



NOTÍCIAS, NOVIDADES, TÓPICOS ACTUAIS

PRESUNÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

“Tratam-se, assim, de decisões absolutamente novas na jurisprudência portuguesa (...).”

Com a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril, em 1 de Maio de 2023, foi introduzido no Código do Trabalho o artigo 12.º-A, sob a epígrafe “Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital”.

Por plataforma digital entende-se a pessoa colectiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios electrónicos, nomeadamente sítio da Internet ou aplicação informática, a pedido de utilizadores e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente de esse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios.

O referido artigo estabelece, entre o mais, uma presunção de existência de contrato de trabalho quando, na relação com o prestador da actividade é a plataforma digital que:

- (i). Fixa a retribuição para o trabalho efectuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;
- (ii) Exerce o poder de direcção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de actividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da actividade;
- (iii) Controla e supervisiona a prestação da actividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da actividade prestada, nomeadamente através de meios electrónicos ou de gestão algorítmica;

AUTORES



LÍDIA SILVESTRE
Advogada



JEANNETTE PLANCHE
Advogada

(iv) Restringe a autonomia do prestador de actividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar actividade a terceiros via plataforma;

(v) Exerce poderes laborais sobre o prestador de actividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras actividades na plataforma através de desactivação da conta; ou

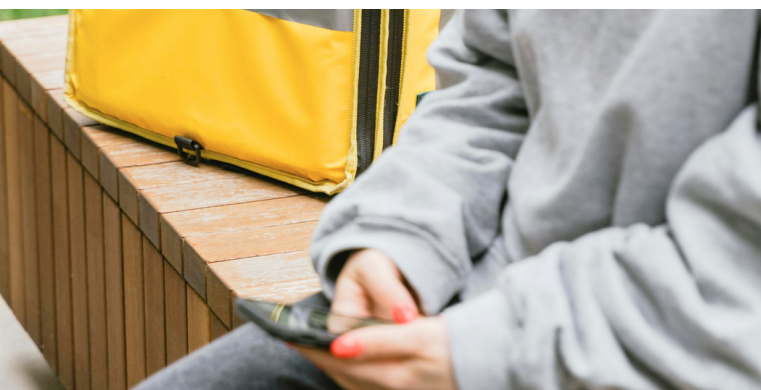
(vi) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por esta explorados através de contrato de locação.

Esta presunção pode ser ilidida nos termos gerais, nomeadamente se a plataforma digital fizer prova de que o prestador de actividade trabalha com efectiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direcção e poder disciplinar de quem o contrata.

Menos de um ano volvido após a entrada em vigor das normas ora citadas, já vários Tribunais portugueses de primeira instância foram chamados a aplicar a nova legislação e a pronunciar-se sobre a existência ou inexistência de contrato de trabalho entre prestadores de actividade e plataformas digitais.

É o caso dos Tribunais de Trabalho de Lisboa, de Castelo Branco e de Portimão, tendo o primeiro e o segundo reconhecido a existência de contratos de trabalho entre estafetas (prestador da actividade) e a Uber Eats (plataforma digital) e o terceiro, em sentido contrário, recusado a existência de contratos de trabalho entre estafetas e a Glovo.

No caso da decisão do Tribunal de Trabalho de Lisboa, pese embora a Uber não tenha deduzido contestação (com as legais consequências traduzidas na confissão de todos os factos articulados pelo autor da acção) -



“(…) já vários Tribunais portugueses de primeira instância foram chamados a aplicar a nova legislação (…)”

por, alegadamente e conforme tem vindo a ser noticiado pelos órgãos de comunicação social, não ter sido devidamente citada para a acção - o Tribunal considerou que os indícios de laboralidade se encontravam preenchidos no caso, a saber:

(i) Que a Uber Eats se integra no conceito de plataforma digital;

(ii) Que o estafeta presta a sua actividade à Uber Eats, tendo procedido aos registo e criação de conta na plataforma, através da qual passou a realizar a actividade de estafeta, entregando refeições e outros produtos, conforme pedidos/tarefas que lhe são distribuídos através da plataforma, à qual acede através da aplicação que tem instalada no seu telemóvel;

(iii) Que o estafeta presta a sua actividade à Uber Eats mediante pagamento (a taxa de entrega proposta na aplicação quando o estafeta aceita uma proposta de entrega);

(iv) Que ainda que o estafeta possa definir na aplicação o valor mínimo por quilómetro que aceita para proceder à entrega de cada pedido, tal pagamento é regular (obedece a uma regra própria, um valor por cada pedido/entrega efectuado) e periódico (semanalmente, através de transferência bancária), sendo a Uber Eats que fixa, unilateralmente, o valor dos montantes a pagar-lhe pelas entregas que efectua;

(v) Que é a Uber Eats que exerce o poder de direcção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do estafeta, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da actividade, exigindo que a prestação da actividade seja efectuada fazendo uso de uma mochila térmica com requisitos mínimos de dimensão, estado de conservação e limpeza (e até sugestão de local de aquisição); determina os procedimentos que o estafeta tem de seguir na recolha/entrega dos produtos, nomeadamente, como utilizar a aplicação,

dando-lhe instruções sobre o momento em que deve introduzir a informação sobre a recolha/entrega que está a realizar;

(vi) Que é a Uber Eats que controla e supervisiona a prestação da actividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da actividade prestada, nomeadamente através de meios electrónicos ou de gestão algorítmica: o estafeta e o estabelecimento que prepara o pedido vão introduzindo dados na aplicação de modo a permitir a monitorização de cada recolha, transporte e entrega; os utilizadores são convidados a dar feedback relativamente à forma como o estafeta realizou o seu trabalho, para além de poderem reportar problemas com os pedidos de entrega no caso de violações dos termos e condições; além do que, a partir do momento em que o estafeta faz login na aplicação, a plataforma fica a saber qual é a sua localização, através de um sistema de geolocalização, sendo aquele indispensável ao exercício da actividade e à atribuição dos pedidos dos clientes;

(vii) Que a Uber Eats restringe a autonomia do estafeta quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à utilização de subcontratados ou substitutos, não permitindo partilhar as credenciais associadas à conta e determinando que o estafeta não pode permitir que terceiros utilizem a sua conta, devendo manter os seus detalhes de login confidenciais;

(viii) Que a Uber Eats exerce poderes de exclusão de futuras actividades na plataforma através de desativação da conta: a plataforma pode temporariamente restringir o acesso à aplicação ou mesmo desactivar a conta em definitivo, no caso de suspeita de violação das obrigações assumidas pelo estafeta.

Por outro lado, na sentença afastou-se a possibilidade de ilusão da presunção. Isto porque, apesar de o estafeta (i) ser responsável por assegurar o pagamento dos dados móveis que utiliza, junto da operadora de telecomunicações por si escolhida; (ii) não estar obrigado a usar roupa distintiva da marca nem a apresentar-se em conformidade com qualquer critério; (iii) não receba qualquer valor pelo tempo de espera e de (iv) o horário por si efectuado, dentro do período de funcionamento da Uber Eats, depender da sua vontade, não existindo qualquer condicionante quanto aos dias e aos períodos de tempo em que exerce a sua actividade; o certo é que o trabalho on demand via apps é campo de especial relevo para as formas atípicas de tempo de trabalho/não trabalho como a disponibilidade, online, com horários irregulares ou zero hour contracts, ocorrendo tal no interesse da Uber Eats, já que o desempenho da actividade tem de ocorrer dentro do período de funcionamento desta e o pagamento é feito



com vista a servir os seus interesses, pois os horários de maior fluxo são mais bem pagos.

Já quanto à recente decisão do Tribunal de Trabalho de Castelo Branco, no âmbito de acção na qual a Uber Eats apresentou a sua defesa, provou-se, segundo foi noticiado, que a Uber Eats estabelecia limites mínimos e máximos do valor pago aos estafetas, determinava regras específicas para a prestação da actividade e restringia o horário de trabalho dos estafetas, e, por decorrência, qualificou-se como de trabalho subordinado a relação existente entre os estafetas e a Uber Eats.

Note-se que nas acções em causa apenas se reconheceu a existência dos contratos de trabalho, não tendo existido pronúncia quanto ao regime jurídico aplicável a tais contratos.

Por fim, relativamente à decisão do Tribunal de Trabalho de Portimão, contrariamente às anteriores, e segundo o que foi noticiado, entendeu-se existirem indícios contrários à presunção de laboralidade, de entre os quais: a ausência de exclusividade, podendo os estafetas prestar serviços a várias plataformas que concorrem directamente com a Glovo; a possibilidade de os estafetas fixarem o seu próprio horário e local de exercício de actividade; a possibilidade de os estafetas designarem outras pessoas para sua substituição no exercício da actividade; e a possibilidade de os estafetas recusarem qualquer serviço proposto e sem qualquer consequência.

Tratam-se, assim, de decisões absolutamente novas na jurisprudência portuguesa, desencadeadas pela alteração legislativa operada no ano transacto, e que poderão impor mudanças quanto à forma como as plataformas digitais se relacionam com os prestadores da actividade e com os utilizadores. De ressaltar, no entanto, que estão em causa decisões ainda não transitadas em julgado e que, como tal, serão objecto de apreciação pelos tribunais superiores competentes após recurso.