

RIDT

ANO I / SETEMBRO 2021 / Nº 2
SEMESTRAL

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO



idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

Diretores

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora

Cláudia Madaleno

Secretária-Geral

Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta

Maria Leonor Ruivo

Propriedade

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
NIPC 504992392

Morada IDT / Sede de Redação

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade

Semestral

Nº Registo ERC

127529

Depósito Legal

480082/21

ISSN

2184-8815

Conceção Gráfica e Paginação

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.

Directors

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Assistant Director

Cláudia Madaleno

Secretary-General

Sara Leitão

Deputy Secretary-General

Maria Leonor Ruivo

Ownership

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
ID No. 504992392

Address IDT / Head Office

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicity

Semiannual

ERC Registration No.

127529

Legal Deposit

480082/21

ISSN

2184-8815

Graphic Design and Pagination

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.



A UBER, O MOTORISTA E O CLIENTE: TRÊS OU QUATRO? A PROPÓSITO DE UMA DECISÃO DO *SUPREME COURT* DO REINO UNIDO

*UBER, DRIVER AND CUSTOMER: THREE OR FOUR? AROUND A
RULING OF THE UNITED KINGDOM SUPREME COURT*

João Leal Amado*

Teresa Coelho Moreira**

Sumário - 1. Nota introdutória - 2. A decisão do *Supreme Court* - 3. A Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto (“Lei Uber”) - 4. Califórnia: da AB5 à *Proposition 22* - 5. Conclusão

Resumo:

Neste artigo é analisada uma recente e importante decisão do Supremo Tribunal britânico sobre o estatuto jurídico dos motoristas que prestam serviços à Uber, procurando os autores refletir sobre o conteúdo dessa decisão e sobre a forma como, em Portugal, esta questão foi tratada na chamada “Lei Uber” (Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto). Conclui-se com um juízo muito reticente quanto à bondade da nossa lei, que parece ter transformado artificialmente aquilo que seria uma relação a três (entre a Uber, o motorista e o cliente) numa relação a quatro, através da criação da figura do “operador de TVDE”, quiçá com o objetivo e decerto com o efeito de inviabilizar o reconhecimento da existência de um genuíno

* Doutor em Direito. Professor Associado da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Membro do Instituto Jurídico da FDUC.

** Doutora em Direito. Professora Auxiliar da Escola de Direito da Universidade do Minho. Membro integrado do JusGov - Centro de Investigação em Justiça e Governança, e Coordenadora do Grupo de Investigação em Direitos Humanos do mesmo. Vice-Presidente da Direção da APODIT - Associação Portuguesa de Direito do Trabalho. tmoreira@direito.uminho.pt

contrato de trabalho entre a Uber (ou as empresas congéneres) e os seus motoristas.

Abstract:

This article analyzes a recent and important decision of the British Supreme Court on the legal status of drivers who provide services for Uber. The authors seek to reflect on the content of this decision and on the way in which, in Portugal, this issue was addressed in the so-called “Uber Law” (Law No. 45/2018, of 10 August). It concludes with a very reticent judgment about the virtue of our law, which seems to have artificially transformed what would be a three-way relationship (between Uber, the driver and the customer) into a four-person relationship, through the creation of the so-called “TVDE operator”, perhaps with the objective and certainly with the effect of making it impossible to recognize the existence of a genuine employment contract between Uber (or similar companies) and its drivers.

1. Nota introdutória

Como é sabido, nos últimos anos e um pouco por toda a parte os tribunais têm experimentado consideráveis dificuldades para procederem ao enquadramento jurídico do trabalho prestado via *apps*, através de plataformas digitais¹, registando-se flutuações significativas quanto à qualificação do mesmo como trabalho subordinado, trabalho autónomo ou, por vezes, como trabalho “parassubordinado”. Em todo o caso, as decisões judiciais assumem a existência, neste âmbito, de três sujeitos: a plataforma digital, o trabalhador ou prestador de serviços e o cliente. E a discussão centra-se na qualificação da relação jurídica que se estabelece entre a empresa que opera através da plataforma digital e os que lhe

¹ Para uma perspetiva geral sobre os desafios da chamada “economia colaborativa” (gig economy), vd. TERESA COELHO MOREIRA, «Revolução 4.0», *Revista do Tribunal do Trabalho da 15.ª Região*, Campinas/SP, n.º 56, 2020, pp. 23-58.

prestam serviços remunerados, de forma autónoma ou subordinada (por exemplo, entre a Uber e os respetivos motoristas).

Recentemente, 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*, mas sim como autênticos *workers* da Uber. 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 celebrados 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 negócio².

Creemos que, pela sua importância, esta decisão do Supreme Court merece ser aqui parcialmente transcrita, no seu núcleo essencial, após o que faremos um pequeno comentário à mesma, confrontando-a com o regime vertido na lei que, entre nós, regula esta matéria (a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto) e ensaiando uma breve reflexão sobre a bondade do regime vertido nesta lei, do ponto de vista do enquadramento da atividade dos motoristas que prestam serviços de TVDE.

2. A decisão do *Supreme Court*

JUDGMENT Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents), before Lord Reed, President, Lord Hodge, Deputy President, Lady Arden, Lord Kitchin, Lord Sales, Lord Hamblen and Lord Leggatt, Judgment given on 19 February 2021

«(...)

92. In many cases it is not in dispute that the claimant is doing work or performing services personally for another person but there is an issue as to whether that person is to be classified as the claimant's employer or as a client or customer of the claimant. The

² 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 JOÃO LEAL AMADO e CATARINA GOMES SANTOS, «A Uber e os seus motoristas em Londres: mind the gap!», *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, n.º 4001, Nov.-Dez. 2016, pp. 111-127.

situation in the present case is different in that there are three parties involved: Uber, drivers and passengers. But the focus must still be on the nature of the relationship between drivers and Uber. The principal relevance of the involvement of third parties (ie passengers) is the need to consider the relative degree of control exercised by Uber and drivers respectively over the service provided to them. A particularly important consideration is who determines the price charged to the passenger. More generally, it is necessary to consider who is responsible for defining and delivering the service provided to passengers. A further and related factor is the extent to which the arrangements with passengers afford drivers the potential to market their own services and develop their own independent business.

93. In all these respects, the findings of the employment tribunal justified its conclusion that, although free to choose when and where they worked, at times when they are working drivers work for and under contracts with Uber (and, specifically, Uber London). Five aspects of the tribunal's findings are worth emphasising.

94. First and of major importance, the remuneration paid to drivers for the work they do is fixed by Uber and the drivers have no say in it (other than by choosing when and how much to work). Unlike taxi fares, fares for private hire vehicles in London are not set by the regulator. However, for rides booked through the Uber app, it is Uber that sets the fares and drivers are not permitted to charge more than the fare calculated by the Uber app. The notional freedom to charge a passenger less than the fare set by Uber is of no possible benefit to drivers, as any discount offered would come entirely out of the

driver's pocket and the delivery of the service is organised so as to prevent a driver from establishing a relationship with a passenger that might generate future custom for the driver personally (see the fifth point, discussed below). Uber also fixes the amount of its own "service fee" which it deducts from the fares paid to drivers. Uber's control over remuneration further extends to the right to decide in its sole discretion whether to make a full or partial refund of the fare to a passenger in response to a complaint by the passenger about the service provided by the driver (see para 20 above).

95. Second, the contractual terms on which drivers perform their services are dictated by Uber. Not only are drivers required to accept Uber's standard form of written agreement but the terms on which they transport passengers are also imposed by Uber and drivers have no say in them.

96. Third, although drivers have the freedom to choose when and where (within the area covered by their PHV licence) to work, once a driver has logged onto the Uber app, a driver's choice about whether to accept requests for rides is constrained by Uber. Unlike taxi drivers, PHV operators and drivers are not under any regulatory obligation to accept such requests. Uber itself retains an absolute discretion to accept or decline any request for a ride. Where a ride is offered to a driver through the Uber app, however, Uber exercises control over the acceptance of the request by the driver in two ways. One is by controlling the information provided to the driver. The fact that the driver, when informed of a request, is told the passenger's average rating (from previous trips) allows the driver to avoid low-rated passengers who may be problematic. Notably, however, the

driver is not informed of the passenger's destination until the passenger is picked up and therefore has no opportunity to decline a booking on the basis that the driver does not wish to travel to that particular destination.

97. The second form of control is exercised by monitoring the driver's rate of acceptance (and cancellation) of trip requests. As described in para 18 above, a driver whose percentage rate of acceptances falls below a level set by Uber London (or whose cancellation rate exceeds a set level) receives an escalating series of warning messages which, if performance does not improve, leads to the driver being automatically logged off the Uber app and shut out from logging back on for ten minutes. This measure was described by Uber in an internal document quoted by the employment tribunal as a "penalty", no doubt because it has a similar economic effect to docking pay from an employee by preventing the driver from earning during the period while he is logged out of the app. Uber argues that this practice is justified because refusals or cancellations of trip requests cause delay to passengers in finding a driver and lead to customer dissatisfaction. I do not doubt this. The question, however, is not whether the system of control operated by Uber is in its commercial interests, but whether it places drivers in a position of subordination to Uber. It plainly does.

98. Fourth, Uber exercises a significant degree of control over the way in which drivers deliver their services. The fact that drivers provide their own car means that they have more control than would most employees over the physical equipment used to perform their work. Nevertheless, Uber vets the types of car that may be used.

Moreover, the technology which is integral to the service is wholly owned and controlled by Uber and is used as a means of exercising control over drivers. Thus, when a ride is accepted, the Uber app directs the driver to the pick-up location and from there to the passenger's destination. Although, as mentioned, it is not compulsory for a driver to follow the route indicated by the Uber app, customers may complain if a different route is chosen and the driver bears the financial risk of any deviation from the route indicated by the app which the passenger has not approved (see para 8 above).

99. I have already mentioned the control exercised by monitoring a driver's acceptance and cancellation rates for trips and excluding the driver temporarily from access to the Uber app if he fails to maintain the required rates of acceptance and non-cancellation. A further potent method of control is the use of the ratings system whereby passengers are asked to rate the driver after each trip and the failure of a driver to maintain a specified average rating will result in warnings and ultimately in termination of the driver's relationship with Uber (see paras 13 and 18 above). It is of course commonplace for digital platforms to invite customers to rate products or services. Typically, however, such ratings are merely made available as information which may assist customers in choosing which product or service to buy. Under such a system the incentive for the supplier of the product or service to gain high ratings is simply the ordinary commercial incentive of satisfying customers in the hope of attracting future business. The way in which Uber makes use of customer ratings is materially different. The

ratings are not disclosed to passengers to inform their choice of driver: passengers are not offered a choice of driver with, for example, a higher price charged for the services of a driver who is more highly rated. Rather, the ratings are used by Uber purely as an internal tool for managing performance and as a basis for making termination decisions where customer feedback shows that drivers are not meeting the performance levels set by Uber. This is a classic form of subordination that is characteristic of employment relationships.

100. A fifth significant factor is that Uber restricts communication between passenger and driver to the minimum necessary to perform the particular trip and takes active steps to prevent drivers from establishing any relationship with a passenger capable of extending beyond an individual ride. As mentioned, when booking a ride, a passenger is not offered a choice among different drivers and their request is simply directed to the nearest driver available. Once a request is accepted, communication between driver and passenger is restricted to information relating to the ride and is channelled through the Uber app in a way that prevents either from learning the other's contact details. Likewise, collection of fares, payment of drivers and handling of complaints are all managed by Uber in a way that is designed to avoid any direct interaction between passenger and driver. A stark instance of this is the generation of an electronic document which, although styled as an "invoice" from the driver to the passenger, is never sent to the passenger and, though available to the driver, records only the passenger's first name and not any further details (see para 10

above). Further, drivers are specifically prohibited by Uber from exchanging contact details with a passenger or contacting a passenger after the trip ends other than to return lost property (see para 12 above).

101. Taking these factors together, it can be seen that the transportation service performed by drivers and offered to passengers through the Uber app is very tightly defined and controlled by Uber. Furthermore, it is designed and organised in such a way as to provide a standardised service to passengers in which drivers are perceived as substantially interchangeable and from which Uber, rather than individual drivers, obtains the benefit of customer loyalty and goodwill. From the drivers' point of view, the same factors - in particular, the inability to offer a distinctive service or to set their own prices and Uber's control over all aspects of their interaction with passengers - mean that they have little or no ability to improve their economic position through professional or entrepreneurial skill. In practice the only way in which they can increase their earnings is by working longer hours while constantly meeting Uber's measures of performance.

(...)>>.

Vale a pena recapitular: 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 trabalham 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 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 “parasubordinação”, 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 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 Uber. Pergunta-se: e em Portugal?

3. A Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto (“Lei Uber”)

Em Portugal, dir-se-ia, a situação não deve ter contornos muitos distintos daqueles que apresenta em Londres, no que à Uber, aos seus motoristas e aos clientes diz respeito. Afinal, atravessar o

Tamisa, num transporte Uber, não deve ser muito diferente de atravessar o Tejo, o Douro ou o Mondego.

Puro engano! Como é sabido, o nosso legislador veio recentemente regular esta matéria, de forma, antecipe-se, um tanto peculiar. Com efeito, segundo se lia na Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 50/XIII — que pretendia estabelecer o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados (TVDE, «transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrónica»), bem como o regime jurídico das plataformas eletrónicas que organizam e disponibilizam aos interessados aquela modalidade de transporte —, «as empresas tecnológicas que instituem e organizam, a partir de plataformas digitais, mercados de serviços de transportes atuam como intermediários de negócios desse tipo e não como prestadores dos serviços contratualizados a partir dessas plataformas». Daí resulta, acrescentava-se na Exposição de Motivos, que, «além de não outorgarem elas próprias os contratos de transporte, estas plataformas não têm a obrigação de prestar o serviço, ou tão-pouco se caracterizam por disponibilizar os meios humanos e materiais afetos à prestação de serviço».

Obedecendo a esta premissa, a lei entretanto publicada — Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto — resolveu distinguir a figura do operador de TVDE, pessoa coletiva que efetua transporte individual remunerado de passageiros, da figura do operador de plataformas eletrónicas, definidas estas como «infraestruturas eletrónicas da titularidade ou sob exploração de pessoas coletivas que prestam, segundo um modelo de negócio próprio, o serviço de intermediação

entre utilizadores e operadores de TVDE aderentes à plataforma, na sequência [de reserva] efetuada pelo utilizador por meio de aplicação informática dedicada» (art. 16.º). Nestes termos, os operadores de plataformas eletrónicas dedicar-se-iam, sobretudo, a prestar serviços de intermediação da conexão entre o utilizador (leia-se: o passageiro)³ e o operador do serviço de TVDE, bem como ao processamento do pagamento do serviço de TVDE por conta do respetivo operador (cobrando uma taxa de intermediação, a qual não pode ser superior a 25% do valor da viagem, nos termos do art. 15.º, n.º 3)⁴.

O contrato com o motorista, esse, será celebrado pelo operador de TVDE e não pelo operador de plataforma eletrónica. Como se lê no art. 2.º, n.º 3, da lei, «a prestação de um serviço de TVDE inicia - se com a aceitação, *por um motorista ao serviço de um operador*, de um pedido de transporte entre dois pontos submetido por um ou mais utilizadores numa plataforma eletrónica e termina com o abandono pelo utilizador desse veículo, depois de realizado o transporte para o destino selecionado, ou por qualquer outra causa que implique a

³ Nos termos do art. 5.º, n.º 1, da lei, «o serviço de TVDE só pode ser contratado pelo utilizador mediante subscrição e reserva prévias efetuadas através de plataforma eletrónica».

⁴ Sobre os serviços disponibilizados pelos operadores de plataformas eletrónicas, vd. o disposto no art. 19.º da lei. Entre esses serviços contam-se o de disponibilizar mecanismos transparentes, credíveis e fiáveis de avaliação da qualidade do serviço pelo utilizador, nomeadamente por botão eletrónico de avaliação relativo a cada operação, bem como o botão eletrónico para apresentação de queixas (n.º 1, al. d)), assim como a identificação do motorista, incluindo o seu número único de registo de motorista de TVDE e fotografia (n.º 1, al. e)). Ao invés, é expressamente proibida a criação e a utilização de mecanismos de avaliação de utilizadores por parte dos motoristas de TVDE ou dos operadores de plataformas eletrónicas (n.º 5 do mesmo artigo). A atividade de operador de plataformas eletrónicas está sujeita a licenciamento, nos termos do art. 17.º, procurando a lei estabelecer garantias quanto à idoneidade de tais operadores (art. 18.º).

cessação de fruição do veículo pelo utilizador» (itálico nosso). E como decorre do disposto no art. 10.º, «apenas podem conduzir veículos de TVDE os motoristas inscritos junto de plataforma eletrónica» (n.º 1), sendo que o motorista de TVDE, que presta serviço ao operador de TVDE, deve preencher, cumulativamente, diversos requisitos, entre eles o de «dispor de um contrato escrito que titule a relação entre as partes» (n.º 2, al. e). E na mesma lei acrescenta-se que o operador de TVDE observará todas as vinculações legais e regulamentares relevantes para o exercício da sua atividade, incluindo as decorrentes da legislação laboral, de segurança e saúde no trabalho e de segurança social (art. 9.º, n.º 2)⁵.

Decorre da lei que o contrato escrito, celebrado entre o motorista e o operador de TVDE, pode ser, mas não tem de ser, um contrato de trabalho. A lei prevê ambas as hipóteses, a do motorista vinculado por contrato de trabalho e a do motorista independente (assim resulta com clareza, desde logo, do n.º 12 do art. 10.º, relativo ao regime de organização do tempo de trabalho). Porém, o art. 10.º, n.º 10, da Lei n.º 45/2018 determina que «ao vínculo jurídico estabelecido entre o operador de TVDE e o motorista afeto à atividade, titulado por contrato escrito assinado pelas partes, e independentemente da denominação que as partes tenham adotado no contrato, é aplicável o disposto no artigo 12.º do Código do Trabalho». Ou seja, a lei faz expressa remissão para a presunção de laboralidade estabelecida no CT, afirmando e confirmando a sua

⁵ Norma esta replicada pela lei, exatamente nos mesmos termos, para o operador de plataformas eletrónicas, no art. 17.º, n.º 11. E também a atividade de operador de TVDE está sujeita a licenciamento, com a lei a estabelecer regras tendentes a garantir a respetiva idoneidade (arts. 3.º e 4.º).

aplicação nesta sede. Mas note-se (e este é um ponto absolutamente decisivo para se compreender o alcance desta norma): a lei refere-se apenas ao vínculo contratual existente entre o operador de TVDE e o motorista; a lei não se refere ao vínculo contratual entre o operador de plataforma eletrónica e o motorista, porque parte do princípio de que este vínculo contratual não existirá.

Ou seja, segundo a lei portuguesa, empresas como a Uber, por exemplo, serão típicas operadoras de plataforma eletrónica, prestando serviços de intermediação entre os utilizadores/passageiros e os operadores de TVDE. E estes operadores de TVDE, enquanto pessoas coletivas dedicadas a efetuar transporte individual remunerado de passageiros, é que prestarão esse serviço e contratarão os motoristas necessários para esse efeito, em regime de contrato de trabalho ou não.

Aparentemente, o motorista não celebrará qualquer contrato com o operador de plataforma eletrónica, ainda que, para exercer a atividade, o motorista tenha de estar inscrito junto da plataforma eletrónica. E a verdade é que a lei não deixa de colocar na esfera do operador de plataforma eletrónica deveres típicos da entidade empregadora, designadamente em matéria de controlo do tempo de trabalho prestado pelo motorista e de respeito pelos limites máximos previstos. A este propósito, veja-se, sobretudo, o disposto no art. 13.º, com a epígrafe, «Duração da atividade», no qual se pode ler: «Os motoristas de TVDE não podem operar veículos de TVDE por mais de dez horas dentro de um período de 24 horas, independentemente do número de plataformas nas quais o motorista de TVDE preste serviços, sem prejuízo da aplicação das normas imperativas,

nomeadamente do Código do Trabalho, se estabelecerem período inferior» (n.º 1); «Os operadores de plataformas eletrónicas devem implementar mecanismos que garantam o cumprimento dos limites referidos no número anterior» (n.º 2); «As plataformas eletrónicas devem conservar durante dois anos os registos de atividade dos operadores TVDE, motoristas e veículos, de acordo com o seu número único de registo de motorista de TVDE» (n.º 3). Acresce que, nos termos do art. 20.º, n.º 3, relativo aos deveres gerais dos operadores de plataformas eletrónicas, «o sistema informático deve registar os tempos de trabalho do motorista, e o cumprimento dos limites de tempo de condução e repouso»⁶.

Ou seja, e de forma altamente inovadora e até surpreendente⁷, se pensarmos na jurisprudência que se tem produzido, a este

⁶ Também o art. 14.º evidencia o papel central dos operadores de plataforma eletrónica nesta matéria, ainda que, cremos, dele resulte alguma repartição de tarefas entre operadores de plataforma eletrónica e operadores de TVDE. Assim, segundo este preceito, relativo ao controlo e limitação da atividade, cabe ao operador da plataforma eletrónica assegurar o pleno e permanente cumprimento dos requisitos de exercício da atividade previstos na lei (n.º 1), devendo bloquear o acesso aos serviços prestados pela mesma por parte dos operadores de TVDE, motoristas ou veículos que incumpram qualquer dos requisitos referidos na lei, sempre que disso tenha ou devesse ter conhecimento (n.º 2). Todavia, segundo o n.º 3 do mesmo artigo, o acesso a plataforma eletrónica de motoristas de TVDE que não cumpram os requisitos referidos no número anterior ou que tenham deixado de reunir os mesmos após o acesso à atividade é da responsabilidade do respetivo operador (fica-nos a dúvida sobre se a lei, aqui, se refere ao operador de plataforma eletrónica ou ao operador de TVDE, mas cremos que se tratará deste último), sem prejuízo dos poderes cometidos ao Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I. P., e demais entidades fiscalizadoras.

⁷ Esta configuração relacional já se encontrava presente na Proposta de Lei n.º 50/XIII, suscitando alguma preocupação nos autores que tiveram ensejo de comentar essa proposta de diploma, em perspetiva jurídico-laboral, por tender a obnubilar a possível relação de trabalho subordinado estabelecida entre o motorista/operador de TVDE e o operador de plataforma eletrónica. Neste sentido, vd. JOÃO LEAL AMADO e CATARINA GOMES SANTOS, «A Uber e os seus motoristas em Londres: *mind the gap!*», cit., pp. 111-127 [n. 18], e JOANA NUNES VICENTE, «Implicações sociais e jurídico-laborais da prestação de serviços através de

plataformas virtuais - breves notas», in Paulo Renato Fernandes da Silva (org.), *A Reforma Trabalhista*, LTr, São Paulo, 2018, pp. 86-92 [n. 30].

Já depois da publicação da Lei n.º 45/2018, essas mesmas preocupações foram reiteradas e desenvolvidas no nosso texto «A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções», *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2019-I, pp. 81-111 (em especial, pp. 105-111), bem como por MARIANA LEITE DA SILVA, «O estatuto jurídico-laboral do motorista no contexto da atividade de TVDE - em particular, o caso da Uber», *Questões Laborais*, n.º 54, 2019, pp. 157-193 (em especial, pp. 187-190). Por último, em sentido convergente, BRUNO MESTRE, «As metamorfoses da subordinação jurídica: algumas reflexões», *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2020-II, pp. 183-221 (em especial, pp. 210-214). Neste último texto, todavia, o Autor imputa-nos uma posição — a de que as plataformas eletrónicas se limitam a prestar um serviço de intermediação e que o contrato é celebrado diretamente entre o operador de TVDE e o utilizador, isto é, o passageiro — da qual afirma discordar (loc. cit., nota 27). Pela nossa parte, também discordamos dessa posição, sucedendo apenas que, na verdade, jamais a sustentámos... É, para nós, de meridiana clareza que a Uber não é uma mera *technology company*, não é uma mera intermediária, bem como que o contrato que o cliente/passageiro celebra é com a Uber e não com o concreto motorista que efetua o transporte ou com o operador de TVDE. Isso, de resto, já tinha sido minuciosa e cabalmente tratado na supramencionada sentença do *Employment Tribunal* de Londres, de 2016, que foi objeto da anotação referida na nota 2 do presente texto. No artigo que dedicámos à Lei n.º 45/2018, o nosso esforço foi de clarificar as relações contratuais existentes entre o motorista e os outros sujeitos que, eventualmente, o empregam, isto é, o operador de TVDE e o operador de plataforma eletrónica. Nunca nos debruçámos sobre o cliente, o passageiro, pelo que não descortinamos razões para a interpretação que BRUNO MESTRE nos assaca. E, aliás, nesse texto também citamos a decisão do TJUE que considera que empresas como a Uber são empresas que prestam um serviço no domínio dos transportes e não um mero serviço de intermediação entre a oferta e a procura de um determinado produto — decisão com a qual concordamos, ao invés do que BRUNO MESTRE sugere. Enfim, talvez o Autor tenha acabado por ser vítima da manipulação linguística tantas vezes efetuada neste domínio. Afinal, a Uber rotula os seus motoristas de “customers”, sendo que os verdadeiros clientes, os passageiros, são rotulados de “users” e assim por diante... No meio de todas estas metamorfoses linguísticas, talvez o Autor tenha sucumbido e nos tenha lido mal. Mas, reiteramos, jamais defendemos que a Uber se limite a prestar um serviço de intermediação (ainda que a nossa lei pareça sugeri-lo) ou que o passageiro celebre um contrato com o operador de TVDE e não com a Uber.

respeito, um pouco por todo o resto do mundo, a lei portuguesa coloca uma terceira entidade de permeio, entre o operador de plataforma eletrónica (suponhamos: a Uber ou outra empresa do género) e o motorista. Dir-se-ia que, em regra, há três intervenientes neste processo: a Uber, o motorista e o passageiro. Pois em Portugal não. Há quatro. Porque quem presta o serviço de transporte remunerado de passageiros não é propriamente o motorista, antes é, necessariamente, uma outra empresa, distinta da empresa operadora de plataforma eletrónica — o chamado “operador de TVDE”. E este operador, pessoa coletiva, é que celebrará contrato com os motoristas...

Na decisão do *Supreme Court*, acima parcialmente transcrita, este ponto não deixa de ser abordado. Como se lê no § 91 do Acórdão, «here are three parties involved: Uber, drivers and passengers». Contudo, no § 23 do Acórdão observa-se, aludindo ao teor dos contratos predispostos pela Uber: «The Services Agreement is formulated as a legal agreement between Uber BV and “an independent company in the business of providing transportation services”, referred to as “Customer”. It contains an undertaking by “Customer” to enter into a contract with each driver in the form of an accompanying “Driver Addendum”». Mas o *Supreme Court* logo acrescenta, com inteiro acerto: «This arrangement is inapposite for the vast majority of drivers who sign up as individuals and not on behalf of any “independent company” which in turn engages drivers». É isso mesmo: *inapposite*, isto é, inapropriado, deslocado, impertinente, inadequado. Lá como cá, dir-se-ia.

O juízo sobre a bondade da lei portuguesa nesta matéria, com o seu expresso apelo à presunção de laboralidade, não pode, pois, deixar de ser muito cauteloso. Sim, a lei portuguesa, em matéria de transporte individual e remunerado de passageiros através de plataforma eletrónica, não enjeita que os motoristas envolvidos tenham um contrato de trabalho. A lei até afirma que, independentemente da denominação que as partes tenham dado ao contrato celebrado, a esse contrato será aplicável a presunção de laboralidade constante do art. 12.º do CT. Mas atenção! O contrato aqui em causa, ao qual se aplica a dita presunção, não envolve a Uber ou qualquer outro operador de plataforma eletrónica. O contrato aqui em causa será o celebrado entre o motorista e o operador de TVDE. E isto, como é óbvio, faz toda a diferença, porque implica que empresas como a Uber não terão, parece, qualquer contrato com os motoristas nelas inscritos (!), pois verifica-se aqui a interposição, *ex vi legis*, de uma outra e nova entidade - o operador de TVDE, que, esse sim, poderá assumir o estatuto de entidade empregadora do motorista.

Por nós, sempre diremos que parece haver aqui operadores em excesso, quiçá demasiadas pessoas coletivas, para efetuar este tipo de transporte de passageiros... O operador de TVDE e o motorista serão, realmente, pessoas distintas, entre as quais se celebra um contrato, eventualmente um contrato de trabalho? Ou, pelo contrário, casos haverá (porventura muitos, porventura a maioria...) em que o motorista constitui, para o efeito, uma pessoa coletiva com familiares seus ou até, quiçá, uma sociedade unipessoal, de que ele será o sócio único, para se dedicar a este tipo de atividade e celebrar

consigo mesmo, enquanto motorista, um contrato de trabalho — assim deixando livre de vinculações contratuais laborais, ao menos *prima facie*, o operador de plataforma eletrónica...⁸

Em síntese, a nova lei, que estabelece o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica, fazendo expressa remissão para a presunção de laboralidade constante do art. 12.º do CT, suscita, na sua vertente jurídico-laboral, duas questões fundamentais: a primeira, a de apurar até que ponto o modelo desenhado pela lei tem tradução na realidade da vida, porque esse modelo pressupõe a inexistência de qualquer contrato de trabalho entre a empresa operadora de plataforma tecnológica e o motorista, em virtude do aparecimento em cena de um outro ator, o operador de TVDE; a segunda, a da provável necessidade de atualizar os índices de subordinação jurídica vertidos no art. 12.º do CT, índices estes, porventura, adequados para o trabalho do séc. XX, mas já não para o trabalho do séc. XXI e da era digital em que agora quase todos vivemos e muitos trabalham⁹.

⁸ A isto chama-se, no Brasil, “pejotização”, um expediente fraudulento, um «meio legal de praticar uma ilegalidade», que se caracteriza «pela exigência dos tomadores de serviços para que os trabalhadores constituam pessoas jurídicas como condição indispensável para a prestação dos serviços» (assim, GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO, *Dicionário Brasileiro de Direito do Trabalho*, LTr, São Paulo, 2013, p. 317).

⁹ Com efeito, a presunção do art. 12.º talvez devesse ser atualizada e enriquecida perante esta nova realidade, incluindo outros índices que facilitassem a inversão do ónus da prova, *inter alia*, dando relevo ao facto de a plataforma usar uma imagem de marca no mercado que a identifica, de a plataforma fixar os preços para o trabalho efetuado na mesma ou estabelecer limites máximos e mínimos ao mesmo, de a plataforma processar o pagamento entre os utilizadores e os trabalhadores das plataformas, de a plataforma utilizar sistemas de geolocalização para seguir quem presta a atividade, e de a plataforma fornecer aos seus utilizadores a avaliação ou o *rating* dos seus trabalhadores.

Espíritos malévolos poderiam talvez ser levados a questionar se a interposição de pessoas prevista na lei portuguesa não se traduzirá, em alguns (muitos?) casos, numa interposição fictícia de pessoas — a interposição de uma pseudoempresa —, organizada ou estimulada pelo legislador. Terá o legislador português sido permeável a algum tipo de *lobby* da Uber? Queremos acreditar que não, acreditamos mesmo que não. Em todo o caso, a experiência internacional demonstra, à saciedade, que esse *lobby* não só existe como é muitíssimo poderoso. Veja-se, por exemplo, o que sucedeu nos Estados Unidos, em plena Califórnia.

4. Califórnia: da AB5 à Proposition 22

No Estado da Califórnia foi apresentada uma Proposta de Lei que ficou conhecida como AB5, que foi aprovada pelo Governador a 18 de setembro e entrou em vigor no dia 1 de janeiro de 2020, a qual pretende considerar como trabalhadores muitos daqueles que são excluídos e não apenas os trabalhadores das plataformas digitais. Assim, são destinatários da nova norma, v.g., manicures, condutores de camiões, empregados de limpeza, trabalhadores da construção civil e diversos outros trabalhadores precários que são, amiúde, falsamente classificados como autónomos. Muito interessante é a forma e os caminhos pelos quais aquela lei pretende incluir esses trabalhadores, inserindo a Secção 2750.3 no *Labor Code*. E esta alteração também prevê a possibilidade de criação de sindicatos e de celebração de convenções coletivas. A lei obriga, ainda, as plataformas a compensar os motoristas pelos custos com os

combustíveis e por outras despesas em que incorram, assim como proíbe que as plataformas retirem da quantia paga aos motoristas as gorjetas que estes ganham, prevendo um salário mínimo, o pagamento por trabalho suplementar, proteção no caso de desemprego e outras compensações

A lei tem por objetivo expresso acolher no *Labor Code* da Califórnia a decisão do *Supreme Court of California*, conhecida como *Dynamex*, de 30 de abril de 2018, reconhecidamente um marco no combate à fraude na utilização da figura do trabalho autónomo — denominado de *independent contractors* — para esconder verdadeiras relações de trabalho. Essa decisão, interpretando os termos legais empregar, sofrer ou permitir, implementou um novo tipo de teste para verificação da relação de emprego, denominado Teste ABC, que é muito mais amplo e favorável aos trabalhadores do que o utilizado anteriormente, denominado de teste Borello.

Na alteração ao *Labor Code*, estabeleceu-se uma presunção da existência da relação de trabalho. Nos termos da nova secção 2750.3 do *Labor Code*, “qualquer pessoa que forneça trabalho ou serviços em troca de remuneração tem o estatuto de trabalhador e não de trabalhador autónomo, a menos que a empresa contratante demonstre todas as seguintes condições”, que são os itens A, B e C que dão nome ao “Teste ABC”: (A) a pessoa está livre do controlo e direção da entidade contratante em relação à execução do trabalho, tanto em relação ao disposto no contrato quanto de facto; (B) a pessoa executa trabalho que está fora do curso normal dos negócios da entidade contratante; (C) a pessoa habitualmente atua em

atividade comercial, ocupação ou negócio estabelecido e independente da mesma natureza que o trabalho a ser executado¹⁰.

Claro está que a lei exceciona bastantes categorias de trabalhadores da aplicação do teste ABC, como médicos, mediadores imobiliários, advogados, arquitetos, mediadores de seguros e outros profissionais liberais. Isso não quer dizer que a lei tenha excluído a possibilidade de existência de relação de trabalho nesses casos, mas sim que, para se verificar a condição de trabalhador nesses casos, deverá ser realizado o teste Borello, que tem como fatores para identificação do trabalhador: (1) “se o contratante tem o direito de controlar o modo e os meios de execução do resultado desejado”; (2) “se o contratante tem o direito de dispensar o trabalhador unilateralmente, sem justa causa; (3) “se o trabalho executado é relativo a um negócio ou ocupação distinta do contratante”; além de outros relativos à (4) “habilidade específica para realização do serviço, (5) quem fornece os materiais e instrumentos, (6) a duração de tempo que dura a contratação, (7) se o pagamento é realizado por tempo ou pelo serviço, (8) se o trabalho é parte do negócio regular do contratante e (9) se as partes acreditam estar numa relação de emprego”.

Esta lei é um bom exemplo, apesar de ter inúmeras exceções, de como num país onde impera o *employment at will*, e num Estado onde estão as sedes de várias empresas tecnológicas, se consegue

¹⁰ A) the worker is free from the control and direction of the hirer in connection with the performance of the work, both under the contract for the performance of such work and in fact; B) the worker performs work that is outside the usual course of the hiring entity's business; C) the worker is customarily engaged in an independently established trade, occupation, or business of the same nature as the work performed for the hiring entity.

estabelecer uma proteção a este tipo de atividades, no plano juslaboral. Após a publicação desta Lei, vários Estados nos EUA, como Nova Iorque, Nova Jérquia e Illinois, tentaram replicá-la¹¹. Com base na aprovação da Lei, a Câmara dos Representantes dos EUA aprovou mesmo a Lei *Protecting the Right to Organizing Act* - denominada PRO Act -, que integrou o teste ABC para efeitos de organização e negociação coletiva¹². Contudo, a PRO Act nunca foi apresentada ao Senado¹³.

Porém, e para o que agora nos interessa, pouco tempo após a entrada em vigor da Lei AB5, certas plataformas digitais como a Uber, Lyft, Postmates (agora pertencente à Uber), DoorDash e Instacart investiram 203 milhões de dólares numa campanha referendária, quicá a mais cara da história dos Estados Unidos¹⁴. A iniciativa, que ficou conhecida como *Proposition 22*, criou isenções da lei AB5 para “Transportation Network Companies” e “Delivery Network Companies” e foi aprovada a 3 de novembro de 2020, excecionando daquela lei qualquer companhia que providencie transporte ou entrega de serviços através de uma *app* e introduzindo uma espécie de terceira categoria contratual - o contrato *gig worker*, com menos benefícios do que um contrato de trabalho.

¹¹ ROSENBERG, “Gig economy bills move forward in other blue states, California leads the way”, Washington Post, 2020, in <https://www.washingtonpost.com/business/2020/01/17/gig-economy-bills-move-forward-other-blue-states-after-california-clears-way/>.

¹² <https://rules.house.gov/bill/116/hr-2474>.

¹³ No entanto, a administração do presidente Biden anunciou a intenção de trabalhar com o Congresso “to establish a federal standard modeled on the ABC test for all labor, employment, and tax laws”. Cfr. <https://joebiden.com/empowerworkers/>.

¹⁴ Do lado contrário, os sindicatos gastaram cerca de 20 milhões de dólares.

Durante a campanha os eleitores foram literalmente bombardeados, por exemplo, com publicidade na televisão, na rádio, na internet, no e-mail e em mensagens das plataformas que diziam que a *Proposition 22* daria aos trabalhadores um salário mínimo e mais benefícios do que a Lei AB5. Por outro lado, anunciava que os motoristas perderiam a desejada flexibilidade se a *Proposition* não fosse aprovada. Contudo, a realidade mostrou-se bem diferente do que tinha sido publicitado, pois os motoristas passaram a ter o estatuto de *independent contractors*, privando-os de proteções devidas por lei e atribuindo muito poucos benefícios em troca. A *Proposition 22*, por exemplo, nega aos trabalhadores um salário mínimo baseado no tempo, assim como pagamento por trabalho suplementar e, em vez disso, cria um pagamento base, mas apenas durante o tempo em que os motoristas estão conectados e a trabalhar¹⁵ e não enquanto aguardam as tarefas. Ora esta situação significa que não têm garantido um salário mínimo¹⁶.

¹⁵ Denomina-se engaged time, que, na definição da Proposition 22, significa “time spent by the worker after they accept and complete a ride or delivery request is paid, not any time waiting for rides or delivery requests while logged on to the app and ready to work.”

¹⁶ Seguimos de perto VEENA B. DUVAL, «Platformisation’ of work: US and EU perspectives», in ECE Annual Conference: Exploring ways to improve working conditions of platform workers: the role of EU labour law, para quem remetemos para mais desenvolvimentos. Vide, ainda, MIRIAM CHERRY, «Proposition 22: A Vote on Gig Worker Status in California», in Dispatches *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2021, <https://cllpj.law.illinois.edu/content/dispatches/2021/February-Dispatch-2021.pdf>.

5. Conclusão

Em jeito de conclusão, parece seguro que a Uber, em Portugal, não vai ter de desencadear um qualquer processo referendário, apelando ao voto do cliente-consumidor que há em todos nós, para cancelar uma lei que visou dar direitos a quem trabalha para a Uber, como sucedeu na Califórnia. E, estranhamente, parece também seguro que, entre nós, a Uber não se verá confrontada com uma decisão judicial como aquela que o *Supreme Court* britânico proferiu, já este ano.

Porquê? Porque a Lei n.º 45/2018 criou essa estranha figura, do chamado operador de TVDE, cuja serventia levanta as maiores dúvidas. Para que serve o operador de TVDE? O que faz, afinal, este operador? Confessamos ter alguma dificuldade em responder a esta pergunta. Em Londres, parece que não precisam dele. Em Londres, precisam apenas de uma empresa como a Uber, de motoristas dispostos a transportar clientes nos seus automóveis, de forma remunerada, e de passageiros dispostos a ser transportados pela marca Uber. E, aparentemente, lá a coisa funciona. Em Portugal, todavia, a mais destas três a lei veio prever e impor outra personagem, o operador de TVDE, pessoa coletiva que parece servir, basicamente, para funcionar como um biombo entre os motoristas e a Uber.

O surgimento desta nova criatura suscita, a nossos olhos, inegável perplexidade. Será que não precisam dela em Londres porque lá circulam pela esquerda, ao passo que por cá circulamos pela direita? Não parece provável, nem sequer plausível. Será por

outras razões, menos confessáveis, ligadas a um “modelo de negócio” cujo êxito é potenciado pelo recurso a mão-de-obra barata e sem direitos? Será porque a Lei n.º 45/2018 é mesmo, afinal, a “Lei Uber”, isto é, uma lei *Uber friendly*?

Ficam as dúvidas, sobram as interrogações. E fica, da nossa parte, um desejo: o de que este modelo “a quatro”, criado pelo nosso legislador para o TVDE, não seja exportado para as outras áreas em que se prestam serviços a clientes através de plataformas eletrónicas, tais como os serviços prestados pelos *riders*/estafetas que, com ou sem pandemia, nos trazem a casa a nossa refeição, tantas vezes conduzindo as suas motorizadas ou pedalando nas suas bicicletas. Também estes já viram a sua condição de trabalhadores assalariados ser reconhecida, recentemente, por um importante Acórdão do Supremo Tribunal de Espanha. Viram reconhecida a sua condição de trabalhadores assalariados, subordinados, da Glovo, uma empresa congénere da Uber¹⁷. Bom será que o nosso legislador não se lembre de criar um qualquer operador de TBDE, qual “transporte em bicicleta descaracterizada a partir de plataforma eletrónica”, em ordem a tentar evitar, à nascença, a existência de uma ligação contratual entre o estafeta e o operador de plataforma digital. A lógica é “uberiana” e é simples: se não existir contrato entre eles, não haverá qualquer hipótese de entre eles haver uma relação de trabalho dependente. Mas, curiosamente, parece que em Londres e em Madrid tal relação existe mesmo.

¹⁷ A este propósito, permitimo-nos remeter para o nosso «A Glovo, os *riders*/estafetas e o Supremo Tribunal de Espanha: another brick in the wall?», *Prontuário de Direito do Trabalho*, CEJ, 2020-II, pp. 121-151.

A este propósito, importa concluir com uma nota otimista. O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021, em discussão em sede de concertação social no momento em que redigimos este texto, traça uma linha de rumo na qual nos revemos. Com efeito, nele pode ler-se, 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» (p. 53).

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, sem a presença (dir-se-ia: sem o estorvo) de um terceiro ente, ao jeito de um qualquer “operador de TVDE” — tudo isto nos

parece corresponder a premissas muito acertadas e promissoras na abordagem destas questões¹⁸. Veremos o que o futuro nos reserva.

Coimbra/Vila Nova de Gaia, 1 de abril de 2021

¹⁸ Uma outra linha de política traçada no Livro Verde (versão provisória, em discussão em sede de Comissão Permanente de Concertação Social) consiste em «avaliar e visitar, de modo mais global, o enquadramento legal aplicável às plataformas, em particular as que operam no transporte de passageiros» (p. 54), o que pode prenunciar uma revisão da Lei n.º 45/2018 — coisa, a nosso ver, inteiramente justificada e muito desejável.



WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa