

PRESUNÇÃO DE LABORALIDADE NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Joana Fuzeta da Ponte e Tiago Pereira

Cerca de dois anos volvidos após a entrada em vigor da “Agenda do Trabalho Digno”, os tribunais portugueses já se começaram a pronunciar sobre qualificação/não qualificação da relação laboral no seio das plataformas digitais.

Recorde-se que, em abril de 2023, o legislador consagrou uma presunção de laboralidade nesta matéria, aditando uma nova disposição (artigo 12.º-A) ao Código do Trabalho. No número 1, o artigo estabelece uma presunção de contrato de trabalho entre o prestador de atividade e a plataforma digital quando se verifiquem algumas das seguintes características: (i) a plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela; (ii) a plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas; (iii) a plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade; (iv) a plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho; (v) a plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade e (vi) os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital.

Dois anos depois da alteração legislativa teremos alguma tendência nos tribunais portugueses sobre este tema?

No início do ano de 2024, o Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa reconheceu a existência de um contrato de trabalho entre um estafeta da “Uber Eats” e a empresa, tendo sido a primeira vez que um tribunal nacional aplicou a recente presunção de laboralidade. O Tribunal entendeu que a plataforma restringia a possibilidade de o prestador aceitar ou recusar tarefas e fixava o preço do serviço, sem margem para negociação quanto aos critérios utilizados para definição dos valores. Mais, considerou ainda o Tribunal estar em causa a restrição da autonomia do prestador da atividade quanto à organização do trabalho (v.g. horário).

No mês de março do mesmo ano foi a vez do Tribunal de Castelo Branco reconhecer a existência de contrato de trabalho entre a “Uber Eats” e quatro estafetas. Aplicando o artigo 12.º-A do Código do Trabalho, o Tribunal entendeu que a empresa controlava o preço a praticar pelo serviço pago aos estafetas e determinava, entre outras regras da organização do serviço, os horários praticados. Ou seja, concluiu o Tribunal no sentido de a empresa não se limitar a “intermediar” a venda, mas sim de organizar o serviço em causa.

Por sua vez, em abril de 2024, o Tribunal de Portimão pronunciou-se no sentido da inexistência da relação laboral relativamente a 27 estafetas e a empresa “Glovo”, absolvendo a empresa. Entre outros aspetos, o Tribunal fundamentou a sua decisão no facto de não existir uma fixação de preço prestado pela empresa, tendo os estafetas a possibilidade de recusar o serviço, caso não concordem com o preço. Ou seja, o Tribunal entendeu que apenas existe uma “proposta” de preço, e não uma imposição. A acrescer a esta situação, foi entendimento do Tribunal que a plataforma não impõe qualquer tipo de regras quanto à forma de prestação do serviço (v.g. não controla horários de trabalho), considerando ainda como não provado que os instrumentos de trabalho pertençam à empresa.

Em janeiro de 2025, o Tribunal da Relação de Lisboa concluiu no sentido da inexistência de um vínculo laboral, considerando que a relação jurídica foi constituída entre a plataforma digital e o prestador de atividade em data anterior à entrada em vigor do artigo 12.º-A (a nova presunção de laboralidade). No mesmo sentido, em março de 2025, o mesmo Tribunal concluiu que, atenta a data de início de atividade (outubro de 2020), não seria de aplicar o artigo 12.º-A do Código do Trabalho, tal como entendeu não existirem indícios suficientes para concluir que o estafeta estava sujeito ao poder de direção da plataforma, uma vez que não se tinha provado quantos dias e horas o estafeta trabalhou e que serviços prestou com respetivos rendimentos.

Também o Tribunal da Relação de Lisboa, em abril de 2025, concluiu no mesmo sentido, considerando o facto de não ser a plataforma quem procedia ao pagamento de serviços ao estafeta, bem como o facto deste não estar sujeito aos poderes de direção, fiscalização e disciplinar pela plataforma, apenas se integrando na organização da plataforma a fim de receber pedidos de entrega e de os executar.

Respondendo à questão inicial, e contrariamente ao que se verifica no primeiro trimestre do presente ano, não estamos em condições de afirmar que existe uma “tendência” nos tribunais portugueses quanto ao tema. Futuramente teremos uma tendência? Talvez, embora ainda aguardemos decisões do Supremo Tribunal de Justiça sobre o tema.

O reconhecimento de vínculo laboral com os estafetas das plataformas digitais implica também uma mudança na forma como se encara a própria relação laboral, dada a inaplicabilidade de vários institutos típicos da relação jurídica laboral desde logo, a título de exemplo, face à inexistência de um horário de trabalho fixado pela entidade empregadora.

Nos termos do número 9 do artigo 12.º-A do Código do Trabalho “nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, aplicam-se as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação”.

Caso venha a consolidar-se uma orientação uniforme dos tribunais superiores no sentido do reconhecimento da existência de contrato de trabalho, coloca-se então uma outra questão: estaremos perante uma relação laboral *sui generis*, com contornos próprios e adaptados à realidade digital, ou estará a própria noção de relação laboral a transformar-se em virtude do avanço tecnológico?

Lisboa, 13 de maio de 2025

As opiniões expressas neste artigo que versem sobre assuntos jurídicos são de carácter genérico, pelo que não deverão ser consideradas como aconselhamento profissional.