

PLATAFORMAS DIGITAIS NO CÓDIGO DO TRABALHO: O QUE MUDA PARA PRESTADORES E APPS?

SUMÁRIO

O novo Anteprojeto do Código do Trabalho propõe mudanças profundas no regime das plataformas digitais, introduzindo uma definição legal e novos critérios para presumir a existência de contrato de trabalho. A medida promete maior proteção aos prestadores, mas pode também limitar a flexibilidade e restringir a aplicação dessa presunção.

CONTACTOS

GUILHERME DRAY

GDRAY@MACEDOVITORINO.COM

ESTELA GUERRA

EGUERRA@MACEDOVITORINO.COM

RITA COELHO

RCOELHO@MACEDOVITORINO.COM

O Governo apresentou o Anteprojeto de Reforma do Código do Trabalho (“CT”), no âmbito do programa “Trabalho XXI”, que introduz um conjunto alargado de alterações à legislação laboral portuguesa.

Uma das matérias centrais do documento diz respeito ao regime jurídico aplicável ao trabalho prestado através de plataformas digitais, incluindo uma nova redação da presunção legal de existência de contrato de trabalho.

O artigo 12.º do CT passa a abranger expressamente o trabalho desenvolvido por intermédio de plataformas digitais - como serviços de entregas, transporte ou reparações.

Assim, para além de manter a presunção de laboralidade para a generalidade dos casos, o artigo 12.º passa a acolher também a presunção de laboralidade para o trabalho prestado nas plataformas digitais.

A proposta prevê que se considera existir um contrato de trabalho sempre que o prestador atue com restrições à sua autonomia organizativa, como a determinação de horários pela plataforma, limitação na aceitação de tarefas, impossibilidade de recorrer a substitutos ou escolha de clientes pelo beneficiário da atividade.

Contudo, essa presunção só se aplica se forem cumpridos cumulativamente dois requisitos: a regularidade da prestação e a dependência económica do prestador face à plataforma, a qual só existe se o prestador auferir pelo menos 80% da sua remuneração dessa mesma plataforma.

O anteprojeto introduz também um novo artigo 12.º-A que define o conceito de “plataforma digital”. Considera-se como tal a pessoa singular ou coletiva que presta um serviço desenvolvido, pelo menos em parte, à distância e através de meios eletrónicos- como um sítio Web ou uma aplicação móvel-, realizado a pedido de um destinatário e que tem como elemento essencial a organização de trabalho prestado por pessoas a título oneroso, bem como, o uso de sistemas automatizados de monitorização ou de tomada de decisões, isto é, mecanismos tecnológicos que controlam, avaliam ou distribuem o trabalho.

*This information is provided for general purposes only
and does not constitute professional advice.*

Por fim, prevê-se a aplicação das normas previstas no CT às relações que resultem da presunção de contrato de trabalho com plataformas digitais, desde que compatíveis com a natureza da atividade.

As novas regras impõem às plataformas uma maior transparência na organização do trabalho e no uso de sistemas automatizados. No entanto, ao exigir a verificação cumulativa da regularidade da prestação e da dependência económica, o Anteprojeto torna mais restrita a aplicação da presunção de contrato de trabalho neste setor, sendo por isso duvidosa a sua conformidade com a Diretiva (UE) 2024/2831, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais.