



A presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital

Das recentes alterações ao Código do Trabalho, que entraram em vigor no início de maio passado, há uma que se destaca pelo seu impacto: o estabelecimento de critérios que determinam a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital.

A inovação tecnológica há muito que vem trazendo mudanças significativas às relações de trabalho tradicionais, dando progressivamente origem à adoção de novos métodos e formas de trabalhar.

Estes foram mais rapidamente difundidos por virtude da pandemia Covid-19, que veio potenciar o recurso das empresas a novas plataformas e tecnologias de informação, cada vez mais sofisticadas, e que permitiram a prestação de trabalho a partir de casa durante os períodos de confinamento.

Com especial incidência nos centros urbanos, onde há uma maior concentração de população, multiplicam-se as atividades relativas a transporte individual em veículos descaracterizados (TVDE) e de entrega de comida ao domicílio.

É neste contexto que surge a necessidade de regular a distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço. Sobretudo quando a relação entre as partes tem como pano de fundo as plataformas digitais.

O Código do Trabalho estabelece agora a presunção de existência de contrato de trabalho com a plataforma digital, presunção essa que foi alargada a outras empresas que sejam intermediárias do serviço.

A presunção é ilidível, isto é, admite prova em contrário, e opera independentemente da qualificação que as partes tenham atribuído ao vínculo entre si, querendo isto significar que, esta qualificação dada pelas partes não tem qualquer efeito sobre a presunção e os seus factos-índice, que valem por si.

Assim, presume-se a existência de contrato de trabalho, no âmbito de plataforma digital, quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital (ou a intermediária) se verificarem pelo menos duas das seguintes características:

- A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;
- A plataforma digital 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;
- A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;
- A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade 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 atividade a terceiros via plataforma;
- A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;
 - Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por esta explorados através de contrato de locação.

Uma última nota para destacar que a lei deixou claro que a presunção se aplica às atividades de plataformas digitais que estão reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados (TVDE) o que realça a expressão desta atividade na base deste novo preceito legal e paradigma.

Aguardemos agora pela forma como os tribunais irão desenvolver e aplicar em concreto estes critérios.

Mariana Barradas

Advogada Associada

Esta nota é meramente informativa e não se trata de uma análise exaustiva de todos os aspetos do regime a que se refere. Não constitui fonte de aconselhamento jurídico e não deve servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada. Para mais informações, contacte-nos por favor através do endereço ec@enescabral.com.

