

NOVA DIRETIVA DA EU: CONTRATO DE TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

Foi publicada a Diretiva 2024/2831, que estabelece medidas para a determinação do estatuto profissional de pessoas que trabalhem em plataformas digitais, à semelhança do regime já implementado em Portugal.

CONTACTOS

GUILHERME DRAY

GDRAY@MACEDOVITORINO.COM

RITA SARAMAGO

RSARAMAGO@MACEDOVITORINO.COM

A [Diretiva 2024/2831 do Parlamento e do Conselho](#) (“**Diretiva**”), relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais, foi publicada no passado dia 11 de novembro, tendo os Estados-Membros até ao dia 2 de dezembro de 2026 para a transpor.

O objetivo da Diretiva é melhorar as condições de trabalho e a proteção dos dados pessoais no trabalho em plataformas digitais, mais concretamente através da introdução de medidas que facilitem a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas.

Para atingir este objetivo, os Estados-Membros devem dispor de procedimentos adequados para determinar o estatuto profissional correto de pessoas que trabalham em plataformas digitais, a fim de verificar a existência de uma relação de trabalho, nomeadamente através da presunção legal de relação de trabalho, à semelhança do que já acontece em Portugal. Assim, a Diretiva prevê que existe uma relação contratual entre uma plataforma de trabalho digital e uma pessoa que trabalha em plataformas digitais através dessa plataforma, sempre que se verifiquem factos que indiquem a direção e o controlo. No caso de a plataforma de trabalho digital considerar que não se verifica uma relação de trabalho, é a si que lhe cabe demonstrar que essa relação não existe.

O [artigo 12.º-A do Código do Trabalho](#) (“**CT**”), aprovado em 2023, exige que se verifiquem alguns indícios para que se possa presumir que, efetivamente, existe uma relação contratual: (i) a retribuição é fixada pelo operador da plataforma; (ii) o operador dirige a forma de atuação e apresentação do prestador; (iii) o operador controla a atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou gestão algorítmica; (iv) o operador restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados, à escolha dos clientes ou a prestar atividade a terceiros via plataforma; (v) o operador da plataforma exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente, através da desativação da conta, e, (vi) os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem ao operador da plataforma digital ou são por este explorados através de contrato de locação.

Já existem decisões judiciais em Portugal sobre o tema.

A larga maioria das decisões (cerca de 11, até à data) tem reconhecido que existe uma relação de trabalho escondida no âmbito das plataformas digitais, a qual deve prevalecer mesmo que o título do contrato diga o contrário (vg. [Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães](#), de 03/10/2024). Existe também uma decisão oposta, que num caso concreto não reconheceu a existência de contrato de trabalho ([Acórdão do Tribunal da Relação de Évora](#), de 12/09/2024).

A nova Diretiva já se encontra materialmente transposta na ordem jurídica portuguesa, pelo que a sua aprovação, em Portugal, já não terá grande impacto em termos práticos.

O desenvolvimento do tema continuará a ser feito pelos tribunais.

*Esta informação é de carácter genérico, não devendo
ser considerada como aconselhamento profissional.*

© 2024 MACEDO VITORINO