

Hoje temos uma excelente oportunidade para corrigir e aclarar a lei atual que facilite a prova de existência de contrato de trabalho

Plataformas digitais: factos contra ideologia

Miguel Almeida e Costa

nganam-se aqueles que, tendo por base as notícias desta semana vindas de Espanha quanto à relação de estafetas com as plataformas digitais, pretendem fazer espelho para o caso português.

O enquadramento jurídico, social e político espanhol é muito diferente do nosso e nesta matéria não é exceção. Nem a Europa, no seu todo, tem sido capaz de uniformizar o tratamento desta questão, pois, na verdade, a prestação de atividade e a noção de contrato de trabalho são diferentes em cada país.

Sobre isto, no dia 11 de novembro foi publicada a diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais, que, entre outras medidas, visa a criação pelos Estados-membros, até 2 de dezembro de 2026, de uma presunção legal ilidível para facilitar a determinação do estatuto profissional — contrato de trabalho *vs.* trabalho independente — das pessoas que trabalham em/com plataformas digitais.

A diretiva ressalva muito claramente: a aplicação da presunção não deve reclassificar automaticamente o vínculo e deve assentar em factos que demonstrem poder de direção e controlo por parte das plataformas digitais.

Por outro lado, se a plataforma pretender rebater a presunção, cabe-lhe provar que a relação não é laboral, tal como definida pelo direito e juris-

prudência do Tribunal de Justiça da União Europeia. Com relevância, este decidiu (conforme acórdão Yodel) que um prestador não deve ser qualificado como *worker* designadamente quando tem liberdade de carga horária, recusa de tarefas, de subcontratação e exercício de atividade concorrente.

Sucedem que Portugal, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, antecipou-se e criou uma presunção legal de contrato de trabalho no âmbito das plataformas digitais que entrou em vigor em 1 de maio de 2023.

Nesse âmbito, a Autoridade para as Condições do Trabalho procedeu a uma inspeção extraordinária que conduziu à instauração de centenas de processos pelo Ministério Público (MP) contra diferentes plataformas — as quais juntam clientes, estabelecimentos comerciais e estafetas —, causando entropias no regular funcionamento da justiça.

A massificação de ações, com a pressão política existente à data, desencadeou situações preocupantes, mas caricatas, em que se instauraram

A Autoridade para as Condições do Trabalho procedeu a uma inspeção extraordinária que conduziu à instauração de centenas de processos contra diferentes plataformas digitais



FOTO NUNO FOX

processos contra uma plataforma digital enquanto o estafeta estaria a utilizar outra, ou várias em simultâneo, em que se alegava que um prestador numa plataforma digital não podia subcontratar terceiros para realizar atividade, mas, na mesma comarca e relativamente à mesma entidade, o MP instaurou uma ação em que o prestador executa serviços sem conta e enquanto subcontratado. Ou seja, afirma-se uma coisa e o seu contrário. Certo é que ficou provado em tribunal que os estafetas podem:

1. Ignorar ou rejeitar livremente serviços, sem qualquer consequência, mesmo depois de terem aceitado;
2. Negociar o preço final;
3. Desligar a geolocalização durante a execução do serviço;
4. Definir os itinerários;
5. Utilizar aplicações concorrentes ou ter outras atividades sem necessidade de informar ou pedir autorização;
6. Escolher quando prestam atividade, sem requisitos de assiduidade e/ou regularidade;
7. Subcontratar terceiros;
8. Ser responsabilizados perante os demais utilizadores.

Assim, a esmagadora maioria dos tribunais de 1ª instância, em mais de 250 sentenças, assim como recentemente a Relação de Évora, tribunal

de 2ª instância, confirmaram aquilo que, atenta a concreta relação dos estafetas com as plataformas digitais em Portugal, é óbvio: não existe contrato de trabalho.

Ainda assim, completamente concorrente, concluiu a Relação de Guimarães de forma contrária. Apesar de confirmar os factos elencados acima, que demonstram a autonomia dos estafetas, o tribunal surpreende ao qualificar a relação como de trabalho, porque, no essencial, as plataformas digitais comunicam alguns elementos necessários à execução do serviço (moradas, obrigação legal de utilizar recipientes próprios para transporte alimentar) ou porque podem desativar as contas se os estafetas violarem os termos e condições daquelas e os estafetas não definem todas as componentes do preço.

Tais características não são exclusivas, nem essenciais, de um contrato de trabalho. Vejamos um exemplo: uma empresa contrata um pintor e define a parede da fábrica a pintar, a cor, o tipo de tinta, o prazo, os equipamentos de proteção, assim como o preço a pagar. O facto de o contratante determinar certas características faz dele empregador do pintor? Não.

Esta diretiva prevê que é fundamental que as plataformas digitais assegurem a verificação fiável da

identidade, neste caso, dos estafetas. Portanto, estes mecanismos não são uma medida de controlo sugestiva de subordinação, mas um garante da não existência de casos ilegais de subcontratação, nomeadamente de pessoas indocumentadas e/ou menores.

Não se pode ignorar que o Código do Trabalho impõe o cumprimento de deveres relativamente a quem presta trabalho subordinado, pelo que seria impensável que um (verdadeiro) trabalhador ignorasse ou recusasse tarefas, se ausentasse do local de trabalho sem pré-aviso e indefinidamente, prestasse atividade concorrente ou, por exemplo, se substituisse por quem entendesse. Seria esquivar-se irremediavelmente a noção de contrato de trabalho.

Em suma, não se criou na lei um contrato de trabalho atípico nos moldes sugeridos pela Relação de Guimarães, que preconiza a existência de um "trabalhador" estafeta com os direitos, mas não com os deveres, inerentes ao contrato de trabalho.

Hoje temos uma excelente oportunidade para corrigir e aclarar a lei atual que facilite a prova de existência de um contrato de trabalho e definir aquilo que assim não pode ser considerado.

Advogado