



## Trabalho em plataformas digitais

No passado dia 10 de Fevereiro de 2023 foram aprovadas, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, diversas alterações ao Código do Trabalho, de entre as quais a introdução do **artigo 12.º A**, que vem permitir o enquadramento laboral das actividades profissionais prestadas através de plataformas digitais.

Sob a epígrafe “*Presunção de contracto de trabalho no âmbito de plataforma digital*”, este novo artigo prevê **seis elementos** que, se verificados (ainda que apenas parte deles) permitem **presumir a existência de um contracto de trabalho com plataformas digitais**.

Para efeitos deste novo artigo, as plataforma digitais são definidas como “*a pessoa coletiva que presta ou*

NOTÍCIAS, NOVIDADES,  
TÓPICOS ACTUAIS

### AUTORES



LÍDIA SILVESTRE  
ADVOGADA



HENRIQUE CRUZ  
ADVOGADO



*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*". Este conceito, pela sua abrangência, aplicar-se-á tanto à actividade de transporte de passageiros em veículos descaracterizados (TVDE), bem como para a actividade de estafetagem baseada em plataformas digitais.

Os elementos legalmente consagrados que permitirão operar a presunção acima referida prendem-se com a verificação da principal característica da relação laboral, ou seja, a subordinação jurídica do trabalhador perante a entidade empregadora. Assim, a norma legal prevê os seguintes elementos caracterizadores da relação laboral desenvolvida no âmbito de plataformas digitais:

a) A plataforma digital **fixa a retribuição** para o trabalho efectuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;

b) A plataforma digital **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;

c) A plataforma digital **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;

d) A plataforma digital **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;

e) A plataforma digital **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;



f) Os **equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital** ou são por estes explorados através de contrato de locação.

Ora, considerando-se, por aplicação desta presunção, existir um contrato de trabalho, aplicar-se-ão ao trabalhador todas as normas do Código do Trabalho que sejam compatíveis com a actividade prestada por este, nomeadamente, em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição de despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação.

Assim, será razoável admitir que, operada a presunção de existência de contrato de trabalho, o trabalhador que desenvolve a sua actividade profissional no âmbito de plataformas digitais terá direito, a título de exemplo, a um período anual de férias pago, a subsídio de férias e de Natal ou a beneficiar de um seguro de acidentes de trabalho.

A plataforma digital pode invocar, também, que a actividade é prestada perante pessoa singular ou colectiva que actue como seu intermediário para disponibilizar os serviços através dos respectivos trabalhadores. Neste caso, ou quando seja o próprio trabalhador a alegar que é trabalhador subordinado da entidade intermediária, as características presuntivas referidas supra também se aplicam, cabendo ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora.