# A presunção de contrato de trabalho no âmbito das plataformas digitais (Uber)

## *The presumption of an employment contract within digital platforms (Uber)*

10.29073/j2.v8i2.1113

**Recebido:** 25 de fevereiro de 2026.
**Aprovado:** 31 de março de 2026.
**Publicado:** 04 de abril de 2026.

**Autor/a:** Hélder Queirós, ESTG-IPP, Portugal, 8220662@estg.ipp.pt.

**Resumo**

O presente trabalho analisa a presunção de laboralidade no Direito do Trabalho português, com especial incidência no contexto das plataformas digitais. Partindo da distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços, destaca-se o papel central da subordinação jurídica e do princípio da primazia da realidade na qualificação das relações laborais.

O estudo aborda o enquadramento jurídico das plataformas digitais, nomeadamente a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto (regime TVDE), evidenciando as suas limitações face às novas formas de organização do trabalho e a necessidade da sua atualização à luz da presunção de laboralidade introduzida pelo artigo 12.º-A do Código do Trabalho.

É dada particular atenção à situação dos estafetas, cuja atividade, embora frequentemente qualificada como autónoma, revela características típicas de trabalho subordinado, como a integração na organização da plataforma, o controlo algorítmico da prestação e a limitação da autonomia.

Analisa-se ainda a evolução da jurisprudência portuguesa, que tem vindo a afirmar, de forma crescente, a existência de contratos de trabalho entre estafetas e plataformas digitais, quer através da aplicação da presunção prevista no artigo 12.º-A, quer mediante o recurso ao método indiciário tradicional.

Conclui-se que a presunção de laboralidade constitui um instrumento essencial para assegurar a proteção dos trabalhadores na economia digital, impondo-se igualmente a adaptação dos regimes legais existentes, como o da Lei n.º 45/2018, de modo a garantir uma efetiva correspondência entre o enquadramento jurídico e a realidade das relações de trabalho.

**Palavras-Chave:** Contrato de Trabalho; Estafetas; Plataformas Digitais; Presunção de Laboralidade; Subordinação Jurídica.

**Abstract**

This paper analyzes the presumption of employment in Portuguese Labor Law, with a special focus on the context of digital platforms. Starting from the distinction between employment contracts and service contracts, it highlights the central role of legal subordination and the principle of the primacy of reality in the qualification of labor relations.

The study addresses the legal framework of digital platforms, namely Law No. 45/2018, of August 10 (TVDE regime), highlighting its limitations in the face of new forms of work organization and the need for its updating in light of the presumption of employment introduced by Article 12-A of the Labor Code.

Particular attention is given to the situation of delivery drivers, whose activity, although frequently described as autonomous, reveals typical characteristics of subordinate work, such as integration into the platform's organization, algorithmic control of performance, and limitation of autonomy.

The evolution of Portuguese case law is also analyzed, which has been increasingly affirming the existence of employment contracts between delivery drivers and digital platforms, both through the application of the presumption provided for in Article 12-A and through the use of the traditional evidentiary method.

It is concluded that the presumption of employment is an essential instrument to ensure the protection of workers in the digital economy, and it is also necessary to adapt existing legal regimes, such as Law No. 45/2018, in order to guarantee an effective correspondence between the legal framework and the reality of labor relations.

**Keywords:** Couriers; Digital Platforms; Employment Contract; Legal Subordination; Presumption of Employment.

## 1. Introdução

O presente trabalho tem como principal objetivo analisar a presunção de laboralidade no ordenamento jurídico português, com especial enfoque na sua aplicação no contexto das plataformas digitais. A distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços assume hoje particular relevância, face à crescente utilização de modelos de organização do trabalho que procuram afastar a aplicação do regime laboral tradicional.

Neste âmbito, importa considerar o enquadramento jurídico específico do setor das plataformas digitais, designadamente a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, que regula a atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica (TVDE). Este regime assenta numa estrutura tripartida, distinguindo entre operador de plataforma eletrónica, operador de TVDE e motorista, afastando, em princípio, a existência de um vínculo direto entre a plataforma e o prestador da atividade. Contudo, este modelo tem sido alvo de críticas, na medida em que pode favorecer situações de interposição fictícia de entidades e dificultar a qualificação jurídica das relações laborais, mostrando-se, por isso, desajustado face às novas realidades introduzidas pela economia digital.

Com efeito, a introdução do artigo 12.º-A no Código do Trabalho, pela Lei n.º 13/2023, veio estabelecer uma presunção de contrato de trabalho no âmbito das plataformas digitais, aproximando o Direito da realidade material das relações estabelecidas e colocando em evidência a necessidade de atualização de regimes como o da Lei n.º 45/2018, de modo a assegurar a sua conformidade com este novo quadro normativo.

Neste contexto, a situação dos estafetas assume particular relevância. Apesar de frequentemente qualificados como trabalhadores independentes, verifica-se, em muitos casos, a sua efetiva inserção na organização produtiva das plataformas digitais, estando sujeitos a mecanismos de controlo, direção e avaliação, ainda que de natureza algorítmica.

Paralelamente, a jurisprudência portuguesa tem vindo a desempenhar um papel determinante, evidenciando uma tendência crescente para reconhecer a existência de contratos de trabalho entre estafetas e plataformas digitais. Através de uma interpretação atualista do conceito de subordinação jurídica e da aplicação da presunção de laboralidade, os tribunais têm contribuído para uma qualificação mais adequada destas relações.

Assim, o presente trabalho pretende analisar o regime da presunção de laboralidade, a sua articulação com o enquadramento jurídico das plataformas digitais, em particular com a Lei n.º 45/2018, e o contributo da jurisprudência na afirmação da relação entre estafetas e plataformas como contrato de trabalho.

## 2. Contrato de Trabalho vs Prestação de Serviços

Perante esta situação coloca-se a questão de saber, então, quando se estará perante um contrato de trabalho, regido pelas normas do Direito do Trabalho, ou perante outras figuras afins, principalmente o contrato de prestação de serviços, que é um tipo contratual muito vasto, abrangendo, nos termos do art. 1155.º do CC o mandato, o depósito e a empreitada, mas admitindo-se ainda, de acordo com o art. 1156.º do CC, a existência de modalidade atípicas de prestação de serviços.

Ao analisarmos as duas definições legais e os elementos que as integram – contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços – nota-se que, muitas das vezes, o que permite distinguir os dois modelos, é a existência, ou não, de subordinação jurídica.

Acresce a isto a inexistência de uma relação necessária entre a natureza da atividade exercida e a respetiva qualificação contratual, já que "praticamente todo o labor humano por conta de outrem pode ser prestado de forma autónoma ou subordinada", assim como por vezes o facto de serem as próprias partes a quererem mascarar a real situação.

Esta situação pode configurar uma simulação relativa sobre a natureza do negócio, com o objetivo de evitar a aplicação da legislação laboral. Como defende João Leal Amado (2008), trata-se de um acordo simulatório no qual o trabalhador participa juntamente com o empregador mas, por via de regra, normalmente por imposição do empregador já que configura uma condição *sine qua non* para poder trabalhar.

Perante esta situação tem de recordar-se que "Os contratos são o que são, não o que as partes dizem que são" e, por isso, independentemente do *nomeniuris* que as partes dêem ao contrato que celebram, se se tratar de um verdadeiro contrato de trabalho é assim que tem de ser qualificado. O que revelará sempre é a vontade real das partes, pois o que o Direito do Trabalho assume é aquilo que as partes fazem e não o que elas dizem, porque o que fazem ao longo da relação mostra a sua verdadeira vontade real. Além de que, aquilo que elas dizem ou escrevem é, quase sempre, o que uma delas diz ou escreve, limitando-se a outra a aceitar e subscrever.

Para tentar facilitar a prova, e seguindo a Recomendação n.º 98 da OIT, o legislador português estabeleceu no art.º 12.º do Código do Trabalho uma presunção da existência de contrato de trabalho, uma presunção de laboralidade. Esta presunção visa combater a dissimulação ilícita de relações de trabalho.

Segundo o atual art. 12.º do CT basta que estejam preenchidos dois dos requisitos nele enunciados para que se presuma a existência de contrato de trabalho, cabendo à contraparte a prova em sentido contrário. Contudo, é uma presunção *iuristantum*, nos termos do art.º 350.º do CC, pelo que nada impede que o beneficiário da atividade consiga provar que não se trata de um contrato de trabalho.

No entanto, esta presunção, apesar de ser positiva, foi perspetivada para as relações de trabalho típicas, para as relações de trabalho na era pré digital.

Para as novas formas de prestar trabalho, para o trabalho nas plataformas digitais, para o trabalho na era digital, novos desafios surgiram e para os quais, porventura, a atual presunção de laboralidade constante do CT não consegue dar resposta satisfatória.

Na verdade, toda a questão da presunção surgiu para uma relação bilateral, o que origina problemas aquando da análise do trabalho nas plataformas digitais, uma vez que aqui há uma relação onde intervêm três partes.

A questão da qualificação assume uma enorme importância no trabalho na era digital através das próprias plataformas digitais porque elas próprias tentam não ser abrangidas pelas regras do Direito do Trabalho, invocando, grande parte das vezes (como o caso da UBER), serem meras intermediárias tecnológicas.

Assim, para responder a esta questão, consideramos essencial, atender à razão de ser do Direito do Trabalho e por que surgiu a necessidade de proteção do trabalhador – e esta está relacionada com a situação de especial vulnerabilidade de uma das partes relativamente à outra, que resulta quer da diferença contratual que existe porque uma tem o poder de dar ordens, instruções e a outra tem de obedecer, quer ainda porque as partes não têm o mesmo poder negocial.

Será que estas razões não se mantêm hoje em dia para o caso das pessoas que trabalham nas plataformas digitais? Atualmente, as pessoas não são contratadas ao dia mas por tarefa, tarefa esta que pode levar segundos ou minutos a ser realizada, mas em que as pessoas têm de estar sempre online para conseguirem obtê-la, deixando os trabalhadores numa horrífica situação de precariedade e de extrema insegurança.

No modelo taylorista (finais do século XIX) e, mais tarde, no modelo fordista (início do século XX), já existiam pessoas que eram pagos à peça, por vezes muito especializada, autónomas na fixação dos seus horários, por vezes proprietários dos seus próprios instrumentos de trabalho, e, no entanto, colocados numa enorme posição de submissão e de grande fragilidade.

Na verdade, este tipo de trabalho, dependente, mas também submisso, mesmo que com alguma autonomia organizacional temporal e espacial, nunca cessou totalmente e, por isso, não há assim tanto de novo no trabalho das plataformas digitais.

Os trabalhadores são facilmente substituídos por outros porque necessitam do trabalho, sujeitando-se às condições que lhes são impostas.[1]Contudo, muitas das vezes a linguagem que estas plataformas utilizam para captar clientes é extremamente apelativa[2], *mascarando* a dura realidade das pessoas que para elas trabalham, onde muitas vezes o progresso técnico não liberta, bem pelo contrário, já que há novas tecnologias que originam um estado de quase submissão permanente, bastando lembrar a constante geolocalização a que estes trabalhadores estão sujeitos, tornando realidade o fantasma de uma sociedade de controlo total, ou quase total[3].

Consideramos que a proteção do Direito do Trabalho, a ideia do contrato de trabalho, o critério da condição social do trabalhador, a noção jurídica de subordinação jurídica que o suporta, mantém, atualmente, apesar de alterações nas formas de trabalhar, pertinência e atualidade, sobretudo neste mundo do trabalho onde predominam as tecnologias, a avaliação permanente e sanções automáticas feitas por algoritmos. Os trabalhadores de plataformas não estão fora desta subordinação. Eles estão, parece-nos, particularmente sujeitos a ela, conforme aliás foi decidido, e bem, por vários Tribunais[4].

O papel do Direito do Trabalho deve ser o de reivindicar ser o *baluarte* de quem presta atividade perante uma verdadeira desigualdade de poder negocial, sobretudo porque tem de ter-se em atenção que quando se registam nas plataformas, os trabalhadores demostram que estão disponíveis para trabalhar e, embora teoricamente, não haja uma obrigação para aceitar as tarefas que lhe são dirigidas, as avaliações são realizadas de acordo também com o número de tarefas que aceitam, o que coloca os trabalhadores sob pressão de terem de aceitar o maior número possível de atividades, a que acresce o baixo rendimento que auferem por cada uma.

Na verdade, o que existe é um desequilíbrio que em nada difere do que ocorreu na Revolução Industrial. Nesta, o trabalhador não poderia negociar as suas condições de trabalho livremente perante a diferença de poderes que existia. Atualmente, acontece o mesmo. Quem trabalha para uma plataforma digital não pode negociar as condições de trabalho. Simplesmente limita-se a aceitá-las ou a recusá-las. E é este desequilíbrio entre as partes que é o causador de todos os riscos e que origina, *inter alia,* os baixos rendimentos, o excesso de flexibilidade, a não contenção dos tempos de trabalho, e a transferência dos riscos inerentes do empregador para o trabalhador.

## 3. A UBER como Prestadora de Serviço de Transporte

A Uber iniciou a sua atividade em Portugal em 2014, tendo inicialmente começado por prestar serviços na cidade de Lisboa e, posteriormente, estendido também as suas operações para a cidade do Porto. Em abril de 2015, a Associação de Transportes Rodoviários de Automóveis Ligeiros (ANTRAL) intentou um procedimento cautelar na 1.ª Secção Cível do Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa com o intuito de impedir a empresa de operar em

[1]Os trabalhadores continuam a trabalhar sem qualquer respeito pelos tempos de trabalho até obterem o mínimo de subsistência, não podendo deixar de atender que as retribuições baixas que auferem impedem que exista capacidade de compra na sociedade, perpetuando, desta forma, uma espiral negativa de decréscimo e de desemprego. Cf., neste sentido, Horton, J.J.; Chilton, L. B. (2010). *The Labor EconomicsofPaid Crowdsourcing*, *in Proceedingsofthe 11th Conference onEletronic Commerce.*

[2] Exemplos de linguagem*: Seja o seu próprio empregador; Seja dono do seu tempo; Faça exercício enquanto trabalha (no caso dos riders); Trabalhe apenas quando quiser; Sem escritório e sem empregador.*

[3] Esta geolocalização é entendida pelos Tribunais superiores em situações de qualificação dos contratos de trabalho como um dos perigos à liberdade dos trabalhadores.

[4] Moreira, T.C. (2024). *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, 2.ª Edição.

Portugal, pois esta considerava que o serviço prestado pela Uber era um verdadeiro serviço de transporte de passageiros em veículos ligeiros com condutor e não um serviço de intermediação entre utilizador e motorista, praticando desta forma uma concorrência desleal com o serviço de Táxi.

No dia 28 de abril de 2015, o Tribunal deu razão à requerente e determinou a cessação a título cautelar da atividade de transporte de passageiros por meio de plataformas online em Portugal[5]. A decisão assentou no prossuposto de que a atividade desenvolvida pela Uber era ilegal, por se traduzir numa atividade comercial remunerada de transporte de passageiros em veículos ligeiros com condutor, por via da qual a empresa prestava serviços de transporte aos seus utilizadores à margem do regime jurídico previsto para o exercício dessa atividade (regime jurídico do serviço de Táxi, Decreto lei n.º 251/98, de 11 de agosto).[6]

Em junho de 2016, após a Uber deduzir oposição, o tribunal da Relação de Lisboa julgou parcialmente procedente o recurso da Uber relativamente á decisão do procedimento cautelar, tendo ordenado ao tribunal Judicial da Comarca de Lisboa que reavaliasse a decisão. Em conformidade, o Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa procedeu à reformulação da decisão e, em abril de 2017, o Tribunal da Relação confirmou a decisão, mantendo a proibição de a Uber desenvolver atividades em Portugal[7].

Com a entrada a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, veio pôr um ponto final na situação e ilegalidade da empresa em Portugal, que passou a contar com um efetivo enquadramento jurídico para os serviços por si prestados: o transporte de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica (TVDE).

Já no âmbito da vigência deste diploma, o Tribunal Constitucional veio reforçar a classificação dos operadores das plataformas eletrónicas de reserva como prestadores de serviço de transporte, tendo notado que o regime jurídico aí previsto para estes operadores deixava claro qua a sua atuação transcende um papel de simples intermediação face aos serviços de transporte prestados pelos operadores TVDE[8].

## 4. A Lei n.º 45/2018, de 10 de Agosto, e a Presunção de Laboralidade

A Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, distingue a figura do operador de TVDE, pessoa coletiva que efetua transporte individual remunerado de passageiros, da figura do operador de plataformas eletrónicas, definidas estas, nos termos do artigo 16.º, como "infraestruturas eletrónicas da titularidade ou sob exploração de pessoas coletivas que prestam, segundo um modelo de negócio próprio, o serviço de intermediação entre utilizadores e operadores de TVDE aderentes à plataforma, na sequência [de reserva] efetuada pelo utilizador por meio de aplicação informática dedicada".

Desta forma, os operadores das plataformas digitais dedicar-se-iam, sobretudo, a prestar serviços de intermediação da conexão entre o utilizador, isto é, o passageiro, e o operador do serviço de TVDE por conta do

[5] Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa, 1.º Secção Cível, Decisão de 24 de abril de 2015, Processo n.º 7730/15.0T8LSB.
[6] Abrantes, A. M. (2022). *Regime Jurídico do TVDE*, Edição Almedina.
[7] Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 27-04-2017, Processo n.º 7730/15.0T8LSB.L1;
[8] Nas palavras do Tribunal: «A definição de plataformas eletrónicas consta do artigo 16.º, o qual estabelece que as mesmas consistem nas "(…) infraestruturas eletrónicas da titularidade ou sobexploração de pessoas coletivas que prestam, segundo um modelo de negócio próprio, o serviço de intermediação entre utilizadores e operadores TVDE aderentes à plataforma, na sequência de reserva efetuada pelo utilizador por meio de aplicação informática dedicada". Apesar de esta definição se focar particularmente no papel de intermediação desempenhado por estes operadores, tal não significa que os mesmos sejam considerados como meros intermediários dos serviços de transporte prestados pelos operadores TVDE. Com efeito, tanto o artigo 1.º, n.º 2 (o qual prevê que os operadores das plataformas eletrónicas "(…) organizam e disponibilizam aos interessados a modalidade de transporte referida no número anterior"), como o artigo 20.º, n.º 1 (que estabelece que estes operadores são solidariamente responsáveis perante os utilizadores pelo pontual cumprimento das obrigações resultantes do contrato) apontam para a qualificação destes operadores como verdadeiros prestadores de serviços de transporte, em conformidade com a interpretação do pertinente Direito da União pelo Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE)»(cfr. Tribunal Constitucional, Acórdão n.º 429/2020, Processo n.º 577/2020, 11 de agosto de 2020; e Acórdão n.º 180/2022, Processo n.º 227/2022, 16 de março de 2022).

respetivo operador, cobrando, nos termos do artigo 15.º, n.º3, uma taxa de intermediação, a qual não pode ser superior a 25% do valor da viagem.

O contrato com o motorista será celebrado pelo operador de TVDE e não pelo operador de plataforma eletrónica, de acordo com o artigo 2.º, n.º 3, que estabelece "a prestação de um serviço de TVDE inicia-se com a aceitação, por um motorista ao serviço de um operador, de um pedido de transporte entre dois pontos submetido por um ou mais utilizadores numa plataforma eletrónica e termina com o abandono pelo utilizador desse veículo, depois de realizado o transporte para o destino selecionado, ou por qualquer outra causa que implique a cessação de fruição do veículo pelo utilizador".

O contrato escrito, celebrado entre o motorista e o operador de TVDE, pode ser, mas não tem que ser, um contrato de trabalho. A lei prevê, desde logo no artigo 10.º, n.º12, relativo ao regime de organização de tempo de trabalho, ambas as hipóteses, a do motorista vinculado por contrato de trabalho e a do motorista independente vinculado por contrato de prestação de serviços. Porém o artigo 10.º, n.º 10, determina que "o vinculo jurídico estabelecido entre o operador de TVDE e o motorista afeto à atividade, titulado por contrato escrito assinado pelas partes, e independentemente da denominação que as partes tenham adotado no contrato, é aplicável o disposto no artigo 12.º do Código do Trabalho".

Assim, a lei faz expressa remissão para a presunção de laboralidade estabelecida no CT. Contudo, este é, sem dúvida, um ponto absolutamente decisivo para compreender-se o alcance desta norma, a lei refere-se apenas ao vínculo contratual existente entre o operador de TVDE e o motorista. A lei não se refere ao vínculo contratual entre o operador da plataforma eletrónica e o motorista porque parte do princípio de que este vínculo contratual não existirá.

Ou seja, segundo a lei, empresas como a Uber, ou a Cabify, p.ex, serão típicas operadoras de plataforma digital, prestando serviços de intermediação entre os utilizadores/passageiros e os operadores TVDE. E estes operadores de TVDE, enquanto pessoas coletivas dedicadas e efetuar o transporte individual remunerado de passageiros é que prestarão esse serviço e contratarão os motoristas necessários para esse efeito, em regime de contrato de trabalho ou não.

Aparentemente, o motorista não celebrará qualquer contrato com o operador da plataforma eletrónica, ainda que, para exercer a atividade, o motorista tenha de estar inscrito junto da mesma. Mas a lei não deixa de colocar na esfera jurídica do operador de plataforma eletrónica deveres típicos do empregador, designadamente em matéria de controlo de tempo de trabalho prestado pelo motorista e de respeito pelos limites máximos previstos.

A lei portuguesa com uma certa complacência com as plataformas eletrónicas, coloca uma terceira entidade de permeio, entre o operador de plataforma eletrónica e o motorista. Assim, se, em regra, há três intervenientes neste processo: a plataforma eletrónica, o motorista e o passageiro, em Portugal há quatro[9], já que quem presta o serviço de transporte remunerado de passageiros não é propriamente o motorista, mas sim, uma outra empresa, distinta da empresa operadora de plataforma digital, o denominado "operador de TVDE". E este operador, pessoa coletiva, é que celebrará contrato com os motoristas.

A lei efetivamente, em matéria de transporte individual e remunerado de passageiros através de plataforma digital, não rejeita que os motoristas envolvidos tenham um contrato de trabalho. A lei até afirma que, independentemente da denominação que as partes tenham dado ao contrato celebrado, ser-lhes-á aplicável a presunção de laboralidade constante do artigo 12.º do CT. Mas o contrato em causa, ao qual se aplica a dita

[9]Note-se, contudo, que esta existência de quatro entidades só ocorre no caso do setor de transportes, e do transporte individual, porque a lei em apreço trata do regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados. Apenas, pois, relativamente a estas plataformas. No que concerne a outras plataformas que não executem este tipo de atividades, como acontece, por exemplo, com a Glovo, ou da Uber Eats, que também operam em Portugal, o regime a aplicar será o geral e não o desta lei.

presunção, não envolve qualquer operador de plataforma eletrónica. O contrato ao qual se aplicará esta presunção é o celebrado entre o motorista e o operador de TVDE.

Contudo, há que ter atenção à realidade dos factos. Há que aferir se o que se passa na realidade corresponde ao desenho traçado na Lei, isto é, se o operador de TVDE e o motorista são, realmente, pessoas distintas, entre as quais se celebra um contrato, eventualmente de trabalho. Ou se, pelo contrário, haverá casos em que o motorista constitui, para o efeito, uma pessoa coletiva, uma sociedade unipessoal[10], de que ele será sócio único, para se dedicar a este tipo de atividade e celebrar consigo mesmo, enquanto motorista, um contrato de trabalho, deixando desta forma, livre de vinculações contratuais laborais, o operador de plataforma eletrónica.

Esta interposição de pessoas prevista na lei portuguesa traduz-se, em alguns casos, numa interposição fictícia de pessoas, de certa forma organizada ou estimulada pelo legislador. Sendo que, se de interposição fictícia se tratar, isto é, se, ao contrário do que o legislador supõe, vier realmente a existir uma relação contratual entre o operador da plataforma eletrónica e o motorista, designadamente pelo facto de este e o operador de TVDE serem, afinal, um só, também nos parece possível nesse caso aplicar a presunção vertida no artigo 12.º do CT.

Em síntese, esta lei, fazendo expressa remissão para a presunção de laboralidade constante do artigo 12.º do CT, suscita, na sua vertente jurídico-laboral, duas questões fundamentais: a primeira, a de apurar até que ponto o modelo desenhado pala lei tem tradução na realidade da vida, porque esse modelo pressupõe a inexistência de qualquer contrato de trabalho entre a empresa operadora de plataforma eletrónica e o motorista, em virtude do aparecimento em cena de um outro sujeito, o operador de TVDE; a segunda, a da provável necessidade de atualizar os índices de subordinação jurídica vertidas no artigo 12.º do CT, índices estes porventura, adequados para o trabalho de séc. XX, mas já não para o trabalho do séc. XXI e da era digital em que, agora, todos vivem e muitos trabalham[11].

### 4.1. O Artigo 12-A.º – A Presunção de Contrato de Trabalho no Âmbito de Plataforma Digital

Perante esta nova realidade (a prestação de trabalho na era digital), a presunção do artigo 12.º do CT, mostrou-se desatualizada. Em Portugal, através da lei 13/2023, de 3 de abril, denominada Agenda do Trabalho Digno, foi aprovado o artigo 12.º-A, com a epígrafe *Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital.* O artigo 12.º-A, é bastante extenso, com nada menos de 12 números e diversas alíneas.

A presunção do artigo 12.º-A é uma presunção legal o que origina a inversão do ónus da prova nos termos do artigo 344.º do CC, mas é ilidível e, por isso, admite prova em contrário. Com a criação deste novo artigo, tornou-se mais clara a distinção entre trabalhador dependente e prestador autónomo de serviço.

Em primeiro lugar, esta nova presunção de laboralidade acaba com a figura de intermediário prevista no n.º 1 do artigo 12.º do CT, estabelecendo uma nova presunção entre a plataforma digital e o prestador da atividade que nele opera. Esta nova presunção vem de encontro com a Diretiva Europeia[12]relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais. Esta figura de intermediário, poderia levantar problemas, como já foi referido anteriormente, porque esta terceira pessoa pode em muitos casos estar mascarada de pessoa coletiva como acontece no caso dos motoristas da Uber, ainda que aí por imposição legal através da lei 45/2018, de 10 de agosto.

Contudo, quanto a esta Lei, a denominada Lei da TVDE, o legislador também clarificou, introduzindo o n.º 12 do artigo 12-A.º, que vem afirmar que a presunção prevista no n.º 1 deste artigo também se aplica "às atividades de plataformas digitais, designadamente as que são reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica". Isto

[10]https://www.imt-ip.pt/rodoviario/infraestruturas-rodoviarias/tvde/licenciamento-de-operadores-de-tvde/; Nota: De acordo com a lista de licenciamentos de operadores de TVDE, estima-se que cerca de 70% a 80% dos operadores sejam sociedades unipessoais.
[11]Moreira, T. C. (2024). *Direito do Trabalho na Era Digital*, 2.ª Edição Almedina.
[12]Diretiva (EU) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2024.

significa, que a Lei 45/2018, de 10 de agosto, tem que ser alterada, sobretudo porque tem de deixar de obrigar a que para alguém se conseguir registar numa plataforma digital, tenha de ser uma pessoa coletiva, tal como consta da lei.

Por outro lado, outro aspeto que nos parece positivo é a consagração da responsabilidade solidária prevista no número 8 entre a plataforma digital e o intermediário "pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, celebrado entre o trabalhador e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital, bem como pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos". Este número é deveras importante, pois se formalmente o trabalhador pode ter como empregador o intermediário, substancialmente pode ter outro que é a plataforma digital.

No entanto, não podemos deixar de considerar que o legislador poderia ser mais cuidadoso na redação das características previstas no n.º 1 do artigo 12.º-A. Este novo modelo de trabalho através das plataformas digitais, dispensava a referência de um poder de direção, controlo, disciplinar, características estas, típicas de um contrato de trabalho quando estamos ainda na presunção da sua existência.

Para que se considere a presunção de um contrato de trabalho, têm que estar preenchidas, pelo menos, 2 características, o que não nos parece necessário. Provada a existência de um poder de direção e de um poder disciplinar, não conseguimos vislumbrar, que o tribunal não considere estar-se perante um verdadeiro contrato de trabalho.

O legislador ao ter aprovado esta alteração e criado esta presunção tornou Portugal o primeiro ordenamento jurídico a ter uma presunção tão ampla porque se aplica às plataformas de crowdwork online e de crowdwork offline, tal como consta da definição de plataforma digital do n.º 2. E isto é muito positivo até porque de uma coisa temos a certeza. Sem dúvida não temos nas plataformas digitais um trabalhador do séc. XIX, ou até do séc. XX, mas com toda a certeza que, em inúmeras situações, temos um trabalhador do século XXI. Temos um trabalhador subordinado de novo tipo, com contornos distintos dos tradicionais, mas, em última instância, ainda dependente e subordinado na forma com desenvolve a sua atividade.

Esta presunção obviamente não vai acabar como trabalho autónomo. Com o verdadeiro trabalho autónomo! Mas, pelo contrário, acabará com a impunidade das plataformas. Exigir às plataformas que ilidam a presunção quando ela funcionar, forçá-las-á, finalmente, a serem transparentes e a assumirem a responsabilidade pela forma como organizam o trabalho e a enfrentar, assim, as suas obrigações legais e sociais[13].

## 6. Conclusão

Em conclusão, a análise desenvolvida permite afirmar que o atual enquadramento jurídico do trabalho em plataformas digitais, embora tenha conhecido avanços relevantes com a introdução do artigo 12.º-A do Código do Trabalho, continua a revelar insuficiências significativas, sobretudo quando articulado com o regime previsto na Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto.

Este diploma, ao estruturar a atividade através de um modelo de intermediação que afasta, em princípio, a existência de um vínculo direto entre a plataforma e o prestador da atividade, acaba frequentemente por não refletir a realidade material das relações laborais, dificultando a correta qualificação jurídica e favorecendo situações de desproteção. Torna-se, por isso, evidente a necessidade da sua atualização, no sentido de eliminar mecanismos que potenciem a interposição artificial de entidades e de assegurar uma efetiva correspondência entre o regime legal e a realidade do trabalho nas plataformas.

A evolução jurisprudencial recente confirma, de forma particularmente clara, esta desadequação do quadro normativo. Como resulta dos acórdãos do Tribunal da Relação de Guimarães analisados, os tribunais têm vindo

[13]Moreira, T. C. (2024). *Direito do Trabalho na Era Digital*, 2.ª Edição Almedina.

a reconhecer, por vias distintas — quer através da aplicação da presunção de laboralidade prevista no artigo 12.º-A, quer mediante o recurso ao método indiciário tradicional —, a existência de contratos de trabalho entre estafetas e plataformas digitais.

Mesmo nos casos em que a presunção legal não foi considerada aplicável, a análise da realidade concreta da prestação conduziu à conclusão de que os estafetas se encontram inseridos numa organização produtiva alheia, sujeitos a mecanismos de controlo, direção e poder sancionatório, ainda que exercidos por via algorítmica. Esta orientação jurisprudencial reafirma, assim, a centralidade do princípio da primazia da realidade e evidencia que a qualificação jurídica não pode ficar dependente de construções formais ou artificiais.

Neste contexto, assume especial relevo o entendimento doutrinal de João Leal Amado, ao sustentar que os estafetas das plataformas digitais não podem ser considerados verdadeiros trabalhadores autónomos ou empresários, mas antes trabalhadores dependentes de novo tipo. Apesar das especificidades da economia digital, estes trabalhadores permanecem numa posição de dependência económica e organizacional face às plataformas, o que justifica plenamente a necessidade de lhes assegurar proteção social adequada. Ignorar esta realidade significa perpetuar uma situação de vulnerabilidade incompatível com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

Por outro lado, a insuficiência ou inadequação do enquadramento jurídico vigente, aliada a dificuldades de fiscalização efetiva, contribui para a proliferação de formas de trabalho precário. Esta precariedade não só afeta diretamente os estafetas, como também gera efeitos mais amplos no mercado de trabalho, nomeadamente ao incentivar práticas irregulares, incluindo o recurso a mão-de-obra em situação vulnerável e, em certos casos, o estímulo indireto à imigração ilegal, explorando a fragilidade económica e social destes trabalhadores.

Em suma, a realidade do trabalho nas plataformas digitais demonstra que a subordinação jurídica não desapareceu — apenas se transformou. A resposta do Direito não pode, por isso, ser a manutenção de modelos legais desajustados, mas antes a sua adaptação às novas formas de organização do trabalho.

A revisão da Lei n.º 45/2018 impõe-se como passo essencial nesse caminho, devendo articular-se com a presunção de laboralidade consagrada no artigo 12.º-A e com a orientação da jurisprudência recente, de modo a garantir que a inovação tecnológica não se traduza numa erosão dos direitos laborais, mas antes numa reafirmação da função protetora do Direito do Trabalho.

## Referências

Abrantes, A. M. (2024). *Regime jurídico do TVDE* (1ª ed.). Almedina.

Horton, J. J., & Chilton, L. B. (2010). The labor economics of paid crowdsourcing. In *Proceedings of the 11th Conference on Electronic Commerce*.

Moreira, T. C. (2024). *Direito do trabalho na era digital* (2.ª ed., revista e atualizada). Almedina.

Tribunal da Relação de Évora. (2024, November 12). Processo nº 3842/23.5T8PTM.E1. Relator: João Luís Nunes.

Tribunal da Relação de Guimarães. (2024, October 3). Processo nº 2838/23.1T8VRL.G1. Relator: Maria Leonor Barroso.

Tribunal da Relação de Guimarães. (2024, October 3). Processo nº 2800/23.4T8VRL.G1. Relator: Vera Sottomayor.

Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa, 1.º Secção Cível. (2015, April 24). Decisão de Processo n.º 7730/15.0T8LSB.

## Declaração Ética

**Conflito de Interesse:**Nada a declarar. **Financiamento:**Nada a declarar. **Revisão por Pares:**Dupla-cega.

Todo o conteúdo do***J²* — *Jornal Jurídico***é licenciado sob Creative Commons, a menos que especificado de outra forma e em conteúdo recuperado de outras fontes bibliográficas.