

DECISÃO JUDICIAL: CONTRATO DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Sentença histórica em Portugal reconhece a existência de um contrato de trabalho no âmbito de uma plataforma digital através da aplicação do artigo 12.º-A do Código do Trabalho, criado no âmbito da Agenda do Trabalho Digno.

CONTACTOS

GUILHERME DRAY

gdray@macedovitorino.com

ANA SANTIAGO

asantiago@macedovitorino.com

CATARINA FIGUEIRA

cfigueira@macedovitorino.com

O Tribunal do Trabalho reconheceu, pela primeira vez, em Portugal, a existência de um contrato de trabalho na relação de um estafeta com uma plataforma digital.

Esta decisão surge no âmbito de uma ação intentada pelo Ministério Público, na sequência de uma ação inspetiva desenvolvida pela Autoridade para as Condições do Trabalho.

A Lei 13/2023, de 3 de abril (“**Lei n.º 13/2023**”), que alterou o Código do Trabalho no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, criou novas regras relativas ao reconhecimento da existência de contratos de trabalho no âmbito de plataformas digitais (novo artigo 12.º-A). Presume-se, agora, a existência de um contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador da atividade e a plataforma digital, se verifiquem alguns dos seguintes pressupostos:

1. Fixação, pela plataforma digital, da retribuição para o trabalho efetuado na plataforma;
2. Exercício de poder de direção e imposição de regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade, pela plataforma digital;
3. Controlo da prestação da atividade pela plataforma digital; e,
4. Utilização de equipamento e instrumentos de trabalho pertencentes à plataforma digital.

Na sentença em causa, considerou o Tribunal do Trabalho de Lisboa que se encontravam preenchidos todos os mencionados pressupostos, na medida em que: (i) a plataforma digital é quem faz a gestão do negócio entre o estafeta e o cliente; (ii) o trabalhador presta a sua atividade à plataforma digital; (iii) a atividade é prestada mediante o pagamento de uma taxa de entrega; (iv) a plataforma exerce um poder de direção sobre o trabalhador e, (v) é a plataforma quem controla e supervisiona a prestação da atividade, restringindo a autonomia do trabalhador.

Esta decisão poderá implicar pesadas contingências para as plataformas digitais que não adequem o seu modelo de negócio às novas regras laborais e ainda efeitos retroativos na medida em que abre a porta à reivindicação de direitos laborais anteriores à decisão.

Para além do que resulta desta sentença, o Ministério Público informou que intentou mais de mil ações nos tribunais do trabalho portugueses com base nos mesmos pressupostos, pelo que é previsível que estas empresas tenham de repensar a forma de contratação dos seus estafetas.