

RIDT

ANO II / ABRIL 2022 / Nº 3
SEMESTRAL / 2184-8815

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.



O TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS E A PRESUNÇÃO DE LABORALIDADE

WORK IN DIGITAL PLATFORMS AND THE LABOUR PRESUMPTION

Teresa Coelho Moreira*

Sumário: 1. Introdução; 2. O trabalho através das plataformas digitais; 3. Conclusões.

Resumo:

O trabalho nas plataformas digitais tem aumentado imenso nos últimos anos e levantam-se várias questões relacionadas com diversos assuntos. Neste artigo pretendemos analisar a criação de uma presunção de laboralidade como uma possível solução para regulamentar vários dos problemas que têm vindo a ser estudados.

Abstract:

The work in digital platforms has increased and continued expanding in size in recent years and a number of questions are raised related to different issues. In this article we intend to analyse the creation of a labour presumption as a possible solution to regulate several of the problems that have been studied.

1. Introdução

Após uma revolução agrícola, uma revolução industrial e uma revolução informática onde o papel cimeiro é ocupado pelo computador, hoje estamos perante uma verdadeira revolução

* Doutora em Direito. Professora Auxiliar com Agregação 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. Coordenadora científica do *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021* tmoreira@direito.uminho.pt.

digital, associada à internet, ao *cloud computing* e a novas formas de prestar trabalho. Com esta surge também o denominado trabalho digital na economia colaborativa, em plataformas digitais, e um novo tipo de trabalhador o que origina um novo tipo de subordinação reforçada por “um espaço sem distâncias e um tempo sem demoras”¹.

Surge, assim, um novo sistema de trabalho com o advento da *sharing economy* ou *economia colaborativa*, que gera um espaço de confluência entre as mudanças no trabalho, na economia global, e as geradas naquele pela digitalização desta. E, apesar de implicarem grandes promessas de desenvolvimento, também provocam muitos desafios que requerem uma atuação proativa de empresas, governos, indivíduos e trabalhadores.

Esta economia partilhada ou colaborativa na noção apresentada pela Comissão Europeia em 2 de junho de 2016, no Documento *Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa*, refere-se a “modelos empresariais no âmbito dos quais as atividades são facilitadas por plataformas colaborativas que criam um mercado aberto para a utilização temporária de bens ou serviços, muitas vezes prestados por particulares. São três as categorias de intervenientes na economia colaborativa: (i) os prestadores de serviços que partilham os ativos, os recursos, a disponibilidade e/ou as competências – podem ser particulares que oferecem serviços numa base esporádica («pares») ou prestadores de serviços que atuam no exercício da sua atividade profissional («prestadores de serviços

¹ JEAN-EMMANUEL RAY, « Qualité de vie et travail de demain », in *Droit Social*, n.º 2, 2015, p. 148.

profissionais»); (ii) os utilizadores desses serviços; e (iii) os intermediários que – através de uma plataforma em linha – ligam prestadores de serviços e utilizadores, facilitando as transações recíprocas («plataformas colaborativas»). Por via de regra, as transações na economia colaborativa não implicam uma transferência de propriedade, podendo ser realizadas com fins lucrativos ou sem fins lucrativos”².

A economia colaborativa gera novas oportunidades, para todos, podendo dar um importante contributo para a criação de empregos, de regimes de trabalho flexíveis e de novas fontes de rendimento, desde que seja devidamente incentivada e desenvolvida de forma responsável. Contudo, como também salienta a Comissão Europeia, há vários problemas. Desde logo, a economia colaborativa levanta frequentemente questões no que diz respeito à aplicação dos quadros jurídicos em vigor, diluindo a tradicional distinção entre consumidor e fornecedor, trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, prestação de serviços profissionais e não profissionais.

Há que ter em atenção, também, que se o aparecimento desta economia se baseia em mudanças tecnológicas, ela não é uma consequência nem direta, nem exclusiva delas, sendo mais o *produto final* de várias tendências que incluem estratégias de produção, a globalização, a promoção do *empreendedorismo* e do trabalho independente e o desenvolvimento das tecnologias digitais. Ela é a

² Ver, também, OCDE, *New Forms of Work in the Digital Economy*, 2016, assim como BIEGOŃ, KOWALSKY e SCHUSTER, *Schöne Neue Arbeitswelt? - Wie eine Antwort der EU auf die Plattformökonomie aussehen könnte*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017, pp. 5 e ss..

manifestação pioneira das grandes transformações que estão a acontecer no trabalho³.

Ora, sob este conceito amplo denominado de *sharing economy*, aparecem as plataformas digitais através da internet. Surgem com um *discurso amável* e atual do que oferecem, que se une, por seu lado, aos novos hábitos digitais das pessoas, à falta de oportunidades, por vezes, no mercado tradicional e a um enorme *marketing* que converte muitas pessoas em *empreendedores*, donos do seu próprio tempo e destino, mesmo que, na verdade, esse tempo e esse destino estejam nas mãos de grandes empresas internacionais.

A expansão das plataformas digitais e, atualmente, há uma *app* para tudo ou quase tudo, desde atividades mais simples, como entrega de alimentação, até atividades mais complexas, como prestação de serviços jurídicos, surgindo todos os dias novas plataformas. Por outro lado, mesmo aquelas que estão bem sedimentadas no mercado quase que se reinventam todos os dias ou variam a sua aplicação de país para país.

2. O trabalho através de plataformas digitais

2.1. Nesta economia colaborativa, surge então o *Crowdwork*, que pode ser quer o *crowdwork online*, quer o *crowdwork offline*, na medida em que há atividades que podem ser realizadas completamente *online* e oferecidas globalmente. Assim, há atividades que podem ser *oferecidas* de forma global, e outras há

³ Ver, para maiores desenvolvimentos, TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, Coimbra, 2021, p. 28.

que exigem uma execução local. Nas primeiras, qualquer pessoa, em qualquer local do mundo, pode realizá-las; nas segundas, isso já não é possível.

No *crowdwork online*, as atividades prestadas, que são uma espécie de *face oculta da lua*, porque não se conhece a realidade de muitas pessoas que trabalham desta forma, podem ser extremamente repetitivas, monótonas sem que, muitas vezes, as pessoas tenham conhecimento do que estão realmente a fazer porque não têm acesso aos produtos finais, o que pode levantar questões, desde logo, relacionadas, *inter alia*, com problemas éticos. Por outro lado, algumas destas plataformas usam, por vezes, como forma de pagamento, vales de videojogos da própria empresa, o que já levantou a questão do eventual trabalho infantil e a proibição da retribuição ser feita através desta forma, bastando para tal ter em consideração a Convenção número 95 da OIT.

Nestes casos, a concorrência é verdadeiramente global, e pode original uma *race to the bottom*. Estas atividades, normalmente oferecidas através da *cloud*, podem incluir tarefas mal pagas, também chamadas de *microtarefas*, assim como grandes tarefas, a serem divididas em pequenas, para tornar mais simples e mais barata. Exemplos destas plataformas são a *Amazon Mechanical Turk* e a *Clickworker*. Contudo as tarefas podem exigir uma elevada qualificação não significando isto que sejam bem pagas porque, como a concorrência é verdadeiramente global, a remuneração pode ser parca ou, até, inexistente, devido à cláusula de satisfação do cliente. Acresce que, estas tarefas também são muito mal pagas porque não se tem em consideração o tempo que os trabalhadores

têm de estar disponíveis *online*, nem o tempo que têm de estar à procura de uma tarefa. Acresce, ainda, um outro problema e que é a da sua permanente disponibilidade em termos temporais porque, como trabalham *online* e com fusos horários diferentes dos utilizadores, têm prazos muito curtos para cumprir, tendo de responder imediatamente. Assim, a aparente flexibilidade destas formas de prestar trabalho também necessita de ser repensada, havendo, inequivocamente, um enorme controlo.

Existem, ainda, outras atividades, o denominado *crowdwork offline* ou *work on demand via apps* que exigem uma presença física e, por isso, a concorrência não é global, embora se levantem também várias questões e violação de regras de Direito do Trabalho pois o trabalho é realizado à *chamada*, denominado *on demand work*, originando um incremento da força de trabalho *just-in-time*, e de que o exemplo mais conhecido é o da *Uber* enquanto plataforma digital relacionada com os transportes. Há, também, plataformas digitais associadas a serviços domésticos, desde limpeza, mudanças a *bricolage*. Nestes últimos, o trabalhador da plataforma normalmente entra em contacto direto com o utilizador.

Em qualquer destas formas de prestar trabalho há muitos períodos de tempo não retribuídos, como o tempo de espera, que pode ser muito dependendo da plataforma.

Nas duas situações referidas também há horários completamente irregulares, com permanência constante do trabalhador *online*, como

de permanente disponibilidade, sendo que há alturas de *zero hours* e outras de *rush hours*⁴.

As condições de trabalho são, na maior parte dos casos, extremamente precárias, pois recebem muito pouco e sob a fórmula de *pay as you go, just in time*, são despedidos quando já não servem, vítimas de uma feroz competitividade entre os *aspirantes* a emprego. Por outro lado, vivem vidas laborais curtas e segmentadas, desprovidas de qualquer tutela, com condições de trabalho extremamente instáveis e com uma baixíssima qualidade de vida.

Claro que esta divisão é muito importante do ponto de vista do Direito a aplicar porque a segunda modalidade é mais fácil de enquadrar nos meios tradicionais de resolução previstos na lei do que a primeira, permitindo maior controlo dos trabalhadores, sobretudo quando se trata de atividades concretas⁵.

2.2. Atendendo a tudo isto a OIT⁶ recomenda que exista “um desenvolvimento de um sistema de governação internacional para plataformas de trabalho digitais que estabeleça e exija que as plataformas (e clientes) respeitem certos direitos e proteções mínimas”. Na verdade, várias das tarefas realizadas através das

⁴ Vide ALOISI, “Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of On-Demand/Gig Economy Platforms”, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, n.º 3, 2016, p. 662, assim como JANINE BERG, “Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers”, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, n.º 3, 2016, pp. 557 e ss., e VALERIO DE STEFANO, “The Rise of the “Just-In-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the “Gig-Economy””, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, n.º 3, 2016, p. 480.

⁵ Ver, para maiores desenvolvimentos, TERESA COELHO MOREIRA, *op. cit.*, pp. 38 e ss..

⁶ *Trabalhar para um Futuro Melhor*, Genebra, 2019, p. 46.

plataformas digitais implicam um contacto direto com os clientes e esta situação pode trazer elementos acrescidos ao nível de riscos laborais, referidos pela própria OIT, podendo agravar o *stress* laboral ou o síndrome de *burnout*.

Não se questiona, claramente, que podem existir vantagens nestas formas de prestar trabalho, nomeadamente a de uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, ou a possibilidade de melhoria de vida que promovem, mas não pode deixar de ter-se em atenção os inúmeros perigos que as mesmas comportam.

Crê-se que não pode, nem deve esquecer-se o que está contemplado no artigo 1.º da Declaração de Filadélfia - “o trabalho não é uma mercadoria” -, que possa ser vendida nos mercados ao preço mais baixo; os trabalhadores são seres humanos com direitos, necessidades e aspirações, não permitindo uma coisificação da pessoa humana e uma dissociação do trabalhador da prestação de trabalho. Aliás, o Papa Francisco, na Encíclica *Laudato Si* também defende o mesmo quando escreve que “Não se deve procurar que o progresso tecnológico substitua cada vez mais o trabalho humano: procedendo assim, a humanidade prejudicar-se-ia a si mesma”, acrescentando que “a orientação da economia favoreceu um tipo de progresso tecnológico cuja finalidade é reduzir os custos de produção com base na diminuição dos postos de trabalho, que são substituídos por máquinas. É mais um exemplo de como a ação do homem se pode voltar contra si mesmo. A diminuição dos postos de trabalho «tem também um impacto negativo no plano económico com a progressiva corrosão do “capital social”, isto é, daquele conjunto de relações de

confiança, de credibilidade, de respeito das regras, indispensável em qualquer convivência civil». Em suma, «*os custos humanos são sempre também custos económicos, e as disfunções económicas acarretam sempre também custos humanos*». Renunciar a investir nas pessoas para se obter maior receita imediata é um péssimo negócio para a sociedade”. E a pandemia veio agravar ainda mais esta situação⁷.

Quando nestas plataformas se esquece uma das máximas que originou o surgimento do Direito do Trabalho como ramo do Direito autónomo e que é a de que o trabalho não é separável da pessoa que o presta, e que não existe trabalho, mas só existem as pessoas que trabalham, não estaremos a regredir aos inícios da revolução industrial? É caso para perguntar se este trabalho, mercantilizado com base no pagamento da tarefa à peça, com retribuições extremamente baixas, que não cumprem os limiares mínimos

⁷ Conforme escreve o Papa Francisco na sua Encíclica *Fratelli Tutti*, sobre a Fraternidade e a Amizade Social, de 3 de outubro de 2020, “O mundo avançava implacavelmente para uma economia que, utilizando os progressos tecnológicos, procurava reduzir os «custos humanos»; e alguns pretendiam fazer-nos crer que era suficiente a liberdade de mercado para garantir tudo. Mas, o golpe duro e inesperado desta pandemia fora de controle obrigou, por força, a pensar nos seres humanos, em todos, mais do que nos benefícios de alguns. Hoje podemos reconhecer que «alimentamo-nos com sonhos de esplendor e grandeza, e acabamos por comer distração, fechamento e solidão; empanturramo-nos de conexões, e perdemos o gosto da fraternidade. Buscamos o resultado rápido e seguro, e encontramos-nos oprimidos pela impaciência e a ansiedade. Prisioneiros da virtualidade, perdemos o gosto e o sabor da realidade». A tribulação, a incerteza, o medo e a consciência dos próprios limites, que a pandemia despertou, fazem ressoar o apelo a repensar os nossos estilos de vida, as nossas relações, a organização das nossas sociedades e sobretudo o sentido da nossa existência”, defendendo, ainda, p. 44, que “A fragilidade dos sistemas mundiais perante a pandemia evidenciou que nem tudo se resolve com a liberdade de mercado e que, além de reabilitar uma política saudável que não esteja sujeita aos ditames das finanças, «devemos voltar a pôr a dignidade humana no centro e sobre este pilar devem ser construídas as estruturas sociais alternativas de que precisamos»”.

relacionados com um trabalho decente, onde não há direito à segurança social, ou a assistência na doença, com eventual trabalho infantil, em que os trabalhadores são sujeitos a discriminação, e sem qualquer respeito por direitos coletivos, assim como sem respeito pelos direitos fundamentais, não implica o retorno aos *bons velhos tempos* da igualdade meramente formal em que valia a máxima *qui dit contractuel dit juste?*

Diria até que, de certa forma, o trabalho digital faz-nos lembrar um *Back to the Future* porque recorda-nos TAYLOR, com o seu *Scientific Management* e o controlo automático, ADAM SMITH, com a sua divisão e organização do trabalho, socorrendo-se do exemplo da fábrica de alfinetes, e um retornar para os primeiros tempos da industrialização antes do surgimento do Direito do Trabalho, através da falta de proteção social e uma elevada precarização e discriminação realizada à distância, por algoritmos relacionados com a inteligência artificial. Na verdade, numa economia que é verdadeiramente mundial, o velho *trabalho escravo* por vezes transformou-se, por uma mera alteração de palavras, na *atividade colaborativa*, gerando dois mundos no trabalho. No caso deste tipo de trabalho, por vezes, a competição a nível global, os baixos salários que tornam impossível que estas atividades sejam a principal fonte de rendimento, e a deslocalização do local de trabalho, origina situações de autênticos *escravos digitais* a trabalharem nas *sweatshops*, agora *virtuais*⁸.

⁸ Neste sentido JEAN-EMMANUEL RAY, “Qualité de vie ...”, cit., p. 149. Ver, ainda, MARTIN RISAK *Fair Working Conditions for Platform Workers - Possible Regulatory Approaches at the EU Level*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017, p. 3 e FLORIAN A. SCHMIDT, *Digital Labour Markets in the Platform Economy - Mapping*

Consideramos que, para a maior parte dos trabalhadores destas plataformas, as condições de trabalho são más, independentemente do tipo de trabalho que é prestado. A falta de sindicatos, de união entre estes trabalhadores, o oligopólio de certas plataformas relativamente à entrega de determinados produtos, e uma constante insegurança económica, assim como de discussão entre as partes, faz com que o que a remuneração seja muito baixa, sobretudo quando o trabalho é feito na *cloud*, onde a competição é verdadeiramente global e onde a escolha se baseia em avaliações que são ou podem ser discriminatórias e que colocam os trabalhadores num estado de *período experimental permanente*, restringindo, também, a sua possibilidade de escolha porque permanecem ligados a uma plataforma em particular⁹.

Secundando JEAN-EMMANUEL RAY¹⁰, falar-se aqui de um sistema colaborativo é um pouco exagerado porque a concorrência é total, mundial e mesmo cruel. Existe uma divisão do trabalho inimaginável, mesmo para TAYLOR com o seu *Scientific Management*, que permite um controlo total direto e à distância, espacial e temporal.

2.3. Parece-nos, assim, que esta atividade nas plataformas tem de ser *desmercantilizada*, aplicando os princípios fundamentais em matéria de Direito do Trabalho e de privacidade e não discriminação. Os empregadores/plataformas determinam todas as condições de

the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017, p. 9.

⁹ Cf. MARTIN RISAK, *op. cit.*, p. 4, e WILLEM PIETER DE GROEN e ILARIA MASELLI, *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market*, CEPS Special Report, n.º 138, 2016, pp. 22 e ss..

¹⁰ Última *op. cit.*, p. 154.

trabalho num universo que é denominado de *app as the boss*, numa espécie de *Master and Servant* onde temos as plataformas digitais, os trabalhadores e os clientes. Os trabalhadores são facilmente substituídos por outros, porque muitos necessitam do trabalho e este não requer especiais qualificações, sujeitando-se, por isso, às condições que lhes são impostas. Contudo, muitas vezes a linguagem que estas plataformas utilizam para captar clientes é extremamente apelativa¹¹, *mascarando* a dura realidade das pessoas que para elas trabalham, onde muitas vezes o progresso técnico não liberta, bem pelo contrário, já que há novas tecnologias que originam um estado de quase permanente submissão, bastando lembrar a constante geolocalização a que estes trabalhadores estão sujeitos, tornando realidade o fantasma de uma sociedade de controlo total, ou quase total. Na verdade, as plataformas digitais apresentam-se como novas, mas em muitas situações existe uma acentuada falta de transparência, o que não pode ocorrer. Grande parte desta economia colaborativa é *invisível* e é imperioso saber como funciona, se existe e quem é o empregador, onde está e como dirige.

¹¹ Exemplos de linguagem: Seja o seu próprio empregador; Seja dono do seu tempo; Faça exercício enquanto trabalha (no caso dos riders); Trabalhe apenas quando quiser; Sem escritório e sem empregador.

Outra máxima muito difundida e que cativa bastantes pessoas no que concerne à Uber, por exemplo, assenta na garantia de segurança, tanto para os passageiros, como para os motoristas, utilizando *slogans* como Uber: uma viagem na qual você pode confiar; garantimos a sua segurança através do nosso GPS; ou Uber: Drive Safe. No caso da Foodora, pode ver-se “*Did you ever wonder why so many 'pink bikers' are riding around Berlin? Well, we know why! They all love to have a super flexible job, earn good money and be their own boss, which is exactly why they already joined the Foodora network*”, ou, no caso da Deliveroo, “*You decide when to work. Working with Deliveroo gives you flexibility and independence. And by being self-employed, you enjoy the advantages of working to your own availability*”.

Quem trabalha para uma plataforma digital não pode negociar as condições de trabalho. Simplesmente limita-se a aceitá-las ou a recusá-las. E é este desequilíbrio entre as partes que é o causador de todos os riscos e que origina, *inter alia*, os baixos rendimentos, o excesso de flexibilidade, a não contenção dos tempos de trabalho, e a transferência dos riscos inerentes do empregador para o trabalhador.

Ora, perante esta situação, uma das questões que assume uma enorme importância é a da qualificação das relações existentes entre quem presta a atividade nas plataformas digitais e estas.

2.4. A questão da qualificação assume uma enorme importância no trabalho na era digital através das próprias plataformas digitais porque elas próprias tentam não ser abrangidas pelas regras do Direito do Trabalho, invocando, muitas vezes, serem meras *intermediárias tecnológicas* e, em muitas delas, nos contratos celebrados, estabelece-se esta natureza, chegando a impor uma terminologia própria e inventada, disfarçando a realidade da situação, utilizando uma linguagem própria para tentar fugir a este regime. Recorrem a expressões como, *inter alia*, *turks*, *riders*, *slashers*, *coworkers*, colaboradores e empreendedores, para disfarçar situações de verdadeiro trabalho subordinado em muitas situações.

2.4.1. Assim, para responder a esta questão, consideramos essencial, em primeiro lugar, atender à razão de ser do Direito do Trabalho e por que surgiu a necessidade de proteção do trabalhador

— e esta está relacionada com a situação de especial vulnerabilidade de uma das partes relativamente à outra, que resulta quer da diferença contratual que existe porque uma tem o poder de dar ordens, instruções e a outra tem de obedecer, quer ainda porque as partes não têm o mesmo poder negocial.

Ora, face ao que referimos anteriormente, será que estas razões não se mantêm hoje em dia para o caso das pessoas que trabalham nas plataformas digitais? Se no século XIX os trabalhadores faziam fila à porta das fábricas à espera de obter trabalho, que era diário e sem qualquer respeito pelos tempos de trabalho, e existia, nas palavras de MARX, o “exército industrial de reserva”, hoje em dia, nas plataformas digitais, não estamos perante um novo tipo de *proletariado*, e um *exército de precários*? Atualmente, as pessoas não são contratadas ao dia mas por tarefa, tarefa esta que pode levar segundos ou minutos a ser realizada, mas em que as pessoas têm de estar sempre *online* para conseguirem obtê-la, não sabendo se no minuto seguinte ao seu termo se ainda terão direito a receber algo ou não, tendo um exército de *mão de obra virtual* e verdadeiramente mundial que é muito mais perigoso, deixando os trabalhadores numa horrífica situação de precariedade e de extrema insegurança. Por trás da aparente novidade, escondem-se *velhas questões*, como o caso de transporte de pessoas ou de produtos, e, mesmo, de formas antigas de organizações de trabalho.

No modelo *taylorista* e, mais tarde, no modelo *fordista*, já existiam pessoas que eram pagos à peça, por vezes muito especializada, *autónomas* na fixação dos seus horários, por vezes proprietários dos seus próprios instrumentos de trabalho, e, no

entanto, colocados numa enorme posição de submissão e de grande fragilidade.

Por outro lado, esta espécie de trabalho *just-in-time*, que exige o redimensionamento constante dos trabalhadores, não é nada de novo, apesar de ter-se alterado a sua intensidade. No Direito do Trabalho *clássico*, esta adaptação das circunstâncias é considerada como uma necessidade legítima por parte do empregador, existindo para tal mecanismos de flexibilidade interna e externa, quer através da possibilidade de contratação a termo, quer de despedimento por razões objetivos, por exemplo.

Na verdade, este tipo de trabalho, dependente, mas também submisso, mesmo que com alguma autonomia organizacional temporal e espacial, nunca cessou totalmente e, por isso, não há assim tanto de *novo* no trabalho das plataformas digitais. Por outro lado, há mais de *moderno* no nosso Direito do Trabalho do que por vezes se defende.

Tal como com a Revolução Industrial, a principal inovação nestas novas formas de prestar trabalho não foi tecnológica, mas sim ideológica, baseada nos *oligarcas* da internet que são uma espécie de *face oculta* que pretendem impor os seus interesses perante os Estados.

Na verdade, a narrativa destas formas de prestar trabalho, deste trabalho na era digital, como uma *terra de grandes oportunidades*, revela toda a sua inconsistência quando tem de elaborar uma explicação razoável para os fenómenos sociais que o movem. Muitas destas relações não são diferentes das tradicionais e, por isso, devem reclassificar-se utilizando os paradigmas do Direito do Trabalho e

com as garantias jurídicas e laborais correspondentes.

Os empregadores/plataformas determinam todas as condições de trabalho num universo que é denominado de *app as the boss*, numa espécie de *Master and Servers* onde temos as plataformas digitais, os trabalhadores, os *Robots*, a inteligência artificial e o trabalho. Os trabalhadores são facilmente substituídos por outros porque necessitam do trabalho, sujeitando-se às condições que lhes são impostas¹².

Consideramos que a proteção do Direito do Trabalho, a ideia do contrato de trabalho, o critério da condição social do trabalhador, a noção jurídica de subordinação jurídica que o suporta, mantém, atualmente, apesar de alterações nas formas de trabalhar, pertinência e atualidade, sobretudo neste mundo do trabalho onde predominam as tecnologias, a avaliação permanente e sanções *automáticas* feitas por algoritmos. Os trabalhadores de plataformas não estão fora desta subordinação. Eles estão, parece-nos, particularmente sujeitos a ela, conforme aliás foi decidido, e bem quanto a nós, por vários Tribunais¹³.

Estas novas formas de prestar trabalho, pela sua originalidade, nalguns aspetos desafiam os quadros tradicionais do Direito do

¹² Os trabalhadores continuam a trabalhar sem qualquer respeito pelos tempos de trabalho até obterem o mínimo de subsistência, não podendo deixar de atender que as retribuições baixas que auferem impedem que exista capacidade de compra na sociedade, perpetuando, desta forma, uma espiral negativa de decréscimo e de desemprego. Daí o aspeto para nós extremamente importante do novo art. 199.º - A do CT e em colocar o acento tónico do lado do empregador - dever de abstenção de contacto, e não do lado do empregador, tornando Portugal o primeiro país a tratar a questão, e quanto a nós muito bem (e que também constava do Livro Verde) nesta ótica.

¹³ Para maiores desenvolvimentos sobre esta temática cf. TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho na...*, cit., pp. 74 e ss..

Trabalho, numa espécie de *something old, something new*, colocando-o à prova, tendo de demonstrar que é capaz de proteger os trabalhadores, de evitar a criação de uma *subcategoria* dos mesmos, mais frágeis e menos protegidos.

O papel do Direito do Trabalho deve ser o de reivindicar ser um *baluarte* de quem presta atividade perante uma verdadeira desigualdade de poder negocial, sobretudo porque tem de ter-se em atenção que quando se registam nas plataformas, os trabalhadores demonstram que estão disponíveis para trabalhar e, embora teoricamente, não haja uma obrigação para aceitar as tarefas que lhe são dirigidas, as avaliações são realizadas de acordo também com o número de tarefas que aceitam, o que coloca os trabalhadores sob pressão de terem de aceitar o maior número possível de atividades, a que acresce o baixo rendimento que auferem por cada uma. Ora esta realidade coloca a liberdade de aceitação numa perspetiva completamente diferente e vê-se como não há, na maioria dos casos, uma verdadeira liberdade.

2.4.2. Claro que se reconhece a dificuldade de, em muitas situações, se aferir o carácter laboral ou não de algumas atividades uma vez que, regra geral, de acordo com o art. 342.º do CC, o ónus da prova da existência do contrato de trabalho recairia sobre o trabalhador, que tinha de provar a existência de retribuição, da prestação de uma atividade e dos factos que habilitassem o tribunal a concluir pela presença de subordinação jurídica. E, nos casos de dúvida, era muito frequente o recurso jurisprudencial ao chamado *método indiciário*, para conseguir decidir sobre a (in)existência de

um contrato de trabalho. Para tal, o tribunal recorria a vários elementos indiciários como forma de testar a existência de uma situação de autonomia ou de subordinação na prestação de trabalho. Para tentar facilitar a prova, e seguindo a Recomendação n.º 198 da OIT, o legislador português estabeleceu no art. 12.º do Código do Trabalho uma presunção da existência de contrato de trabalho, uma *presunção de laboralidade*. Esta presunção visa combater a dissimulação ilícita de relações de trabalho.

Segundo o atual art. 12.º basta que estejam preenchidos dois dos requisitos nele enunciados para que se presuma a existência de contrato de trabalho, cabendo à contraparte a prova em sentido contrário. Note-se, contudo, que é uma presunção *iuris tantum*, nos termos do art. 350.º do CC, pelo que nada impede que o beneficiário da atividade consiga provar que não se trata de um contrato de trabalho.

Contudo, esta presunção, apesar de ser positiva, foi perspetivada para as relações de trabalho *típicas*, para as relações de trabalho na era *pré digital*. Para as novas formas de prestar trabalho, para o trabalho nas plataformas digitais, para o trabalho na era digital, novos desafios surgiram e para os quais, porventura, a atual presunção de laboralidade constante do CT não consegue dar resposta satisfatória. Na verdade, os indícios que constam da presunção do art. 12.º são como que umas *lentes* que auxiliam a encontrar a laboralidade dos contratos, mas se continuar a atender-se a estes indícios em sentido estrito e com as *lentes* do século passado, pode ter-se alguma dificuldade em identificar trabalhadores no século XXI. Sem dúvida há a necessidade de ou 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, todos vivem e muitos trabalham, enriquecendo a presunção do art. 12.º, incluindo outros índices que facilitem a inversão do ónus da prova, v.g., 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 nele efetuado ou estabelecer limites máximos e mínimos ao mesmo, de a plataforma processar o pagamento entre os seus utilizadores e os trabalhadores, de a plataforma utilizar sistemas de geolocalização para seguir quem presta a atividade, de fornecer aos seus utilizadores a avaliação ou o *rating* dos seus trabalhadores, de a plataforma ter uma reputação *online*, de aferir-se quem é o proprietário da informação, da capacidade de crescimento do negócio e mesmo do *Know-how*. Ou, outra opção, é a de criar uma presunção própria para o trabalho através das plataformas digitais, já que o problema é que, muitas vezes, é difícil para quem presta a atividade ter acesso a estas informações e fazer prova em tribunal. Assim, esta presunção ilidível da existência de um contrato de trabalho entre a plataforma e o trabalhador, para tentar facilitar o ónus da prova e diminuir a enorme disparidade contratual entre as partes e mastodôntica dificuldade de acesso à informação por parte do trabalhador, desde que, claro, se estivesse perante certo tipo de plataformas onde há um pagamento, parece-nos a melhor solução. Plataformas voluntárias, onde existe verdadeira *sharing economy*, não poderiam ser abrangidas por esta situação.

Na verdade, toda a questão da presunção surgiu para uma relação bilateral, o que origina problemas aquando da análise do trabalho nas plataformas digitais, uma vez que aqui há uma relação onde intervêm três partes. A visão tradicional do contrato de trabalho tentaria ver cada uma das microtarefas como uma relação contratual independente. Mas não pode ser dessa forma. A dependência económica dos trabalhadores nas plataformas não pode ser avaliada pela soma de vários contratos individuais. É, claramente, muito mais do que isso, já que eles estão interrelacionados, havendo que ter-se em atenção o contexto mais amplo e os efeitos económicos das plataformas digitais.

Atendendo a tudo isto, que não é *coisa pouca*, e às novas formas de prestar trabalho em geral, importa reconhecer a inadequação da presunção de laboralidade, nos moldes atualmente estabelecidos pelo CT, para enfrentar os problemas emergentes das novas formas de trabalhar através de plataformas digitais. Fatores como, *inter alia*, a propriedade dos equipamentos e instrumentos de trabalho, a existência de um horário de trabalho determinado pelo beneficiário da atividade e o pagamento de uma retribuição certa, são indícios clássicos de subordinação jurídica, mas são indícios escassamente operacionais para enfrentar os novos tipos de dependência resultantes da prestação de serviços para uma determinada empresa, via plataformas¹⁴.

¹⁴ Sobre toda a questão da presunção de laboralidade cf. TERESA COELHO MOREIRA, última *op. cit.*, pp. 71 e ss. e JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA “A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções”, in *PDT*, 2019 - I, assim como “La loi sur les plateformes de transport et le contrat de travail au Portugal: sujets, relations et présomptions”, in *Regards interdisciplinaires sur le travail de plateforme*, Editions Teseo, França, no prelo.

2.4.3. A este nível é importante referir várias iniciativas que já foram realizadas quer a nível da UE, quer a nível de alguns Estados Membros, assim como o que consta no *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*, uma Proposta de Lei, assim como um Projeto de Lei.

2.4.3.1. É importante começar por referir a consulta da Comissão Europeia aos parceiros sociais sobre *Proteger as pessoas que trabalham nas plataformas*. A Comissão lançou a primeira fase de consulta dos parceiros sociais a 24 de fevereiro de 2021 a 7 de abril de 2021 e que visou avaliar a forma de melhorar as condições de trabalho das pessoas que trabalham a partir de plataformas digitais pois o trabalho nas plataformas está a desenvolver-se rapidamente na UE e a disseminar-se por um número cada vez maior de setores empresariais, tendo a vantagem de proporcionar maior flexibilidade, oportunidades de emprego e receitas adicionais nomeadamente para as pessoas que tenham mais dificuldade em entrar no mercado de trabalho tradicional. No entanto, certos tipos de trabalho em plataformas digitais estão também associados a condições de trabalho precárias, que se refletem na falta de transparência e previsibilidade das disposições contratuais, em desafios em matéria de saúde e segurança e no acesso insuficiente à proteção social. Considerou, ainda, que existiam outros desafios relacionados com o trabalho das plataformas que incluíam a sua dimensão transfronteiriça e a questão da gestão algorítmica, tendo identificado as seguintes áreas: a qualificação contratual; as condições de trabalho; o acesso à proteção social; o acesso à representação e à negociação coletiva; dimensão transfronteiriça

das plataforma digitais (incluindo contribuições para a segurança social e impostos); a gestão realizada por algoritmos; e a formação e as oportunidades profissionais para pessoas que trabalham através de plataformas digitais.

Com base nas respostas recebidas, a Comissão concluiu que era necessária uma nova ação da UE para garantir normas laborais e direitos básicos às pessoas que trabalham em plataformas digitais e lançou uma segunda fase de consultas de 15 de junho de 2021 a 15 de setembro no que diz respeito a: facilitar a classificação de situação profissional e o acesso aos direitos laborais e de proteção social.

A etapa seguinte foi a apresentação de uma proposta pela Comissão Europeia até finais de 2021 que, aliás, faz parte do Plano de Ação da Comissão Europeia para implementar o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotado no dia 4 de março de 2021.

A ETUC respondeu nesta segunda fase e apelou para que a Comissão propusesse uma “diretiva ambiciosa” com base no artigo 153.º, n.º 2, do TFUE, que estabelecesse uma presunção ilidível de relação de trabalho em que o ónus da prova deveria ser suportado pela empresa, isto é, a plataforma, sublinhando que “ Uma presunção de relação de trabalho com a inversão do ónus da prova (do trabalhador para o empregador) não afetará o modelo de negócios das empresas de plataforma que operam com trabalhadores genuinamente independentes”¹⁵.

¹⁵ Vide TERESA COELHO MOREIRA, “O Trabalho nas plataformas digitais”, in *Revista LTR Legislação do Trabalho*, Ano 85, julho 2021, pp. 777 e ss..

Também o mesmo foi defendido pelo Grupo Parlamentar SD do Parlamento Europeu num documento sobre *A social agenda for digital work - Shaping the platform economy in Europe* onde defendia que “A inversão do ónus da prova de uma relação de trabalho. Se o trabalho em plataformas envolve a prestação de serviços, deve considerar-se que existe uma relação de trabalho com a plataforma. Este pressuposto legal pode ser ilidido pela plataforma que dispõe de todas as informações relevantes do trabalhador e do destinatário dos serviços prestados. A classificação dos trabalhadores na economia de plataforma com base na primazia dos fatos e não na sua aparência ostensiva ou nos termos e condições definidos pelas plataformas deve acontecer. São necessários critérios claros para identificar as relações de trabalho no mundo digital do trabalho, como a definição de níveis de remuneração, controles de qualidade no que diz respeito aos resultados do trabalho, a elaboração de classificações, o tratamento da comunicação entre destinatários, etc. para fornecer orientações para Estados-Membros aplicarem as suas definições nacionais.”

Também o mesmo foi defendido pelo EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE¹⁶ onde consideraram que, a nível nacional, a regulamentação poderia melhorar a proteção dos trabalhadores da plataforma ao introduzir uma presunção legal de que os trabalhadores da plataforma são trabalhadores e para que os trabalhadores da plataforma sejam classificados como independentes, o ónus da prova deve ser colocado na plataforma.

¹⁶ *The definition of worker in the platform economy Exploring workers' risks and regulatory solutions Report*, setembro de 2021.

No mesmo sentido, a Resolução do Parlamento Europeu, de 16 de setembro de 2021, sobre condições de trabalho justas, direitos e proteção social para os trabalhadores das plataformas - novas formas de emprego associadas ao desenvolvimento digital (2019/2186(INI)), defendeu o mesmo, quer no Considerando 5 ao estabelecer que “considerando que uma presunção ilidível de uma relação de trabalho facilitaria a correta classificação dos trabalhadores de plataformas, em combinação com a inversão do ónus da prova, o que significa que, quando os trabalhadores contestam a classificação do seu estatuto profissional em processos judiciais ou administrativos, cabe à parte que se alega ser o empregador provar que não existe relação de trabalho, de acordo com as definições nacionais estabelecidas na legislação ou nas convenções coletivas de trabalho do respetivo Estado-Membro”, quer instando a Comissão Europeia “com o objetivo de facilitar a correta classificação dos trabalhadores de plataformas, a introduzir na sua próxima proposta uma presunção ilidível de uma relação de trabalho para os trabalhadores de plataformas, em conformidade com as definições nacionais estabelecidas na legislação ou nas convenções coletivas de trabalho dos Estados-Membros, combinada com a inversão do ónus da prova e, eventualmente, medidas adicionais”.

Tendo tudo isto em atenção a Comissão Europeia apresentou no dia 9 de dezembro de 2021 uma proposta de Diretiva intitulada *improving working conditions in platform work*, e onde, no art. 4.º, ficou expressamente consagrada a existência de uma presunção ilidível da existência de um contrato de trabalho, com a seguinte redação:

Article 4

Legal presumption

1. *The contractual relationship between a digital labour platform that controls, within the meaning of paragraph 2, the performance of work and a person performing platform work through that platform shall be legally presumed to be an employment relationship. To that effect, Member States shall establish a framework of measures, in accordance with their national legal and judicial systems.*

The legal presumption shall apply in all relevant administrative and legal proceedings. Competent authorities verifying compliance with or enforcing relevant legislation shall be able to rely on that presumption.

2. *Controlling the performance of work within the meaning of paragraph 1 shall be understood as fulfilling at least two of the following:*

(a) *effectively determining, or setting upper limits for the level of remuneration;*

(b) *requiring the person performing platform work to respect specific binding rules with regard to appearance, conduct towards the recipient of the service or performance of the work;*

(c) *supervising the performance of work or verifying the quality of the results of the work including by electronic means;*

(d) *effectively restricting the freedom, including through sanctions, to organise one's work, in particular the discretion to choose one's working hours or periods of absence, to accept or to refuse tasks or to use subcontractors or substitutes;*

(e) *effectively restricting the possibility to build a client base or to perform work for any third party.*

3. *Member States shall take supporting measures to ensure the effective implementation of the legal presumption referred to in paragraph 1 while taking into account the impact on start-ups, avoiding capturing the genuine self-employed and supporting the sustainable growth of digital labour platforms. In particular they shall:*

(a) *ensure that information on the application of the legal presumption is made publicly available in a clear, comprehensive and easily accessible way;*

(b) *develop guidance for digital labour platforms, persons performing platform work and social partners to understand and implement the legal presumption including on the procedures for rebutting it in accordance with Article 5;*

(c) develop guidance for enforcement authorities to proactively target and pursue non-compliant digital labour platforms;

(d) strengthen the controls and field inspections conducted by labour inspectorates or the bodies responsible for the enforcement of labour law, while ensuring that such controls and inspections are proportionate and non-discriminatory.

4. With regard to contractual relationships entered into before and still ongoing on the date set out in Article 21(1), the legal presumption referred to in paragraph 1 shall only apply to the period starting from that date.

Este parece-nos ser, sem dúvida, o caminho a seguir. A consagração de presunções de laboralidade, ilidíveis¹⁷, mas que auxiliam quem trabalha nas plataformas digitais, representa, quanto a nós, a forma como deve ser regulamentado este tipo de trabalho.

Aliás, toda esta Proposta de Diretiva nos parece muito importante e constitui, sem dúvida, um passo muito significativo na regulamentação do trabalho nas plataformas digitais, não apenas pela consagração desta presunção mas, também, por toda a regulamentação da gestão algorítmica com um capítulo próprio sobre a mesma - capítulo III -, consagrando o controlo e a supervisão humanas sobre as decisões algorítmicas, assim como o dever de consulta e informação dos representantes dos trabalhadores de plataformas, e defendendo a transparência das plataformas - capítulo IV.

Creemos que, efetivamente, a Comissão apresentou uma Proposta *ambiciosa*, muito positiva, e esperamos que realmente se mantenha assim ou, a sofrer alterações, que seja em sentido ainda mais positivo.

¹⁷ Veja-se o art. 5.º da Proposta.

2.4.3.2. No ordenamento jurídico espanhol, muito recentemente, a Ley 12/2021, de 28 de setembro, *por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales*, que converteu em lei o Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo estabelece uma presunção legal nas plataformas digitais de entrega (mas não nas de transporte, nem nas que trabalham em crowdwork online), segundo a qual, *“Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital”*. Este art. 8.1 do ET refere-se à existência de uma presunção jurídica de laboralidade do contrato estabelecendo que

“1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel”.

Ora, se por um lado poderia parecer difícil a prova destes elementos todos nas plataformas digitais, há jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal de Justiça Espanhol sobre a mesma, sobretudo o acórdão de Uniformização de Jurisprudência de 25 de

setembro de 2020 que considerou como verdadeiros contratos de trabalho todos os contratos dos entregadores da Glovo¹⁸.

2.4.3.3. O *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021* traça uma linha de rumo na qual nos revemos e que consideramos que deve ser seguida até atendendo à Diretiva 2019/1152, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, Diretiva que consagra no considerando 8 que “A determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se nos factos relativos à prestação efetiva de trabalho e não no modo como as partes descrevem a relação” e que já estava na Recomendação n.º 198 da OIT que abordava a questão da primazia dos factos. Com efeito, no *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021* 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”.

¹⁸ Para maiores desenvolvimentos sobre esta decisão veja-se JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, *A Glovo, os Riders/Estafetas e o Supremo Tribunal de Espanha: Another Brick in the wall?*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2020/2, e TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho na...*, cit., pp. 86 e ss..

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 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 questões¹⁹.

2.4.3.4. No dia 29 de outubro de 2021 foi publicado no BTE, uma *Proposta de Lei que procede à alteração da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno* que estabelece um novo art., o art. 12.º- A, com a seguinte redação:

1- *Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e o operador de plataforma digital, se verificarem algumas das características identificadas em cada um dos seguintes âmbitos:*

a) *Na relação entre o operador de plataforma digital e o prestador de atividade:*

i) *O operador de plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na mesma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;*

¹⁹ Uma outra linha de política traçada no *Livro Verde* consiste em “avaliar e visitar, de modo mais global, o enquadramento legal aplicável às plataformas, em particular as que operam no transporte de passageiros”, o que pode prenunciar uma revisão da Lei n.º 45/2018 — coisa, a nosso ver, inteiramente justificada e muito desejável.

ii) O operador de plataforma digital controla em tempo real a atividade realizada pelo prestador da atividade, nomeadamente através de um sistema de geolocalização contínuo e de uma gestão algorítmica;

iii) O operador de plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador da atividade, nomeadamente o poder disciplinar;

IV) O operador de plataforma digital pode excluir o prestador de futuras atividades via plataforma, através da desativação da conta quando considere que este tem uma avaliação insuficiente; O prestador de atividade não pode subcontratar ou fazer-se substituir por outrem perante o operador sem o conhecimento deste;

b) Na relação entre o prestador de atividade e o utilizador dos serviços:

i) O operador fixa o preço pago pelo utilizador para a atividade realizada pelo prestador de serviço;

ii) O operador de plataforma digital processa o pagamento entre os utilizadores e o prestador de atividade das plataformas;

iii) O prestador de atividade não atua em nome próprio, antes presta a sua atividade inserido na organização do operador de plataforma digital e sob a marca que o mesmo utiliza no mercado;

iv) A comunicação entre os utilizadores e prestador de atividade é realizada e gerida exclusivamente pelo operador de plataforma digital; v) O operador de plataforma digital controla a qualidade do trabalho e dos resultados atingidos pelo prestador da atividade e fornece aos seus utilizadores a avaliação ou o rating dos mesmos.

2- A presunção prevista no número 1 pode ser ilidida nos termos gerais, nomeadamente, se o operador de plataforma digital fizer prova que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo e direção e poder disciplinar de quem o contrata.

3- Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, apenas se aplicam as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada.

Sem dúvida que esta redação nos parece positiva até porque chama a atenção para um aspeto que é muitas vezes referido pelas plataformas como impedindo a aplicação das regras de Direito do Trabalho e que é a inaplicabilidade de vários aspetos das relações de

trabalho ditas clássicas com estas novas formas de prestar trabalho²⁰. Daí a redação deste n.º 3. Conforme fomos vendo com a evolução do Direito do Trabalho, ele tem suficiente maleabilidade e flexibilidade para responder a estas situações e não aplicar certos aspetos e criar outros²¹.

Sabemos que se trata apenas de uma Proposta, mas esperamos que se crie uma presunção de laboralidade deste tipo ou através da forma que está na Proposta de Diretiva apresentada pela Comissão Europeia porque de uma coisa temos a certeza. Sem dúvida não temos nas plataformas digitais um trabalhador do século XIX, ou até do século XX, mas com toda a certeza que, em inúmeras situações, temos um trabalhador do século XXI. Temos um trabalhador subordinado de novo tipo, com contornos distintos dos tradicionais, mas, em última instância, ainda dependente e subordinado na forma como desenvolve a sua atividade.

3. Conclusões

Em suma, cremos que tudo estará, pois, em o Direito do Trabalho acolher estes novos prestadores de serviços via plataformas no seu seio, procedendo à devida adaptação regimental, isto é, construindo um regime laboral próprio e ajustado às características

²⁰ Veja-se o estudo realizado pela Copenhagen Economics, *The value of flexible work*, 2021, realizado por solicitação da *Delivery Platforms Europe*, que refere, mais uma vez, que com a aplicabilidade dos regimes do Direito do Trabalho, remover-se-ia até cerca de 250000 *riders* de aceder a este trabalho porque deixaria de ser flexível.

²¹ Deve dizer-se, ainda que o BE apresentou um projeto de lei N.º 992/XIV/3.^a que visa regular o trabalho em plataformas digitais, onde estabelece também uma presunção da existência de contrato de trabalho - arts. 192.º - B e 192.º - C.

destas novas formas de prestar serviços. Mas, sublinhamos, um regime laboral.

Se estas novas formas de prestar trabalho, criadas pela fantástica evolução da tecnologia, podem constituir, como por vezes se diz, uma *terra de grandes oportunidades*, não cremos que tal terra deva ser uma terra sem lei, máxime sem lei laboral. Seria até uma traição à missão histórica do Direito do Trabalho que este construísse — ou que este deixasse que se construísse — um muro conceptual e mantivesse aqueles que trabalham através de plataformas do lado de fora, do outro lado do muro. E o estabelecimento de uma presunção de laboralidade é um passo fundamental para a criação desta terra sem muros.

Vila Nova de Gaia, dezembro de 2021



WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

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