proporcionadas condições de segurança e higiene básicas.

Por outro lado, considerando a evolução digital acelerada que presenciamos, e as constantes mudanças nesta nova dinâmica laboral e social, é fundamental que a legislação laboral se vá atualizando, adaptando-se ao mercado de trabalho, tendo sempre como princípio fundamental o trabalho digno e a proteção dos direitos básicos dos trabalhadores, independentemente da forma como prestam a sua atividade laboral.

Tendo em atenção toda esta evolução digital do mercado do trabalho e toda a dinâmica social e laboral envolvente a União Europeia está atualmente a trabalhar numa Diretiva que tem como objetivo melhorar as condições de trabalho das pessoas que prestam a sua atividade laboral através das plataformas digitais. Trata-se de uma proposta<sup>35</sup> de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho apresentada em dezembro de 2021. Esta iniciativa do Parlamento Europeu e do Conselho tem duas questões fundamentais em linha de conta, nomeadamente, a determinação correta do estatuto profissional das pessoas que trabalham nas plataformas digitais e a definição de um conjunto de regras relativas à utilização de sistemas dotados de inteligência artificial no local de trabalho.

Para o efeito, a proposta elenca um número de critérios que ajudam na definição da relação laboral entre o trabalhador e a plataforma. Na verdade, muitos dos trabalhadores das plataformas digitais são considerados trabalhadores por conta própria erradamente, pois, o certo é que são obrigados

33 Cfr. JOÃO LEAL AMADO, *As plataformas digitais e o novo art. 12.º A (...)*, op. cit., p. 102.

34 Cfr. JOÃO LEAL AMADO, *As plataformas digitais e o novo art. 12.º A (...)*, op. cit., p. 102.

35 Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho de 9/12/2021, COM(2021) 762 final, 2021/0414 (COD), disponível para consulta em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52021PC0762>

a cumprir as mesmas regras adstritas a um trabalhador por conta de outrem. A ideia da proposta de diretiva é ajudar a redefinir o estatuto destes trabalhadores, reclassificando-os como verdadeiros trabalhadores por conta de outrem, devendo, pois, beneficiar de direitos e proteção social enquanto tal.

Relativamente à segunda linha da proposta, a ideia é assegurar a utilização mais transparente dos algoritmos. De facto, para a gestão de recursos humanos as plataformas digitais utilizam um sistema de algoritmos ao qual, na maior parte das vezes, falta-lhe a necessária transparência relativamente à forma como as decisões são tomadas e como os dados pessoais são utilizados. O Conselho pretende assegurar que os trabalhadores são informados acerca da utilização de sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões no âmbito da gestão de recursos humanos<sup>36</sup>.

## CONCLUSÃO

Reconhecemos que o papel das plataformas digitais, enquanto sistemas dotados de inteligência artificial, beneficiam, sem paralelo, o mundo do trabalho. Facilitam o emprego, melhorando a qualidade do trabalho e da própria vida tanto do empregador como mesmo do próprio trabalhador, o que acaba por trazer benefícios para a sociedade em geral.

De facto, o trabalho desenvolvido nas plataformas digitais proporciona grandes oportunidades, seja para as empresas que ali oferecem os seus serviços, encontrando novas e mais abrangentes possibilidades de negócio, porventura mais lucrativas e reconhecidas além fronteiras, seja para os trabalhadores das mesmas, que podem prestar a sua atividade em diversas áreas de negócio, independentemente da formação de que sejam detentores, tanto a nível de remuneração

principal como forma de suplemento financeiro. Contudo, ainda são visíveis bastantes limitações em redor do trabalho prestado através das plataformas digitais, mormente em relação aos trabalhadores das mesmas.

Reconhece-se, evidentemente, que a digitalização, visível, nomeadamente, no trabalho prestado nas plataformas digitais traz enormes benefícios para as pessoas de um modo geral, contudo, tais benefícios não podem ocorrer em detrimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores ao serviço daquelas.

Na verdade, a difícil distinção entre tempos de trabalho e vida privada, a falta de proteção social adequada, o não beneficiarem de normas de segurança e saúde no trabalho ou a eventual falta de transparência na gestão algorítmica e dos sistemas dotados de inteligência artificial, são motivos bastantes que levam a que se tenham algumas reticências em reconhecer abertamente esta nova dinâmica laboral. Apenas tornando o trabalho prestado através de plataformas digitais digno e sustentável é que podemos dizer que os benefícios que dali advenham são totalmente compensatórios.

Nesse sentido, é importante qualificar-se corretamente o estatuto profissional dos indivíduos ao serviço de uma determinada plataforma digital e tratá-lo enquanto tal. Consideramos que determinar a qualidade em que atuam estes trabalhadores é essencial de modo a que se possa assegurar que lhes estão a ser reconhecidos todos os direitos laborais e sociais que lhes assistem.

Em Portugal o primeiro passo para a qualificação da relação laboral existente entre trabalhador e plataforma digital foi dado com a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, a Lei dos TVDE. Conforme dispõe o art. 10.º, n.º 10 da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, ao vínculo estabelecido entre

36 Cfr. Comunicado de Imprensa do Conselho da União Europeia, de 12/06/2023 disponível para consulta em <https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2023/06/12/rights-for-platform-workers-council-agrees-its-position/>

operador de TVDE e motorista, mediante contrato escrito, aplica-se a presunção de laboralidade do art. 12.º do CT.

O art. 12.º do Código do Trabalho prevê uma presunção ilidível de contrato de trabalho contando que algumas das características elencadas naquele normativo se verifiquem, nomeadamente, o facto de a atividade prestada ser paga com determinada periodicidade ou caso se observem horas de início e de termo da prestação laboral determinadas pelo beneficiário da atividade.

No âmbito da Agenda do Trabalho Digno e da Valorização dos Jovens no Mercado do Trabalho, entrou em vigor a Lei n.º 13/2023, de 03 de abril, que introduziu um preceito novo no sistema juslaboral português, o artigo 12.º A do Código do Trabalho Português, que estabeleceu uma presunção de contrato de trabalho no âmbito do trabalho prestado nas plataformas digitais. Assim, atualmente, em Portugal, os indivíduos que prestam a sua atividade laboral nas plataformas digitais presumem-se trabalhadores por conta de outrem, desde que alguma das características elencadas naquele artigo se verifiquem, passando a ter os direitos expressamente reconhecidos aos trabalhadores subordinados, acautelando-se, assim, a sua proteção devida.

Tendo em atenção toda esta evolução digital do mercado do trabalho e toda a dinâmica social e laboral envolvente, a União Europeia está atualmente a trabalhar numa diretiva que tem como objetivo melhorar as condições de trabalho das pessoas que prestam a sua atividade laboral através das plataformas digitais. Esta proposta de diretiva vai de encontro a algumas das medidas já adotadas por Portugal, nomeadamente, com a introdução do art. 12.º-A do Código do Trabalho, bem como com o disposto no art. 106.º, n.º 3, alínea s).

A ideia é definir com rigor a relação laboral entre o trabalhador e a plataforma digital, requalificando a mesma, pois, o que se verifica é que muitos trabalhadores são erradamente considerados trabalhadores por conta própria, quando tal não corresponde inteiramente à verdade, sendo-lhe impostas

regras e restrições como se se tratasse de um trabalhador por conta de outrem.

Por outro lado, pretende-se assegurar que os trabalhadores são informados acerca da utilização de sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões no âmbito da gestão de recursos humanos. A pretensão é assegurar a utilização mais transparente dos algoritmos presentes nas plataformas digitais, especialmente presente na gestão de recursos humanos.

Em constante evolução, e expansão, o mercado laboral no âmbito das plataformas digitais, precisa de reflexão atenta e eficaz, e muita fiscalização, de modo que o crescimento destas novas formas de prestação da atividade laboral seja acompanhado pelos Estados, trazendo oportunidades e benefícios tanto para empresas como para os seus trabalhadores, afastando desigualdades ou discriminações, garantindo, assim, os direitos fundamentais de todos os trabalhadores, enquanto cidadãos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALOISI, Antonio, DE STEFANO, Valerio, *Your boss is an Algorithm, Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*, Hart Publishing, 2022;

AMADO, João Leal, *As plataformas digitais e o novo art. 12.º A do Código do Trabalho português: empreendendo ou trabalhando*, in *A Revista*, n.º 3, 2023;

AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho, *A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 1, 2019;

\_\_\_\_\_, *A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica: sujeitos, relação e presunções*, in *LaBoUR & Law Issues*, vol. 5, n.º 1, 2019;

\_\_\_\_\_, *A Glovo, os riders/estafetas e o Supremo Tribunal de Espanha: another brick in the wall?*, *Prontuário de Direito do Trabalho*, Tomo II, 2020;



\_\_\_\_\_, *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*, ano 1, setembro de 2021, n.º 2, 2021;

DRAY, Guilherme, MOREIRA, Teresa Coelho, *Livro verde sobre o futuro do trabalho*, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2022;

FERNANDES, António Monteiro, *Emprego na era digital: um novo conceito de trabalhador?*, in *Trabalho no Era Digital: Que Direito?*, Estudos Apodit 9, Fundação Calouste Gulbenkian, 2022;

GOMES, Maria Irene, *Direito do trabalho e economia colaborativa – desafios de regulamentação*, in *Economia Colaborativa*, Coleção Investigação, Ciências Jurídicas, JusGov, UMinho Editora, 2023;

MOREIRA, Teresa Coelho, *O trabalho nas plataformas digitais e a presunção de laboralidade*, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano II, n.º 3, 2022;

\_\_\_\_\_, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, 2022;

OIT - Organização Internacional do Trabalho, *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital*, Bureau Internacional do Trabalho, 2020;

\_\_\_\_\_, *Perspetivas sociais e de emprego no mundo: o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho*, Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, 2021;

\_\_\_\_\_, *Trabalhar para um futuro melhor - Comissão Mundial sobre o futuro do trabalho*, Bureau Internacional do Trabalho, Lisboa, 2019;

SILVA, Catarina Marques da Silva, MENDONÇA, Jorge Ribeiro, *Plataformas digitais nas vestes de empregador: os desafios da “uberização” do trabalho*, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano I, n.º 2, setembro de 2021.

#### WEBGRAFIA:

<https://data.europa.eu/doi/10.2767/527749> [Consultado a 8 de novembro de 2023];

<https://doi.org/10.21814/uminho.ed.100.16>. [Consultado a 6 de novembro de 2023];

<https://www.etui.org/sites/default/files/Working%20Paper%202018.05%20Vandaele%20Trade%20unions%20Platform%20economy%20Web.pdf> [Consultado a 2 de novembro de 2023];

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52021PC0762> [Consultado a 3 de novembro de 2023];

<https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2023/06/12/rights-for-platform-workers-council-agrees-its-position/> [Consultado a 10 de novembro de 2023];