

O DESAFIO JURÍDICO DO TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS



A Emergência das Plataformas Digitais

O mundo atual é intrinsecamente complexo, multifacetado, globalizado e rendido ao consumismo, com elevado índice tecnológico. Esta complexidade do ser e do viver foi agravada pela pandemia que atravessámos há tão pouco tempo, enfatizando receios, quebrando laços sociais e até familiares e alterando hábitos profissionais e modos de vida.

A implantação da prestação de serviços através de plataformas digitais (Glovo, Uber, Bolt,...), abrangendo um variado leque de atividades, reflete esta profunda mudança na nossa sociedade, que se tornou absolutamente dependente da tecnologia e da prestação de trabalho e serviços à distância.

De facto, quando necessita de um serviço de transporte ou de adquirir um qualquer produto, o consumidor já não está obrigado a deslocar-se a uma praça de táxis, a uma loja ou supermercado, ou a um estabelecimento de restauração, podendo conectar-se digitalmente ao fornecedor do produto ou serviço.

Adquirido o produto ou serviço, o transporte ou a entrega é efetuada por motoristas ou estafetas, sendo todo o processo organizado e disponibilizado ao consumidor pela plataforma digital. Para os motoristas ou estafetas, por sua vez, estas atividades também podem ser um rendimento complementar, permitindo ainda maior flexibilidade em termos de horários.

As plataformas digitais transformaram a forma de prestação de serviços e de trabalho e as próprias relações entre as empresas e os consumidores.

Oferecendo flexibilidade, acessibilidade, rapidez e comodidade, as plataformas digitais de prestação de serviços propiciam evidentes vantagens para consumidores e empresas. Porém, não deixam de suscitar relevantes questões jurídicas e laborais, designadamente ao nível da qualificação da relação que intercede entre a empresa que opera na plataforma digital e os respetivos prestadores de serviços (os motoristas e “estafetas”).

Muitos alertam para a potencialidade de precariedade laboral na falta de regulamentação desta atividade.

O DESAFIO JURÍDICO DO TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS



O Problema da Subordinação Jurídica

Esta nova forma de prestação laboral não se enquadra no modelo típico das relações jurídico-laborais, e muito menos no arquétipo laboral da velha fábrica, saído da revolução industrial dos séculos XVIII e XIX, com subordinação jurídica e dependência do trabalhador notórias. Devem os trabalhadores das plataformas digitais ser abarcados pelo Direito do Trabalho como trabalhadores por conta de outrem? Devemos criar um regime especial?

A questão jurídica que se coloca neste âmbito (e com evidentes reflexos práticos) é a de saber se os prestadores de serviços, os motoristas e estafetas, são trabalhadores dependentes ou subordinados, existindo nesse caso um contrato de trabalho.

Há quem entenda que a relação entre as empresas operadoras das plataformas digitais e os seus motoristas e estafetas se caracteriza como mera prestação de serviços, sendo estes empresários autónomos, não subordinados.

Tese oposta é sustentada por quem, negando a condição de (micro)empresário aos motoristas e estafetas, os considera verdadeiros trabalhadores subordinados e dependentes daquelas empresas, por não disporem de uma organização empresarial própria e autónoma, prestando os seus serviços inseridos na organização de trabalho do empregador, submetidos à direção e organização da plataforma.

Esta parte da doutrina defende que este tipo de atividade, também designada por *crowdwork* offline ou *work on demand* via apps, requer novas respostas por parte do direito do trabalho - enquanto garante da justiça social e do equilíbrio nas relações entre empregadores e empregados, visa, além do mais, proteger os trabalhadores contra abusos, garantindo condições de trabalho dignas e seguras, e evitando a exploração e a precariedade laboral. Por isso, desempenha uma função primordial nesta área tão sensível (devendo-se relembrar que no setor das plataformas digitais, especialmente nas de entrega, prestam funções maioritariamente trabalhadores mais vulneráveis, muitas vezes migrantes).

O DESAFIO JURÍDICO DO TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS



Posições semelhantes têm sido apoiadas em diversas ordens jurídicas estrangeiras, como em Espanha, cujo Supremo Tribunal, por acórdão de unificação de jurisprudência de 25 de setembro de 2020, considerou existir relação laboral (de trabalho dependente e subordinado) entre a Glovo e um estafeta. Também o Supreme Court britânico, por decisão de 19 de fevereiro de 2021, considerou um motorista trabalhador dependente da Uber.

E, de facto, o Direito do Trabalho, acompanhando as mutações económicas e sociais, sofreu uma evolução, não se limitando a regular apenas as relações de trabalho clássicas, mas passando a abranger igualmente novas realidades merecedoras de tutela jurídico-laboral.

Ao longo do século XX, tem-se verificado uma flexibilização da subordinação típica do contrato de trabalho – esta não desapareceu, apenas se tornando menos ostensiva. Nas palavras de Leal Amado, “a subordinação jurídica constitui uma noção de geometria variável que comporta uma extensa escala gradativa”, ou seja, pode ser muito intensa e constante ou exprimir-se em moldes mais ténues.

O Direito do Trabalho passa, então, a abranger novas formas de prestação de trabalho, em que a dependência do trabalhador relativamente ao empregador é menos evidente, podendo mesmo abranger atividades tipicamente autónomas, como as das chamadas “profissões liberais” (como a advocacia ou a medicina).

A Presunção de Laboralidade

Segundo a definição do Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho (livro elaborado por iniciativa do Governo português, no âmbito do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social), o trabalho em plataformas digitais “refere-se a todas as atividades remuneradas prestadas através de (ou intermediadas por) uma plataforma online”.

Em Portugal, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, alterando o Código do Trabalho e legislação conexa no âmbito da agenda do trabalho digno, introduziu o artigo 12.º-A no Código do Trabalho, criando uma “presunção de laboralidade” para atividades realizadas através de plataformas digitais.

O DESAFIO JURÍDICO DO TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS



Procurou-se tornar mais clara a distinção entre as situações de trabalho dependente e aquelas em que existe real autonomia por parte do prestador de serviço. Nesta perspetiva, o facto de, na plataforma digital, se utilizar instrumentos de trabalho próprios, não estar sujeito a certos deveres tradicionais e estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente.

A partir deste preceito, é possível presumir a existência de contrato de trabalho, de subordinação jurídica, pela verificação de determinadas características – por exemplo, quando a plataforma “fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela”, “exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade”, “controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real”, ...

Esta presunção legal é sempre ilidível – a empresa pode provar que, apesar de se verificarem certos indícios, não existe verdadeira subordinação jurídica e, por isso mesmo, nem contrato de trabalho.

A Diretiva Europeia

Um outro incentivo à presunção do artigo 12º-A foi, na altura, uma proposta de diretiva comunitária relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais, que veio a ser aprovada a 23 de outubro de 2024, entrou em vigor a 2 de dezembro de 2024 e cujo prazo para a transposição pelos Estados-Membros expirará a 2 de dezembro de 2026.

A diretiva aplica-se a todos os trabalhadores abrangidos pelas definições do artigo 2º, independentemente do setor ou da natureza contratual.

O DESAFIO JURÍDICO DO TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS



At the mercy of the platform

Neste caso, o “trabalhador de plataformas digitais” será “qualquer pessoa que trabalha em plataformas digitais que tem um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho, ou que se possa determinar que têm um contrato de trabalho ou relação de trabalho, tal como definidos pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça”.

No que diz respeito à imposição de uma presunção legal, o objetivo desta diretiva é o de “resolver e corrigir eficazmente o desequilíbrio de poder entre as pessoas que trabalham em plataformas digitais e estas. A presunção que os Estados-membros criarem deverá constituir uma facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham em plataformas digitais.

Outras exigências que esta diretiva veio trazer são o direito à saúde e segurança no trabalho, a garantia de proteção (nomeadamente perante despedimentos ou medidas disciplinares), bem como o dever de informar os trabalhadores sobre a introdução de sistemas automatizados, a supervisão humana e até a promoção da negociação coletiva.

Um outro problema levantado aquando da aprovação da diretiva pelo Parlamento Europeu, é o da gestão algorítmica típico destas plataformas – se não for regulamentado, pode resultar numa vigilância baseada em meios tecnológicos e aumentar os desequilíbrios de poder e a opacidade na tomada de decisões, bem como colocar em risco condições de trabalho dignas, o direito à igualdade de tratamento e o direito à privacidade.

A gestão algorítmica substitui funções tradicionalmente humanas, nomeadamente em relação a horários, tarefas e remuneração. As pessoas que trabalham nestas plataformas muitas vezes não entendem os critérios dos algoritmos, não têm acesso aos dados pessoais utilizados e não conseguem contestar decisões ou pedir explicações ou correções. Nesse sentido, a diretiva procura garantir transparência, supervisão humana e responsabilidade nas decisões automatizadas, de modo a assegurar direitos e condições de trabalho justas, mesmo em contextos de gestão algorítmica.

O DESAFIO JURÍDICO DO TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS



Jurisprudência portuguesa

Em Portugal, tem-se verificado, em abundância, a interposição em tribunal, nos juízos especializados de trabalho, de ações judiciais de reconhecimento da existência de contrato de trabalho - a maior parte delas em sequência de inspeções empreendidas pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT).

Após estas inspeções, se a ACT considerar que existem indícios fortes de contrato de trabalho, solicita à entidade empregadora que regularize a situação num prazo de 10 dias. Se a entidade não o fizer, remete o processo para o Ministério Público, que poderá intentar uma ação em tribunal.

Normalmente as entidades empregadoras regularizam, mas as plataformas digitais têm deixado o processo chegar a tribunal, pois encontram-nos perante uma questão que não é consensual na jurisprudência.

Por exemplo, no caso da Glovo, que se assume como uma “plataforma de intermediação tecnológica” e não como uma “plataforma de organização do trabalho”, alguns dos argumentos invocados são:

- a plataforma não exerce poder de direção ou disciplinar nem define regras específicas de comportamento, aparência ou relativamente a horários ou número mínimo de entregas;
- o estafeta pode livremente recusar qualquer serviço, mesmo após o ter aceite, escolher quando e onde trabalhar ou não trabalhar de todo e escolher as zonas geográficas onde trabalha livremente;
- o estafeta assume o risco de perda ou dano das mercadorias;
- o estafeta pode fazer-se substituir por outra pessoa contratada para o efeito.

Havendo decisões em ambos os sentidos, aguarda-se com interesse o desenvolvimento futuro destas ações, que poderão até convocar uma tomada de posição do Supremo Tribunal de Justiça em sede de recurso extraordinário para uniformização de jurisprudência.