

ESTAFETA – TRABALHADOR OU PRESTADOR DE SERVIÇOS?

SUMÁRIO

O STJ confirmou, por unanimidade, a existência de contrato de trabalho na relação entre um estafeta e a Glovo.

Esta decisão pode vir a impactar políticas de contratação futuras das companhias de entregas que até 2025 tem vindo a optar pela prestação de serviços ao invés do contrato de trabalho.

CONTACTOS

GUILHERME DRAY

GDRAY@MACEDOVITORINO.COM

JOANA FUZETA DA PONTE

JFUZETADAPONTE@MACEDOVITORINO.COM

DIOGO FARIA LOPES

DLOPES@MACEDOVITORINO.COM

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

O Supremo Tribunal de Justiça (“STJ”), no seu Acórdão de 28 de maio de 2025, reconheceu a existência de contrato de trabalho por tempo indeterminado entre um estafeta e a decisão, tomada por unanimidade, confirmou a aplicação da presunção de laboralidade prevista no artigo 12.º-A do Código do Trabalho, concluindo que a plataforma não conseguiu ilidir essa presunção, apesar da existência de uma aparente autonomia na relação contratual.

O Tribunal concluiu no sentido da verificação de cinco dos seis índices de presunção de laboralidade estipulados no artigo 12.º-A do Código do Trabalho:

- a) A fixação da retribuição pela plataforma;
- b) O exercício de poderes de direção e supervisão;
- c) O exercício de poderes disciplinares; e
- d) A possibilidade de aplicação de medidas disciplinares.

Um dos pontos centrais da decisão foi a forte inserção do estafeta na estrutura organizacional algorítmica da ré. A plataforma digital e as aplicações associadas, geridas pela empresa, revelaram-se instrumentos essenciais para a atividade do estafeta, que sem acesso às mesmas ficava impossibilitado de exercer a atividade.

Ainda que o estafeta tivesse alguma liberdade para escolher a área de trabalho, recusar serviços ou definir a sua disponibilidade, o STJ entendeu que tais aspetos não eram suficientes para descaracterizar a dependência económica e organizativa em relação à ré.

Outro fator relevante foi o facto de a ré deter poderes de controle e supervisão sobre a atividade do estafeta, incluindo a monitorização em tempo real através de sistemas de geolocalização. Além disso, a possibilidade de suspensão ou desativação da conta do estafeta configurou, na ótica do tribunal, um exercício de poder disciplinar típico de uma relação de trabalho subordinado.

A decisão versou ainda sobre a questão da retribuição, que, embora calculada por entrega e sujeita a um multiplicador ajustável dentro de limites fixados pela ré, não foi considerada incompatível com a natureza laboral da relação. O tribunal sublinhou que o pagamento “à peça” pode ser encarado como uma variante do salário por tempo, não sendo, por si só, um obstáculo à qualificação como contrato de trabalho.

Embora tenha reconhecido a existência de elementos que poderiam sugerir autonomia, como a liberdade de recusar serviços ou a ausência de um horário fixo, o STJ considerou que tais aspetos são típicos das relações entre estafetas e plataformas digitais, já tendo sido ponderados pelo legislador ao introduzir a presunção de laboralidade no ordenamento jurídico através do artigo 12.º-A.

Para as empresas que operam plataformas digitais, esta decisão tem implicações práticas significativas. O Acórdão “abre caminho” para a reivindicação de direitos laborais, como a estabilidade no emprego e o acesso a benefícios sociais.

Importa ter em consideração que o Anteprojeto “Trabalho XXI” consagra outras regras sobre a presunção do trabalho nas plataformas digitais. Sendo aprovado, pode alterar no futuro o sentido da jurisprudência.

Resta aguardar pelas próximas decisões sobre o tema.