



«A aplicabilidade do regime jurídico do teletrabalho ao trabalho através de plataformas digitais»

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Bárbara do Rosário Coelho

Leiria, novembro de 2020



**«A aplicabilidade do regime jurídico do
teletrabalho ao trabalho através de plataformas
digitais»**

Mestrado em Solicitação de Empresa

Bárbara do Rosário Coelho

Dissertação realizada sob a orientação da Professora Doutora Ana Lambelho

Leiria, novembro de 2020

Originalidade e Direitos de Autor

A presente dissertação é original, elaborada unicamente para este fim, tendo sido devidamente citados todos os autores cujos estudos e publicações contribuíram para a elaborar.

Reproduções parciais deste documento serão autorizadas na condição de que seja mencionada a Autora e feita referência ao ciclo de estudos no âmbito do qual a mesma foi realizada, a saber, Curso de Mestrado em Solicitadoria de Empresa no ano letivo 2019/2020, da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, Portugal, e, bem assim, à data das provas públicas que visaram a avaliação deste trabalho.

Agradecimentos

Aos meus pais, pelo exemplo de resiliência e determinação, pelo apoio em cada decisão, por acreditarem em mim e por terem permitido que tudo isto fosse possível.

Ao meu irmão, pelo companheirismo, amizade e sentido de humor, que faz tudo parecer mais fácil.

Ao João, pela compreensão, paciência, apoio e motivação constante.

À Carolina, por ter compartilhado toda esta caminhada comigo.

À minha orientadora, Professora Doutora Ana Isabel Lambelho Costa, por toda a disponibilidade, conselhos, apoio e compreensão, desde início.

Aos meus familiares e amigos que sempre me transmitiram força e confiança e entenderam a minha ausência.

A todos os professores com os quais tive o privilégio de me cruzar durante a minha formação e que foram imprescindíveis, em algum momento, de até aqui ter chegado.

Resumo

A tecnologia é, nos dias que correm, um bem precioso para todos nós, mas o ritmo a que evolui e nos deixa dela dependentes é assustador. O acesso à internet, que há dez anos era limitado a um pequeno grupo de pessoas, é cada vez mais comum, tal como a utilização dos *smartphones*, que é hoje bastante generalizada.

Com estas alterações assistimos ao aparecimento de novas formas de trabalho, nomeadamente o trabalho através de plataformas digitais, trazendo consigo um conjunto de questões relativamente às relações laborais estabelecidas, para as quais o nosso ordenamento jurídico não apresenta respostas imediatas.

Neste sentido, procuraremos enquadrar no Código do Trabalho, mormente na regulamentação prevista para os teletrabalhadores, os trabalhadores através de plataformas digitais, de modo a que estes sejam protegidos juridicamente sempre que esteja em causa uma relação de trabalho subordinado, procurando resolver as dificuldades jurídicas que possam advir da aplicação deste regime àquela modalidade de prestação de trabalho.

Palavras-chave:

“Trabalho através de plataformas digitais”, “teletrabalho”, “direito do trabalho”, “*Crowdwork*”, “*Work on demand via app*”.

Abstract

Nowadays, technology is a precious asset for all of us, but the pace with which it evolves and leaves us dependent on it is frightening. Internet access, which ten years ago was limited to a small group of people, it's more and more common, such as the use of smartphones, which is now quite generalized.

With these changes we are witnessing the appearance of new forms of work, namely the work through digital platforms, bringing with it a set of problems regarding labor relations, for which our legal system does not provide answers.

In this sense, we will try to frame in the Portuguese Labor Code, especially in the regulation envisaged for teleworkers, workers through digital platforms, so that they are legally protected whenever a legal subordination relation is at a stake, seeking to solve the legal difficulties that may arise from the application of this regime to this mode of work.

Keywords:

“Work through digital platforms”, “telework”, “labor law”, “Crowdwork”, “Work on demand via app”.

Índice

Originalidade e Direitos de Autor	iii
Agradecimentos	iv
Resumo	v
Abstract	vi
Lista de siglas e acrónimos	ix
1. Introdução	1
2. O regime do teletrabalho em Portugal	4
2.1. Surgimento e evolução do teletrabalho	4
2.2. Noção de teletrabalho	7
2.3. Enquadramento jurídico	10
2.3.1. Teletrabalho subordinado	10
2.3.2. Teletrabalho autónomo	24
2.3.3. Teletrabalho autónomo economicamente dependente	25
2.4. Modalidades de teletrabalho subordinado	27
2.4.1. Teletrabalho no domicílio	27
2.4.2. Teletrabalho em telecentros	29
2.4.3. Teletrabalho móvel	30
2.4.4. Teletrabalho <i>online</i> e <i>offline</i>	31
2.5. O teletrabalho instituído no âmbito da pandemia covid-19	32
2.6. Vantagens e desvantagens	36
2.6.1. Vantagens	36
2.6.2. Desvantagens	38
3. Os desafios do trabalho através de plataformas digitais	40
3.1 Características do trabalho através de plataformas digitais	41
3.1.1. <i>Crowdwork</i>	47
3.1.2. <i>Work on demand via app</i>	51
3.2 Os principais problemas da regulação	55
4. Possibilidades e desafios da aplicação do regime do teletrabalho ao trabalho através de plataformas digitais	66
5. Conclusão	77
Bibliografia	79

Lista de siglas e acrónimos

ACT	Autoridade para as Condições de Trabalho
CC	Código Civil
CCDRN	Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte
CEEP	European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services
CES	Council for European Studies
CGTP	Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
DGS	Direção Geral da Saúde
DL	Decreto-Lei
FMI	Fundo Monetário Internacional
IRCT	Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
IMT, I. P	Instituto da mobilidade e dos Transportes, I. P
OIT	Organização Internacional do Trabalho
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
TRADE	Trabalhador Autónomo Dependente Economicamente
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRE	Tribunal da Relação de Évora
TVDE	Transporte individual e remunerado de passageiros em Veículos Descaracterizados a partir de plataformas Eletrónicas
UEAPME	European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises
UGT	União Geral dos Trabalhadores
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe

1. Introdução

A tecnologia domina o mundo em que vivemos. É fundamental no nosso emprego, na escola, nos momentos de lazer e em cada segundo da nossa vida. Ninguém vive sem *smartphone*, que através das suas aplicações permite efetuar pagamentos onde quer que estejamos, saber o estado do tempo, ouvir música, ver filmes, fazer apostas *online*, conectar-se com qualquer pessoa em qualquer canto do mundo, nomeadamente através do *Facebook* e *Instagram*, fazer compras e solicitar serviços.

A influência das tecnologias no nosso dia-a-dia é de uma dimensão tal que chega a ser assustador, alterando a forma de vida e as relações estabelecidas, nomeadamente as relações laborais. Neste sentido temos assistido à ausência de proteção jurídica dos trabalhadores que executam as suas funções através de plataformas digitais, em virtude dos mesmos serem classificados como trabalhadores autónomos e as plataformas como intermediárias do serviço prestado ao cliente.

Deste modo, a presente dissertação tem como objeto de estudo a aplicabilidade do regime jurídico do teletrabalho ao trabalho através de plataformas digitais, onde procuraremos expor de forma clara e rigorosa a possibilidade da aplicação deste regime ao trabalho em plataformas, bem como solucionar os desafios que possam surgir, com o objetivo de travar a diluição dos direitos dos trabalhadores e a expansão da precariedade.

A seleção do tema em estudo deveu-se, por um lado, à ausência de proteção jurídica destes trabalhadores e à existência simultânea de alguns indícios que colocam em causa a classificação atribuída aos mesmos. Por outro, devido à sua atualidade, pois, pese embora não seja uma questão recente o aparecimento dos trabalhadores que exercem funções através de plataformas digitais, a sua existência concentrava-se, maioritariamente, em grandes cidades (Lisboa, Porto, Coimbra), tendo-se expandido a outros centros há relativamente pouco tempo.

Neste sentido, num primeiro momento, atendendo ao número cada vez maior de trabalhadores que se encontram desprotegidos perante a nossa lei, consideramos urgente criar soluções para este grupo de trabalhadores. Contudo, com o aparecimento da pandemia covid-19, a atualidade e pertinência do nosso tema sobressaiu ainda mais, permitindo-nos analisar as falhas patentes na nossa legislação e os erros que não devemos cometer na sua reformulação.

Deste modo, primeiramente, abordaremos o regime do teletrabalho, explanando o surgimento e evolução do conceito, bem como o seu aparecimento no ordenamento jurídico português e a sua consagração na nossa legislação. Propomo-nos ainda a definir o conceito de teletrabalho e a apresentar e distinguir os diversos enquadramentos jurídicos em que o teletrabalho se poderá inserir, em virtude de existir ou não uma relação de subordinação jurídica, tratando o teletrabalho subordinado, autónomo e autónomo economicamente dependente.

Daremos maior ênfase à relação subordinada de teletrabalho, analisando a matéria laboral prevista no nosso Código do Trabalho e as suas modalidades com base em dois critérios: o critério do local, que nos permite explicar o teletrabalho prestado no domicílio, em telecentros e o teletrabalho móvel; e o critério comutativo, distinguindo o teletrabalho prestado *online* que se contrapõe com o teletrabalho prestado *offline*.

Posteriormente, atendendo à atualidade do tema escolhido, estudaremos os diplomas publicados no âmbito da pandemia covid-19, onde procuraremos salientar os seus efeitos no regime do teletrabalho português, considerando, com esta nova experiência, se as normas existentes são suficientes para responder aos problemas atuais, bem como as problemáticas levantadas com a implementação dos referidos diplomas.

Para terminar o capítulo referente ao teletrabalho, examinaremos os seus prós e contras, apresentando as vantagens e desvantagens do impacto causado nos trabalhadores, na entidade empregadora e na própria sociedade.

No capítulo terceiro, focar-nos-emos nas plataformas digitais, mormente nas plataformas de *crowdwork*, que iremos caracterizar, distinguir das restantes plataformas, definir as modalidades que poderão revestir e analisar as alterações que poderão suscitar nas relações laborais. Para tal, recorreremos a plataformas utilizadas no nosso quotidiano para melhor compreensão das mesmas.

Posto isto, identificaremos os principais problemas na regulamentação das plataformas digitais, recorrendo às soluções apresentadas pela doutrina, nacional e internacional, bem como às decisões já proferidas por alguns tribunais internacionais.

No último capítulo, chegados ao cerne do nosso tema, analisaremos a proximidade da figura do teletrabalho e do trabalho em plataformas digitais, procurando inserir no regime jurídico do teletrabalho os trabalhadores de plataformas digitais, colocando em questão as normas em vigor e introduzindo as soluções que acharmos por convenientes.

Para uma melhor interpretação do tema retratado, recorreremos à legislação vigente e já revogada numa perspetiva comparativa, a diversa doutrina e jurisprudência, nacional e

internacional e, sempre que possível, a situações práticas para que melhor possamos expor as ideias defendidas, pretendendo que a presente dissertação seja de fácil compreensão e crie no leitor convicções bem fundamentadas relativamente às questões levantadas.

2. O regime do teletrabalho em Portugal

2.1. Surgimento e evolução do teletrabalho

Não é novidade que as tecnologias dominam e controlam por completo as nossas vidas nas mais diversas áreas, não sendo o âmbito laboral exceção.

O incremento das tecnologias no universo laboral não é recente, remetendo-nos aos finais do século XIX e inícios do século XX, à revolução industrial, considerando que neste período muito do trabalho executado pelo Homem foi substituído por máquinas.

Posteriormente, na segunda metade do século XX, com o surgimento da Internet, assistimos à Revolução Tecnológica, também conhecida como “sociedade de informação” ou de “consumo”, com a implementação de diversas ferramentas como o correio eletrónico, que veio permitir uma maior facilidade de relacionamento (GIL, 2015, p.17).

O aparecimento das tecnologias e dos sistemas de informação proporcionaram enormes alterações a diversos níveis, nomeadamente: nas rotinas sociais e culturais, nas relações laborais e nos métodos de produção e organização do trabalho como o *fordismo-taylorismo*¹ (*ibidem*, p.18).

Deste modo, o desenvolvimento tecnológico, com o maior e mais fácil acesso à utilização da internet e dos meios telemáticos – palavra utilizada para definir a fusão da informática com as telecomunicações - e o aumento da competitividade, contribuíram para o aumento da visibilidade das empresas e do cruzamento de dados, bem como para o aparecimento de modelos de trabalho mais flexíveis como é o caso do teletrabalho² e do trabalho através de plataformas digitais, tema no qual se centrará o nosso estudo.

No entanto, apesar do teletrabalho ser uma modalidade de trabalho existente há longos anos - desde o surgimento das tecnologias e a implementação dos meios de comunicação e informação na nossa sociedade - a intenção da regulamentação deste fenómeno remete-nos à década de noventa, altura em que o teletrabalho passou a ser utilizado

¹ O *Fordismo e o Taylorismo* tratam-se de sistemas produtivos de trabalho em massa que surgiram com o objetivo de otimizar o tempo de produção, aumentando assim a produtividade. Enquanto o *Taylorismo* se encontrava associado às manufaturas e à divisão do trabalho por tarefas, primando a divisão das funções de planeamento e controlo da função produtiva marcada por movimentos repetitivos, com o objetivo de “elevar ao máximo a exploração do trabalho”, o *Fordismo*, relacionando-se com um processo mecanizado, desenvolveu uma linha de montagem verticalizada, onde o trabalhador tinha de se adaptar à “velocidade do transporte do produto em processo” (PAULO CIPOLLA, 2003, p.426).

² Termo associado aos avanços tecnológicos área da informática e dos meios de comunicação (M. RAMALHO, 2019, p.172).

em massa e deixou de ser apenas destinado a gerentes e às funções executivas, devido aos exorbitantes custos das tecnologias até então.

El teletrabajo, pasó de ser un elemento al acceso de pocos, a su utilización en masa, acorde con el avance tecnológico, apoyándose en las políticas públicas para la generación de empleo en diferentes estados.

Muñoz Osorio, Amórtegui Molinares e Esguerra Muñoz, 2018, p.26

Em Portugal, o teletrabalho surgiu na sequência da aprovação do Livro Verde relativo à sociedade de informação, em 1997, que veio expor as vantagens do teletrabalho no tecido empresarial bem como a necessidade da sua regulamentação a fim de evitar os seus efeitos nefastos.

Assim, em 1999, na Resolução do Conselho de Ministros n.º 96/99, de 26 de agosto, relacionado com os meios de comunicação e informação, pretendendo que estes chegassem a toda a sociedade, mormente aos cidadãos com necessidades especiais, destacou-se a medida 4.4 que propunha o teletrabalho como meio de combate à exclusão dos cidadãos com deficiência, com a sua integração no mundo do trabalho, equipando devidamente os centros de teletrabalho às suas particularidades.

No ano seguinte, em 2000, na Resolução do Conselho de Ministros n.º 81/00, de 10 de julho, relativa ao Plano Nacional de Emprego, foi sugerida a “Criação de um sistema de apoio ao teletrabalho de pessoas com deficiência e de uma bolsa de emprego para teletrabalho” (ponto 9.4).

Posteriormente, ainda no ano de 2000, após a criação de várias medidas por parte do governo relativas à sociedade de informação, na Resolução do Conselho de Ministros n.º 110/00, de 22 de agosto, foi proposta a elaboração de uma legislação sobre o teletrabalho (ponto 6.9).

Contudo, o primeiro grande passo dado a nível europeu foi apenas em 2002, quando, após oito meses de negociações entre os parceiros sociais europeus (CES, UNICE/ UEAPME e CEEP), nasceu o Acordo-Quadro sobre teletrabalho estabelecendo, à escala europeia, condições de trabalho para os teletrabalhadores com a mesma proteção concedida aos trabalhadores que exercem as suas funções na empresa.

Este acordo pretendia “assegurar uma boa base de negociação para as organizações interprofissionais e sectoriais”, implementar a obrigação de execução por parte dos países, de forma descentralizada, das ideias propostas, e que o mesmo se aplicasse não só aos países-

membros, mas a todos os que pretendessem ingressar na União Europeia (REBELO, 2004, p.10).

Para além disso, os parceiros sociais consideraram esta forma de trabalho como um meio que permite conciliar a vida profissional e pessoal com maior facilidade, aumentando a qualidade de vida por um lado e, por outro, as oportunidades de emprego por parte de trabalhadores portadores de deficiências (*ibidem*, p.11).

Posteriormente, com base no suprarreferido acordo, o Código do Trabalho de 2003 introduziu, no ordenamento jurídico Português, a primeira regulamentação legal do teletrabalho, do artigo 233º ao artigo 241º.

Com o surgimento do Código do Trabalho de 2009, o regime do teletrabalho sofreu alterações. Este passou a ser regulado numa secção autónoma, do artigo 165º ao artigo 171º, inserindo como grandes inovações face à anterior legislação, a proteção dos trabalhadores vítimas de violência doméstica e as consequências do vício de forma, como teremos oportunidade de analisar adiante.

Não obstante encontrar-se regulado no Código do Trabalho, a existência de determinadas lacunas na sua regulamentação suscitam inúmeras questões relativamente a este regime, potenciando, por um lado, a desproteção dos trabalhadores e, por outro, o receio por parte das entidades empregadoras na sua aplicação.

2.2.Noção de teletrabalho

Não obstante várias críticas, a doutrina majoritária tem atribuído a “paternidade” do conceito de teletrabalho a Jack Nilles, desenhador de aviões da Força Aérea Americana e da NASA que, na década de 70, aquando da crise petrolífera, terá começado a investigar formas de redução do combustível gasto nas viagens casa-trabalho, surgindo assim a ideia do trabalho a partir de casa, denominando esta modalidade de *telecommuting*³ (GIL, 2015, p.15).

O conceito de teletrabalho poderá ser analisado enquanto conceito sociológico ou enquanto conceito legal. O conceito sociológico de teletrabalho é um conceito amplo, que define o teletrabalho como uma forma de organização do trabalho, isto é, em que este surge como instrumento de gestão: do tempo, dos custos, do espaço, dos trabalhadores e de diversos outros aspetos.

É neste sentido que a OIT define o teletrabalho como "a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação” (OIT, 2016, p. 3).

Atendendo à doutrina, ainda em sentido amplo, para Glória Rebelo, o teletrabalho é “uma forma de organização do trabalho, executada por uma pessoa (trabalhador subordinado ou trabalhador independente) cuja atividade é exercida mediante o recurso à utilização das TIC e à distância” (REBELO, 2019, p.210). Assim, a empresa poderá descentralizar o seu local de trabalho, dando azo ao trabalhador de escolher o seu próprio local para laborar, resultando numa lógica de “flexibilidade laboral” (REBELO, 2004, p.13).

Esta forma de organização do trabalho permite às empresas e aos seus trabalhadores adquirir sobrecapacidades, úteis em situações extremas como no caso de uma pandemia, em que o teletrabalho seja a única opção para manter a economia ativa e o afastamento entre trabalhadores.

Na mesma perspetiva, segundo M. RAMALHO (2019, p.171), trata-se de uma forma de trabalho que conjuga dois fatores fundamentais: um fator geográfico, no sentido de haver uma separação espacial entre a entidade empregadora e o trabalhador, e um fator funcional

³ Jack terá efetivamente questionado o diretor da NASA como é que era possível colocar o Homem na lua e não conseguir solucionar as problemáticas associadas aos combustíveis. Posteriormente, em 1972, ter-se-á dedicado ao estudo do teletrabalho, criando a sua própria empresa de consultoria – *Jaba Internacional* (<https://www.jala.com/index.php>) (GIL, 2015, p.20).

Jack Nilles é autor de vários livros relacionados com o tema: *Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce*, *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, *Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters*, entre muitos outros (in <https://www.jala.com/publicat.php>, consultado pela última vez em 27/03/2020).

relativo ao “recurso intensivo a tecnologias de informação e de comunicação entre o teletrabalhador e o credor da sua prestação”.

Por outro lado, o conceito de teletrabalho em sentido estrito, isto é, enquanto conceito legal, define o teletrabalho como modalidade contratual, por se tratar de uma forma possível do trabalho ser executado, encontrando-se regulado, nomeadamente, no Código do Trabalho, a par com o trabalho temporário, a tempo parcial e intermitente, na secção IX, cuja epígrafe é precisamente “Modalidades de contrato de trabalho”.

A noção de teletrabalho encontra-se assim prevista no artigo 165º do CT, onde o nosso legislador prevê uma aplicação específica da modalidade do teletrabalho às relações laborais subordinadas, desenvolvendo, deste modo, uma noção mais restrita. No referido artigo pode ler-se que o teletrabalho é “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”, enfatizando assim a necessidade da existência da subordinação jurídica.

Deste modo, quanto aos elementos essenciais da noção, se atendermos ao âmbito do contrato de trabalho, a intenção do legislador prende-se com o objetivo de realçar quer a execução fora da empresa e o recurso às tecnologias de comunicação e informação, quer a subordinação jurídica, uma vez que, a nível de contrato de trabalho, importam apenas as relações subordinadas.

É neste sentido, no âmbito do contrato de teletrabalho, que CORDEIRO (2019, p.65) refere que a noção de teletrabalho contém quatro elementos essenciais, sendo eles “a) Trabalho, b) com subordinação jurídica, c) executado (habitualmente) fora da empresa, d) com recurso às TIC”, mencionando ainda que a chave é a subordinação.

Pese embora o conceito de teletrabalho se cinja às mesmas ideias e elementos, de acordo com a doutrina, é igualmente defendido que não está em causa apenas uma modalidade de trabalho, mas uma forma de organização do mesmo.

Deste modo, embora consideremos o teletrabalho enquanto modalidade de trabalho, uma vez que o próprio legislador o prevê como tal, é, como indica GOMES (2007, p.739), “reductor” fazê-lo apenas nesse sentido, isto porque, um trabalhador que não esteja vinculado à modalidade de teletrabalho, ao executar as suas funções em local distante da empresa através de meios tecnológicos, embora numa situação pontual, não deixa de estar perante teletrabalho.

Posto isto, somos da opinião de que o teletrabalho para além de uma modalidade de trabalho, deverá ser visto igualmente enquanto forma de organização do mesmo, por permitir

uma maior flexibilidade às partes, deixando de ser apenas uma opção, enquanto modalidade, para passar a ser “a” solução nos mais diversos casos.

2.3. Enquadramento jurídico

Considerando que o teletrabalho poderá ser exercido, ou não, sob a autoridade e poder de direção da entidade contratante, não é possível reconduzi-lo a um único ramo do direito.

Deste modo, podemos falar em teletrabalho subordinado, autónomo e ainda, parassubordinado, ou seja, autónomo perante o beneficiário da prestação, mas dependente dele economicamente, como iremos analisar de seguida.

2.3.1. Teletrabalho subordinado

O teletrabalho, como pudemos ver no ponto anterior, é a atividade laboral desempenhada com recurso às novas tecnologias, fora do estabelecimento físico da entidade empregadora.

Ora, quando falamos de teletrabalho subordinado, falamos então do trabalho prestado fora do estabelecimento da sociedade, com recurso aos instrumentos tecnológicos, mas com existência de subordinação jurídica, conforme regula, o já mencionado, artigo 165º do CT. Mas, o que é afinal a subordinação jurídica?

Falamos em subordinação jurídica quando “o trabalhador executa uma atividade sob a autoridade e a direção do empregador”, isto é, sempre que exista exercício de poder diretivo e disciplinar da entidade empregadora sob o trabalhador, recebendo este ordens e instruções (MARTINEZ, 2019, p. 159).

Nas palavras de FERNANDES (2019, p.145), “a subordinação jurídica consiste numa *relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem*”.

A subordinação jurídica não se confunde com a subordinação económica, que respeita aos trabalhadores independentes que se encontrem numa situação de dependência económica daquele para quem trabalham, o chamado trabalho parassubordinado (MARTINEZ, 2019, p. 159).

Assim, o trabalho subordinado é desempenhado tendo por base a celebração de um contrato de trabalho, pressupondo que seja prestada, por um lado, uma atividade intelectual ou manual por parte do trabalhador, mediante o pagamento de uma retribuição, tendo esta poder disciplinar e de direção sobre ele.

Note-se, contudo, que no âmbito do teletrabalho, para que se verifique que se a prestação é subordinada, para além dos requisitos de contrato de trabalho comuns, é

necessário ainda que a natureza laboral envolva tecnologias de informação e comunicação e que exista distância entre o local onde é desenvolvida a atividade pelo trabalhador e as instalações da empresa (M. RAMALHO, 2019, p.173).

Encontramos a definição de contrato de trabalho no Código Civil no artigo 1152º: “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta”.

Nos mesmos moldes⁴, também o Código do Trabalho plasma a noção de contrato de trabalho no seu artigo 11º, referindo: “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.

Contudo, considerando que em algumas situações as entidades empregadoras pretendem contornar a existência de um contrato de trabalho e, assim, reduzir os seus encargos, celebrando um contrato de prestação de serviços onde se realçam características típicas de uma relação laboral - os chamados “falsos recibos verdes” - o artigo 12º do CT vem estabelecer uma presunção de laboralidade, como meio de proteção dos trabalhadores.

Deste modo, o que consta no artigo 12º do CT é uma presunção *iuris tantum*, ou seja, verificando-se alguns dos indícios nele previstos, entende-se que a relação estabelecida é uma relação laboral, ficando o trabalhador dispensado do ónus da prova previsto no artigo 342º, n.º 1 do CC, de acordo com o artigo 350º, n.º1 do mesmo diploma, cabendo ao empregador fazer prova em contrário, isto é, ilidir esta presunção nos termos do n.º 2 do artigo 350º⁵.

O elenco de indícios previstos nas alíneas do n.º 1 do artigo 12º, denominado método indiciário, são os seguintes: a) que a atividade seja desempenhada em local pertencente ao beneficiário da atividade ou em local determinado pelo mesmo, b) que os instrumentos de trabalho pertençam ao beneficiário da atividade, c) que este determine a hora de início da prestação e o seu término, d) que exista pagamento de uma remuneração certa efetuado com determinada periodicidade e, por fim, e) que o prestador da atividade desempenhe funções de direção ou chefia na empresa.

⁴ Na opinião de MARECOS (2012, p.97) as duas definições são distintas uma vez que no Código do Trabalho “restringe-se a admissibilidade do trabalhador poder obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores”.

⁵ Neste sentido defende a jurisprudência “A presunção prevista (...) não impede o beneficiário da atividade prestada de demonstrar que, apesar da ocorrência daquelas circunstâncias, a relação em causa não é uma relação de trabalho subordinado” - Ac. do STJ, com o n.º de processo 1358/16.5T8CSC.L2.S1, datado de 09-10-2019 (Relator: António Leones Dantas), consultado pela última vez em 29-10-2019. De agora em diante todos os acórdãos citados se encontram disponíveis em www.dgsi.pt, salvo indicação em contrário. Veja-se ainda, no mesmo sentido, o Ac. do TRE, com o n.º de processo 1149/17.6T8PTG.E1, datado de 12-07-2018 (Relator: Paula do Paço), consultado pela última vez em 01/08/2020 e o Ac. do TRL, com o n.º de processo 2484/17.9 T8CSC.L1-4, datado de 26/06/2019 (Relator: Paula Santos), consultado pela última vez em 01/08/2020.

Note-se que o próprio artigo não pressupõe o preenchimento de todos os indícios, mas apenas de “alguns”. Neste sentido, a maioria da doutrina⁶ tem defendido que bastarão dois para que estejamos perante um contrato de trabalho. O entendimento jurisprudencial segue no mesmo sentido⁷.

Contudo, importa acrescentar que, a fim de ilidir a presunção de laboralidade, a “força” que cada um dos indícios assume, varia consoante a situação em causa, “impondo-se fazer um juízo de globalidade com vista à caracterização do contrato”⁸.

No que concerne em especial ao teletrabalho, os indícios previstos no artigo em análise poderão suscitar dúvidas na sua aplicabilidade prática, uma vez que não são representativas da realidade atual, mostrando-se, por isso, desatualizadas, tornando mais difícil aferir a presença de subordinação jurídica.

No entanto, aquando da regulamentação do teletrabalho no Código do Trabalho, o legislador teve necessidade de alterar a alínea a) do art.12º, n.º 1, referente ao local pertencente ao beneficiário da atividade, acrescentando “ou por ele determinado”, a fim de adaptar este requisito ao trabalho à distância para que seja possível aferir a existência de subordinação jurídica uma vez que o trabalho não é realizado na empresa.

Quanto aos instrumentos, deve o art.12º, n.º 1, al. b) ser lido a par com o art.166º, n.º 5, al. e) e com o art.168º, permitindo assim presumir que, em caso de inexistência de determinação, no contrato, da propriedade dos instrumentos, que os mesmos pertencem ao empregador, com o objetivo de facilitar a prova da existência de um contrato de trabalho.

Por outro lado, no que respeita à fixação da hora de início e de término da prestação, indício previsto na alínea c), a secção determinada ao teletrabalho, em concreto o n.º 1 do art.169º, refere que os teletrabalhadores estão sujeitos ao período normal de trabalho definido para os trabalhadores que exerçam trabalho subordinado fora da modalidade do teletrabalho.

Posto isto, importa referir que, não tendo sido formalizado um contrato de trabalho e havendo dúvidas relativamente à qualificação jurídica do vínculo existente, há que analisar

⁶ Veja-se, por exemplo, LAMBELHO e GONÇALVES, 2017, p.83, MARTINEZ, 2019, p. 339 e FERNANDES, 2019, p. 241, entre muitos outros.

⁷Cfr. o Ac. do STJ, com o n.º de processo 1333/14.4TTLSB.L2.S2, datado de 12-11-2017 (Relator: GONÇALVES ROCHA), consultado pela última vez em 24-03-2020; Ac. STJ, com o n.º de processo 121/04.0TTSNT.L1.S1, datado de 31-01-2012 (Relator: Gonçalves Rocha), consultado pela última vez em 01-08-2020.

⁸ Neste sentido: Ac. do STJ, com o n.º de processo 1333/14.4TTLSB.L2.S2, datado de 12-11-2017 (Relator: Gonçalves Rocha), consultado pela última vez em 24-03-2020.

Também António Monteiro Fernandes (FERNANDES, 2019, p.238) refere: “Identificados estes indícios, há que confrontar a situação concreta com o modelo tipo de subordinação, através não de um juízo de mera subsunção, mas de um juízo de aproximação que terá de ser também um juízo de globalidade”.

se a prestação é executada mediante os indícios do artigo 12º, se for, estaremos perante um contrato de teletrabalho, senão, perante uma relação de teletrabalho independente.

Ressalve-se, contudo, que nem sempre é assim tão linear determinar as situações em que existe subordinação jurídica, isto porque, o trabalhador não presta a sua atividade nas instalações da empresa, é frequentemente remunerado em função do resultado e os próprios instrumentos são da propriedade do teletrabalhador (GOMES, 2007, p.743).

Para além disso, tem total liberdade para fixar o seu horário de trabalho, alegando o beneficiário da atividade que o trabalhador tem total autonomia e flexibilidade horária, e que, por isso, não existe um vínculo laboral.

O regime jurídico do teletrabalho subordinado encontra-se especificamente previsto no nosso Código do artigo 165º ao artigo 171º, contudo, as normas existentes não resultam numa configuração exaustiva do sistema, apresentando-se também estas desatualizadas por não se encontrarem em consonância com a presente realidade tecnológica, acabando por levantar diversas questões para as quais não existem respostas, levando a que as entidades empregadoras se inibam da sua utilização com receio de possíveis sanções, sendo, por esse motivo, parca a jurisprudência nesta matéria.

Analisando o seu regime jurídico, verificamos que o primeiro artigo que contempla o teletrabalho é o artigo 165º, definindo o conceito e apresentando os seus elementos⁹.

Relativamente ao elemento “subordinação”, presente na noção, o artigo 166º, n.º 1 vem reforçar essa mesma ideia, mencionando que o regime do teletrabalho poderá ser exercido por um trabalhador da empresa ou por outro trabalhador contratado para esse fim, exigindo a celebração de contrato de trabalho “para prestação subordinada de teletrabalho”.

Assim, o teletrabalho poderá ser exercido por trabalhadores da empresa, trabalhadores internos, ou por trabalhadores contratados *ab initio* para realizarem a sua atividade neste regime. No que concerne aos trabalhadores internos, a alteração para o regime do teletrabalho está dependente da verificação de determinados requisitos.

Neste sentido, poderá passar a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho o trabalhador vítima de violência doméstica, quando a sua atividade seja compatível¹⁰, nos termos do n.º 2 do artigo 166º, e o trabalhador com filhos até 3 anos, se a atividade

⁹ Este artigo regula o teletrabalho enquanto contrato de trabalho, no entanto, até ao código do Trabalho de 2003, o teletrabalho não era regulado legalmente, passando a sua análise apenas por saber se a atividade estava sujeita à subordinação jurídica, isto é, se havia poder de direção e se estava sujeito ao poder disciplinar da entidade empregadora, ou se, inversamente, se tratava de um trabalhador autónomo (REBELO, 2019, p.213).

¹⁰ A intenção do legislador é a de permitir que o trabalhador possa continuar a desenvolver a sua atividade sem que seja necessário suspendê-la, impedindo que o agressor continue a conhecer a rotina da vítima. Contudo, e não se pode culpar o legislador por isso, nem todas as profissões permitem o seu exercício em teletrabalho.

desempenhada for compatível e o empregador “disponha de recursos e meios para o efeito” nos termos do n.º 3, não podendo a entidade empregadora opor-se à alteração para este regime, nos termos do n.º 4.

No que concerne aos trabalhadores vítimas de violência doméstica, menciona expressamente o artigo 166º, n.º 2¹¹, que terão de estar verificadas as condições do artigo 195º, n.º 1 do CT, sendo elas: (i) apresentação de queixa-crime e (ii) a mudança da casa morada de família.

Doutrinalmente, o requisito relativo à apresentação da queixa-crime é bastante discutido, isto porque a violência doméstica é um crime público, bastando a existência de queixa por parte de uma qualquer pessoa para que o processo seja promovido pelo Ministério Público. Assim, tem-se entendido que, para a aplicação desta norma, se deverá atender simultaneamente ao artigo 14º da Lei n.º 112/2009, onde se pode ler “Apresentada a denúncia da prática do crime de violência doméstica, não existindo fortes indícios de que a mesma é infundada, as autoridades judiciárias ou os órgãos de polícia criminal competentes atribuem à vítima, para todos os efeitos legais, o estatuto de vítima” (VASCONCELOS, 2011, p.41 e MARECOS, 2012, p.408).

Deste modo, com a aquisição deste estatuto, poderá o trabalhador usufruir de todos os direitos previstos, em especial, no Código do Trabalho.

Por outro lado, consideramos igualmente que também a segunda condição é suscetível de levantar algumas questões, devido a toda a burocracia envolvida. Ora, um trabalhador que se encontre na situação ilustrada, em que o principal objetivo é proteger-se do agressor, não raras vezes a ele e aos seus dependentes, com o objetivo de sair de casa e ter onde ficar, vê-se numa situação caricata em que para poder usufruir da proteção que lhe é concedida enquanto trabalhador terá de alterar a morada.

Neste sentido, entendemos que o exercício do teletrabalho nestas situações poderá não ser totalmente benéfico. Por um lado, porque poderá colocar o trabalhador-vítima mais

¹¹ A implementação de medidas de proteção aos trabalhadores vítimas de violência doméstica surgiu no Código do Trabalho de 2009, tendo igualmente sido criado o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica e à proteção e assistência das suas vítimas através da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro. Da configuração destes regimes, resulta um conjunto de mecanismos de proteção deste grupo específico de trabalhadores que passa pela transferência temporária ou definitiva para outro estabelecimento da empresa (art. 195º CT), pela suspensão imediata do contrato de trabalho (cfr. artigo 296º, nº2, als. a) e b), pela passagem a tempo parcial e pelo regime de faltas justificadas, previstos nos artigos 41º e 43º, respetivamente, da Lei 112/2009.

Para mais desenvolvimento sobre este assunto *vide* JOANA VASCONCELOS «Sobre a proteção da vítima de violência doméstica no direito do trabalho português», DIOGO RAVANA «A violência doméstica: o direito do trabalho» e CATARINA FERNANDES «A violência doméstica: o crime de violência doméstica».

“acessível” ao agressor, e por outro, porque a alteração de residência envolve um processo demorado, não permitindo a proteção atempada do mesmo. Contudo, perfilhando a opinião de VASCONCELOS (2011, p. 54) “entendemos que esta engloba todas as modalidades de teletrabalho – incluindo o prestado no domicílio- podendo a trabalhadora optar por aquela que, sendo possível, mais se ajuste às suas necessidades de tutela e de recuperação”.

Ainda no âmbito dos trabalhadores internos, estabelece o art.167º, n.º 1, que a duração inicial da prestação de teletrabalho não poderá exceder três anos ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), podendo qualquer uma das partes denunciar o referido contrato nos 30 primeiros dias da sua execução, de acordo com o n.º 2 do mesmo artigo, conseqüentemente retomando as funções anteriormente exercidas, nos termos do artigo 167º, n.º 3.

Assim, a fixação deste “período de prova” serve para aferir a adaptação do trabalhador ao teletrabalho, pois, embora este já seja trabalhador da empresa, trata-se de uma nova forma de exercício da atividade.

Por outro lado, o artigo permite também que seja celebrado o contrato de trabalho em regime de teletrabalho com um trabalhador externo, que inicia as suas funções na empresa *ab initio* neste regime. Para estes casos, esclarece o n.º 6 que o trabalhador poderá posteriormente exercer as suas funções no mesmo regime que os demais trabalhadores da empresa “a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador”, encontrando-se estes regimes regulados nos artigos 147º e ss. e 139º e ss. do CT, respetivamente.

No que respeita ao trabalhador interno e externo, perfilhamos da opinião de CORDEIRO (2019, p. 666), que refere que o regime de teletrabalho é, de facto, vantajoso para os trabalhadores que já exercem funções na empresa, mas não tanto para os trabalhadores externos. A entidade empregadora preferirá contratar um serviço à distância efetuando o pagamento pelo serviço ou à peça, de modo a não incorrer nos indícios do art.12º, mas raramente o contratará em regime laboral.

Relativamente à forma de celebração do contrato, este carece de forma escrita, onde deverão constar as menções plasmadas no artigo 166º, n.º 5: a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição; c) Indicação do período normal de trabalho; d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período; e) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o

responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização; f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

No entendimento de GOMES (2007, p.747), que naturalmente partilhamos, a intenção do legislador foi obrigar as partes a regular contratualmente determinadas matérias que poderão ser potenciais “fontes de conflito”.

Note-se que, no Código do Trabalho de 2003, a forma escrita era condição de validade, porquanto, nos termos do então n.º 2 do artigo 234º do CT, não se considerava “sujeito ao regime de teletrabalho o acordo não escrito ou em que falte a menção referida na alínea b) do número anterior”.

Atualmente, a finalidade da forma escrita no contrato de teletrabalho tem apenas a função de prova da estipulação do contrato neste regime, conforme esclarece o n.º 7 do artigo em análise.

A obrigatoriedade de menção expressa da atividade a prestar pelo trabalhador em regime de teletrabalho - alínea b) do artigo 166, n.º 5 - justifica-se porque, por um lado, o trabalhador poderá não prestar, em exclusivo, a atividade em regime de teletrabalho (podendo, por exemplo, ser determinado que exerce a atividade em regime de teletrabalho três semanas e na quarta semana do mês se desloca à empresa¹²) e, por outro, como refere SOUSA (2016, p.8) “o trabalhador pode prestar uma atividade em teletrabalho e outra diferente nas instalações do empregador” ou ainda “realizar a sua prestação laboral no domicílio ou noutro local que não seja instalações do empregador”, sendo neste sentido relevante determinar a atividade bem como o período normal de trabalho.

Deste modo, não obstante o controlo ser efetuado com base nos instrumentos de trabalho do teletrabalhador, tem a doutrina entendido que será de aplicar o disposto no artigo 202º, n.º 3 do CT: “O empregador deve assegurar que o trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa vise o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou envie o mesmo devidamente visado (...) no prazo de 15 dias a contar da prestação” (SOUSA, 2016, p.9).

Quanto à propriedade dos instrumentos de trabalho, nem sempre este requisito é mencionado. Neste sentido, de modo a dirimir este possível problema, o artigo 168º, n.º 1

¹² Sendo uma forma de combater o isolamento que é propício no teletrabalho e de familiarizar este trabalhador com os restantes.

vem estabelecer que, na falta de estipulação no contrato de trabalho, os instrumentos de trabalho se presumem da entidade empregadora, tendo esta o dever de instalação, manutenção e pagamento de despesas.

Pese embora os instrumentos pertençam ao empregador e o mesmo tenha o dever de manutenção, o trabalhador deverá observar as regras de utilização e funcionamento e, na falta de estipulação em contrário, não os poderá utilizar para uso pessoal, destinando-se os mesmos única e exclusivamente à atividade laboral, ao abrigo do n.º 2 e do n.º 3 do artigo em análise.

Relativamente aos direitos dos teletrabalhadores, o Código regula no artigo 169º e no artigo 170º, a igualdade de tratamento e a privacidade, respetivamente.

No que tange à igualdade de tratamento comparativamente aos demais trabalhadores, fala-se, nomeadamente, do período normal de trabalho, da formação e promoção, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional, devendo ainda a entidade empregadora incentivar o contacto regular com a empresa para evitar o isolamento do teletrabalhador, dado que é conhecido que poderá desenvolver doenças psíquicas.

Relativamente à formação profissional, o artigo 169º, n.º 2 vem atribuir ao teletrabalhador o direito à formação profissional específica, que poderá acrescer ao dever de formação geral que impede sobre o empregador.

No entanto, apesar do legislador estabelecer uma equiparação dos direitos dos teletrabalhadores face aos não teletrabalhadores, trata-se de realidades distintas, capazes de suscitar diversas questões para as quais o legislador não estabeleceu qualquer resposta.

Assim, no que diz respeito ao período normal de trabalho, os limites máximos fixados no artigo 203º, n.º 1 do CT serão igualmente aplicados ao teletrabalhados, ou seja, oito horas de trabalho diário e quarenta semanais. Contudo, a grande questão centra-se no facto dos trabalhadores executarem as suas funções com certa liberdade e autonomia, dado que a entidade empregadora não está presente para exercer controlo sobre os tempos efetivamente trabalhados e períodos de descanso.

A doutrina tem defendido que o tempo deverá ser autorregulado pelo próprio trabalhador, desde que este consiga cumprir os objetivos propostos pela entidade empregadora, havendo assim uma obrigação de resultados. No entanto, esta questão não se coloca ao teletrabalho executado através da conexão permanente, em rede, por parte de ambas as partes, havendo aqui um controlo soberbamente superior ao efetuado nos restantes casos, nomeadamente superior à prestação executada no seio da empresa (REBELO, 2019, p.217).

No que tange à remuneração do trabalhador, também aqui deverá haver uma equiparação aos trabalhadores em regime de trabalho presencial na empresa, auferindo estes quer subsídio de transporte quando implique deslocações, nomeadamente no caso do teletrabalho desempenhado em telecentros, como no que respeita ao subsídio de alimentação.

Contudo, o direito do teletrabalhador ao recebimento de subsídio de alimentação não é uma questão consensual no nosso ordenamento jurídico. Ora, há quem entenda que, sendo o objetivo do subsídio de alimentação compensar o trabalhador de eventuais custos relativos ao recurso à alimentação numa superfície, se o trabalhador labora em casa, não fará sentido que o receba.

Foi neste sentido que entendeu a Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte num parecer datado de 10-01-2018, acrescentando ainda “não poder considerar-se daí decorrer qualquer violação do princípio da igualdade em relação aos demais trabalhadores, porque a diferenciação de tratamento é fundada em pressupostos racionais também diferenciados”¹³.

No nosso entendimento, e seguindo o raciocínio anterior, se assim fosse teria de ser criado um raio entre a distância casa-trabalho para determinar quem teria ou não direito a subsídio de alimentação, uma vez que um trabalhador que resida junto às instalações da empresa, sairia claramente beneficiado. Assim, não existindo, entendemos que deverá ser feita a equiparação do teletrabalhador ao trabalhador que desempenha funções nas instalações da empresa, ou seja, que este deve receber o referido subsídio.

Face à recente pandemia Covid-19 e à necessidade da execução de determinadas profissões com recurso ao teletrabalho, a CGTP veio pronunciar-se através de um artigo da autoria de Joaquim Dionísio¹⁴ que ao ser determinada a igualdade de direitos entre trabalhadores que exerçam as suas funções na empresa e teletrabalhadores, através do artigo 169º, n.º 1 do CT, os mesmos terão também direito ao referido subsídio de alimentação.

Também no mesmo sentido segue o entendimento da UGT, propondo uma alteração legislativa no sentido de acrescentar expressamente o subsídio de alimentação à redação do artigo 169º, n.º 1¹⁵.

¹³ Parecer n.º INF_DSAJAL_TL_352/2018, de 10-01-2018 da CCDRN. Disponível em https://www.ccdrn.pt/sites/default/files/ficheiros_ccdrn/administracaolocal/teletrabalho_na_residencia_-_subsidio_de_refeicao.pdf, consultado pela última vez em 05/04/2020.

¹⁴ Disponível em in <http://www.cgtp.pt/cgtp-in/areas-de-accao/politicas-sociais/95-proteccao-juridica/13803-o-teletrabalho-e-o-direito-ao-subsidio-de-refeicao>), consultado pela última vez em 05/04/2020.

¹⁵ Disponível em <https://www.ugt.pt/downloadcomunicados?comunicado=3805&file=a250ff2e41bfef9d203c797f5750337e01d21ede>, consultado pela última vez em 05/04/2020.

Relativamente à prevenção e reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, regulada no Código do Trabalho no artigo 281º e ss., não duvidando nós de que a sua aplicação seja feita de igual modo aos teletrabalhadores (subordinados), uma vez que a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, determina no artigo 3º que se encontra abrangido “o trabalhador por conta de outrem de qualquer atividade”, o que nos leva a considerar que os teletrabalhadores subordinados se encontram igualmente incluídos.

Ora, nos termos do artigo 8º da referida lei, para que seja considerado acidente de trabalho, o mesmo terá de se consumir “no local e no tempo de trabalho”, alargando o n.º2, alínea a) o local a “ todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador”, incluindo assim todos os locais onde o teletrabalho possa ser prestado.

No entanto, no caso específico do teletrabalho prestado no domicílio, torna-se mais difícil, por um lado, a prova pelo trabalhador que o acidente ocorreu efetivamente durante o seu período de trabalho e, por outro, à entidade empregadora a implementação de medidas de segurança ao trabalhador, podendo propiciar a colisão com o seu direito à reserva da intimidade da vida privada, uma vez que ocorre uma intromissão na sua própria residência.

Ainda quanto aos direitos estabelecidos no Código, mas desta feita, relativamente à privacidade, a questão é algo debatida. Ora, a lei impõe ao empregador o respeito pela privacidade, tempos de descanso e de repouso em família do trabalhador, contudo, na prática, atendendo a toda a evolução tecnológica¹⁶, é difícil separar as duas realidades, principalmente estando este à distância de um clique ou de um telefonema, sendo restringida cada vez mais sua a privacidade.

É nesse sentido, com o objetivo de proteger os cidadãos em geral e, em particular, os trabalhadores, *in casu* os teletrabalhadores, que o direito à privacidade se encontra garantido constitucionalmente no art.26º da CRP¹⁷, intitulado “outros direitos pessoais” no âmbito dos «Direitos, Liberdades e Garantias».

De acordo com CANOTILHO e MOREIRA (2007, p.467), o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar repartem-se em dois direitos menores: a) o direito a

¹⁶ Veja-se, por exemplo, a utilização de câmaras de vigilância, a utilização de computadores, a implementação cada vez mais vulgar dos tablets nos locais de trabalho, até a própria existência do Facebook permite a um empregador que tenha no seu círculo de amigos um trabalhador, conseguir saber quando é que o mesmo se encontra *online* ou não, podendo mesmo gerar problemas, dado que o trabalhador poderá aparecer como *online*, sem estar efetivamente a usufruir da aplicação.

¹⁷ “A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à protecção legal contra quaisquer formas de discriminação” (sublinhado nosso).

impedir o acesso a estranhos a informações sobre a vida privada e familiar e b) direito a que ninguém divulgue as informações que tenha obtido relativamente à vida privada ou familiar.

O segundo direito menor considerado pelos autores supra, encontra-se disposto no Código Civil com a epígrafe “direito à reserva sobre a intimidade da vida privada”, no artigo 80º, pretendendo-se com este, nas palavras de PINTO (2012, p.212) “defender contra quaisquer violações à paz, o resguardo, a tranquilidade duma esfera íntima da vida; em suma, não se trata de tutela da honra, mas do direito de estar só”¹⁸.

Trata-se – em concreto- de um direito que um cidadão tem não só a reservar uma esfera da sua vida privada como secreta e intangível aos demais, mas também de reagir no sentido de evitar a manipulação ou instrumentalização da sua vida privada. Ora, numa envolvente sociedade em rede (sociedade da informação da era da internet), o facto de o direito à privacidade se achar cada vez mais ameaçado, torna necessário e imprescindível uma maior protecção do mesmo.

REBELO, 2019, p. 224

Ora, estando em causa a modalidade de teletrabalho, mormente quando o teletrabalho é exercido em casa, onde existe uma menor distinção entre a vida familiar/privada e a vida profissional do indivíduo, deverá haver um cuidado redobrado de modo a evitar uma intromissão na sua vida privada e dos que consigo residem, na medida em que poderão estar sujeitos ao controlo e fiscalização da entidade empregadora no local, inclusivamente aquando da manutenção dos instrumentos de trabalho (REBELO, 2019, p.225).

É neste sentido que encontramos regulado no art.170º do CT¹⁹ o direito à “privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho”, podendo-se ler: “O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico”.

Pese embora o direito à privacidade tenha regulamentação legal, assistimos cada vez mais, com a evolução constante da tecnologia, à abolição das fronteiras entre a vida profissional e a vida privada do trabalhador, tornando-se indistintos os tempos de trabalho e de repouso.

Para além da clássica intromissão na privacidade do trabalhador através do acesso aos *emails* e mensagens, temos presenciado situações de controlo bem mais gravosas. Falamos da utilização de aplicações que, de forma ilegal e sem o conhecimento do trabalhador, o

¹⁸ Note-se ainda que o n.º 2 do artigo refere que a extensão da reserva varia consoante a natureza do caso e condições das pessoas, falando-se neste caso das celebridades que, pese embora tenham igualmente direito à reserva da vida privada, fala-se de uma esfera de intimidade mais restrita (PINTO, 2012, p.213).

¹⁹ Regulado no artigo 237º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003.

controlam, seja pelo tempo em atividade, pelos sites visitados, pelo movimento das teclas, pelo áudio ou mesmo através de vídeo.

É também possível criar uma ligação entre o computador/*smartphone* do trabalhador e o servidor da entidade empregadora, que se poderá localizar noutra país ou mesmo noutra continente, a chamada ligação VPN²⁰, permitindo ao trabalhador ter acesso aos dados da empresa como se lá estivesse, bem como à entidade empregadora, através da descriptação, receber informações constantes do trabalho desenvolvido pelo teletrabalhador.

Neste sentido, a doutrina tem-se debruçado sobre a “o direito a desligar/desconetar”, pelo facto de que, apesar do direito já se encontrar regulado, não ter vindo a ser cumprido pelos empregadores. Se pensarmos no facto de que o *smartphone* é, nos nossos dias imprescindível para as mais diversas coisas, seja por lazer nas redes sociais, a ler, ou mesmo na procura de um destino de férias, mesmo que o trabalhador se tente desconectar deste objeto, não consegue, estando vulnerável aos contactos por parte do empregador nos seus tempos de repouso.

A grande questão que se coloca neste âmbito é: como é que é possível contabilizar este tempo despendido pelo trabalhador? Como é que esta interrupção do descanso é remunerada? Para T. MOREIRA (2019, p.147), estamos perante uma “escravatura de última geração” onde o trabalhador “está sempre presente, sempre conectado, permanentemente disponível e sempre reativo, não quantificando o seu tempo de trabalho, dilatado muito para além dos limites físicos do local e do tempo de trabalho”.

Relativamente à privacidade no ramo domiciliário, importa ainda abordar o acesso ao domicílio e à fiscalização do local e horário de trabalho. Neste sentido, apesar do n.º 2 do artigo 170º referir que, quando o teletrabalho seja prestado no domicílio apenas possa haver controlo da atividade e dos instrumentos utilizados, na presença do mesmo, estabelecendo o horário de visita entre as 9 e as 19 horas, não excepcionando os dias em que não o possa fazer, cremos que resulta do espírito da lei que a fiscalização não possa ocorrer nos períodos de descanso do teletrabalhador.

No entanto, apesar da existência destas fiscalizações que surgem, por um lado, para que haja controlo por parte da entidade empregadora (poder de direção) e, por outro, das entidades públicas para assegurar a proteção dos direitos e deveres das partes, poderão

²⁰ A rede VNP – *virtual private network*- é uma rede virtual que permite o cruzamento de dados entre o recetor e o emissor, sendo privada porque os dados seguem encriptados para que não sejam interceptado por um terceiro antes de chegarem ao seu destino, permitindo a confidencialidade dos dados do trabalhador, da entidade empregadora e do próprio cliente.

debater-se com algumas barreiras aquando do acesso ao domicílio do trabalhador, favorecendo a proliferação de contratos de prestação de serviços ou mesmo a celebração dos “falsos recibos verdes”.

A entidade competente pela fiscalização no âmbito laboral é a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)²¹, um serviço central da administração direta do Estado, dotada de autonomia administrativa, tendo, entre outras funções a de “Promover, controlar e fiscalizar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais, respeitantes às relações e condições de trabalho”, conforme estipula o artigo 2º do diploma que aprova a orgânica da Autoridade para as Condições de Trabalho (Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho).

Ora, atendendo a que a fiscalização no domicílio poderá ser restringida, o seu exercício poder-se-á tornar difícil, nomeadamente no que concerne ao cumprimento das normas de saúde e de segurança, relativos à definição de acidente de trabalho, bem como na execução de horas suplementares²², salientando Rebelo (REBELO, 2004, p.86) a questão da fiscalização de um teletrabalhador com isenção de horário, defendendo que o mesmo apesar de não ter de observar os limites diários de trabalho o deverá fazer quanto aos limites semanais, acrescentando que o empregador deverá ter consciência de que, apesar do teletrabalhador laborar com isenção de horário, tal não lhe permite que lhe ligue a qualquer hora do dia e que marque reuniões às horas que entender.

Por último, retomando a análise feita à legislação do teletrabalho prevista no CT, encontramos ainda, no artigo 171º, a representação coletiva desta categoria de trabalhadores, estipulando o n.º 1 a igualdade destes face aos restantes trabalhadores que exercem as suas funções nas instalações da empresa “o trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa”. Neste sentido, será de aplicar o regime previsto para os restantes trabalhadores, encontrando-se a representação coletiva dos trabalhadores regulada nos artigos 404º e ss. do CT.

Segundo BATALHA (2007, p.274), as diversas modalidades inerentes ao teletrabalho são também um factor que dificulta a representação coletiva dos teletrabalhadores, porém acrescenta que as novas tecnologias fomentam o direito de reunião podendo também assim

²¹ Tendo iniciado a sua atividade em meados do século XIX, enquanto Inspeção Geral de Trabalho (IGT) (REBELO, 2004, p.80).

²² Pese embora exista alguma doutrina que defenda que o teletrabalho deverá ser controlado com base no resultado, descartando assim o controlo do horário de trabalho, tal situação parece desvantajosa para o trabalhador que poderá dedicar realmente muito mais horas do que se presume, não sendo valorizado por isso (REBELO, 2004, p.85).

“possibilitar a existência de órgãos de representação coletiva e de delegados sindicais. É tudo uma questão de mentalidade ou de cultura sindical, que os actuais sindicatos têm de empreender”.

Neste âmbito importa ainda referir o direito à greve, regulado no artigo 530º do CT, em que, apesar de não existirem dúvidas de que os teletrabalhadores são detentores deste direito, seguindo a lógica de equiparação conforme mencionámos acima, “poucos julgarão plausível ser o seu exercício frequente” considerando que o isolamento, dispersão e individualidade que rodeia os teletrabalhadores, dificulta a prossecução coletiva dos seus interesses (REDINHA, 1999, p.24).

Assim, constatamos que, embora exista uma tentativa por parte do legislador de adaptar as estruturas de representação coletiva de trabalhadores às tecnologias, permitindo a representação dos trabalhadores que exercem as suas funções à distância através de reuniões com o auxílio das tecnologias, continuarão a existir fatores que tornarão difícil a sua utilização devido à natureza do teletrabalho.

2.3.2. Teletrabalho autónomo

Conforme pudemos verificar, a subordinação jurídica remete-nos para a existência de um contrato de trabalho, sendo que a ausência dessa mesma subordinação nos leva ao âmbito do teletrabalho autónomo, ou seja, até ao contrato de prestação de serviços, previsto no artigo 1154º do CC, como “aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição”.

Partindo do artigo supra, conseguimos identificar três elementos essenciais à existência de um contrato de prestação de serviços que o distingue do contrato de trabalho. Em primeiro lugar, por referir uma obrigação de resultado ao invés de uma obrigação de meios (MARTINEZ, 2001, p.276).

Em segundo lugar, poderá a prestação de serviços ser celebrada com ou sem remuneração, ao passo que no contrato de trabalho, a prestação da atividade é obrigatoriamente remunerada.

E, por fim, o prestador do serviço determina o seu ritmo de trabalho, livre do controlo e do poder do beneficiário da atividade, contrariamente ao que sucede com o contrato de trabalho, onde há controlo do horário de trabalho, da atividade desempenhada, de como e quando operar.

Deste modo, trata-se de teletrabalho segundo o regime de trabalho autónomo, se o trabalhador for independente face ao empregador, se não se sujeitar ao seu poder de direção e poder disciplinar, sendo dado especial ênfase ao resultado da prestação (M. RAMALHO, 2019, p.175).

Assim, estaremos perante uma prestação de serviços e não de um contrato de trabalho, sendo aplicável o Código Civil, nas modalidades previstas no artigo 1155º: contrato de mandato ou de empreitada, consoante o tipo de trabalho prestado²³.

Posto isto, importa referir que, na nossa opinião, se os indícios da subordinação jurídica já são facilmente manipulados pela entidade empregadora no regime (dito) normal, com o objetivo de reduzir as obrigações inerentes ao contrato de trabalho, mais facilmente o serão com os trabalhadores em regime de teletrabalho, onde, muitas vezes, o controlo da atividade é mais focado no resultado.

²³ MARTINEZ (2001, p. 275) acrescenta ainda a prestação de serviços atípica, onde inclui os profissionais liberais (solicitadores, advogados, médicos).

2.3.3. Teletrabalho autónomo economicamente dependente

Na possibilidade de estarmos perante um contrato de prestação de serviços, onde o trabalhador execute as suas funções com autonomia face ao seu beneficiário, gerindo a forma como presta a sua atividade, poderá ser, simultaneamente, economicamente dependente, sempre que os seus rendimentos provenham, maioritariamente, de um mesmo beneficiário.

De acordo com a análise de AMADO (2018, p. 128), esta dependência poderá ser relativa a rendimentos ou no sentido de desempenhar a atividade “em exclusivo ou quase, àquele sujeito”, acrescentando que “ o trabalhador no domicílio não tem, neste caso, uma carteira indeterminada de clientes, não contacta diretamente com o mercado, antes vê a sua atividade absorvida pelo sujeito contraente, integrando-se, assim, num processo produtivo alheio”.

Face ao exposto no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social - Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro - considerar-se-ão trabalhadores independentes dependentes economicamente da entidade a quem prestam o serviço, todos aqueles que auferirem de uma mesma entidade mais de 50% dos seus rendimentos, nos termos previstos no artigo 140, n.º 1 do diploma.

Assim, neste caso, para além da proteção conferida em situação de doença, parentalidade, doença profissional, invalidez, velhice e morte, prevista no artigo 141º, n.º 1 para todos os trabalhadores independentes, estes gozam ainda de proteção em situação de desemprego, de acordo com o n.º 2 do mesmo artigo, regulado também no DL n.º 65/2012, de 15 de março, alterado pelo DL n.º 53/2018, de 2 de julho.

Na anterior redação do artigo, a dependência económica era estabelecida se o trabalhador independente recebesse mais de 80% do seu vencimento de uma mesma entidade, o que nos permite constatar que houve uma preocupação por parte do legislador em alargar esta proteção a um maior número de trabalhadores.

Também a taxa contributiva das entidades contratantes com trabalhadores independentes dependentes economicamente (superior a 80%) era de 5%, sendo agora a taxa contributiva fixada no dobro, ou seja, 10%. Para todas as outras situações, isto é, quando a dependência é fixada entre 51% e 80%, será aplicável uma taxa contributiva de 7%.

Ora, embora ainda exista uma grande discrepância face ao valor suportado pela entidade empregadora que detém trabalhadores dependentes a seu cargo, ou seja, 23,75%, conforme estabelecido no artigo 53º da Lei n.º 110/2009, verificamos que existe uma tentativa de aproximação dos mesmos, atendendo ao facto das realidades serem, muitas das vezes, bastante próximas.

No caso do teletrabalho autónomo com dependência económica ser desempenhado no domicílio, será aplicável o regime de trabalho no domicílio, previsto na Lei n.º 101/2009 de 8 de setembro, isto porque no âmbito de aplicação da lei explanado no art.1º é referido “desde que em qualquer caso o trabalhador esteja na dependência económica do beneficiários da atividade”.

Relativamente à taxa contributiva destes trabalhadores, esta é fixada em 29,6%, sendo de 20,3% para o beneficiário da atividade e de 9,3% para os trabalhadores, de acordo com o artigo 73º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (Lei 110/2009), por remissão do artigo 15º da Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro.

Posto isto, face às diversas possibilidades existentes para classificar o teletrabalho, podemos aferir, desde logo, que o teletrabalho não se poderá cingir a um enquadramento jurídico unitário, mas sim a três tipos contratuais: teletrabalho subordinado, autónomo, e autónomo com dependência económica (M. RAMALHO, 2019, p.175).

2.4. Modalidades de teletrabalho subordinado

Tendo em conta o lugar onde é prestada a atividade e o modo de comunicação entre o teletrabalhador e a empresa, podemos identificar várias modalidades de teletrabalho.

Partindo do critério do local de trabalho, uma vez que o trabalho tem obrigatoriamente de ser prestado fora da empresa, os locais onde será executado surgem associados a três modalidades: teletrabalho no domicílio (do trabalhador ou do cliente), em telecentros, ou de forma móvel.

Por outro lado, relativamente ao critério comutativo, associam-se duas modalidades: o teletrabalho *online* e o teletrabalho *offline*.

2.4.1. Teletrabalho no domicílio

O teletrabalho no domicílio é a modalidade de teletrabalho mais utilizada pelos teletrabalhadores e, conseqüentemente, a mais estudada e abordada pela doutrina.

Primeiramente, cabe-nos salientar que o mesmo poderá ser vantajoso no sentido de permitir uma redução de custos e um maior contacto do trabalhador com a família, contacto que não teria caso trabalhasse na empresa, mormente em locais bastante afastados da sua residência em que tem de percorrer vários quilómetros, acrescido de excesso de trânsito em horas de ponta, impedindo-o, por exemplo, de ir buscar os filhos ao infantário e a estabelecimentos de ensino.

No entanto, em contrapartida, o seu isolamento em casa poderá ser propício a desenvolver doenças de foro psicológico pela ausência de convivência com outros trabalhadores, por não sair de casa no seu percurso e não contactar com outras realidades, o simples facto de não ter necessidade de se arranjar por não sair de casa poderão levar a problemas de autoestima e ainda, à confusão entre os horários laborais e a rotina familiar.

Importa, contudo, salientar duas situações. Em primeiro lugar, que existe uma grande tendência para associar o teletrabalho unicamente à presente modalidade, o que não corresponde à realidade uma vez que existem outras modalidades como o teletrabalho em telecentros e o teletrabalho móvel, que teremos oportunidade de estudar adiante.

Por outro lado, importa também distinguir a modalidade de teletrabalho no domicílio e o trabalho no domicílio, isto porque, pese embora o trabalho no domicílio atualmente permita o exercício de atividades de cariz intelectual e com recurso às TIC, trata-se de figuras distintas (GOMES, 2007, p.741).

Ora, no caso do trabalho no domicílio, o trabalhador é autónomo (embora dependente economicamente) sendo este quem organiza o seu próprio tempo, não estando adstrito a ordens e instruções da entidade empregadora, ou seja, estamos perante ausência de subordinação jurídica, tendo apenas a obrigação de resultado. Assim, desde que cumpra os prazos e o resultado seja o delineado inicialmente, o trabalhador poderá determinar os seus dias, horas e métodos de trabalho de acordo com a sua livre vontade, desenvolvendo atividades predominantemente manuais e artesanais (AMADO, 2018, p.128).

Em sentido oposto, no teletrabalho regulado no CT, o trabalhador é subordinado, as funções não são necessariamente prestadas no domicílio do trabalhador e necessita obrigatoriamente de meios de comunicação e de informação.

Tanto no trabalho no domicílio como no caso do teletrabalho autónomo com dependência económica, será de aplicar o regime previsto na Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, isto porque o artigo 1º, n.º1 determina que a mesma regula “a prestação de actividade, sem subordinação jurídica, no domicílio ou em instalação do trabalhador, bem como a que ocorre para, após comprar a matéria-prima, fornecer o produto acabado por certo preço ao vendedor dela, desde que em qualquer caso o trabalhador esteja na dependência económica do beneficiário da actividade”²⁴.

Ora, analisando o regime legal supramencionado, verificamos que este regula o trabalho prestado por menores, no artigo 3º, admitindo ao trabalho menores de 16 anos, desde tenham terminado o ensino obrigatório e estejam em causa trabalhos leves. No entanto, esta norma terá de ser coordenada com o artigo 68º do Código do Trabalho que acrescenta “ou que esteja matriculado ou a frequentar o nível secundário de educação”.

A Lei regulamenta ainda os direitos e deveres das partes no artigo 4º, nomeadamente a privacidade e tempo de repouso do trabalhador, remete no artigo 5º à aplicação dos regimes de segurança e saúde no trabalho e de acidentes de trabalho e doenças profissionais, prevê no artigo 6º que deverá ser proporcionada formação profissional e no artigo 7º a remuneração do trabalhador. No que tange às contribuições para a segurança social, o artigo 15º determina que as mesmas deverão ser feitas nos mesmos moldes que os trabalhadores por conta de outrem.

Contudo, a nível da cessação do contrato os regimes são completamente distintos, isto porque que na Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, não vigora a proibição do despedimento

²⁴ Veremos mais à frente (ponto 4.3) a subordinação jurídica, sendo o trabalho no domicílio parassubordinado.

sem justa causa, sendo os valores indemnizatórios relativos ao mesmo, bastante reduzidos, por análise do art.10º e 11º.

No entanto, AMADO (2018, p.130). define a respetiva lei como de “equiparação limitada”, denominando-a como “omissa” quanto aos limites máximos de trabalho diário, descanso semanal, férias e aos direitos laborais coletivos dos “autónomos dependentes”.

2.4.2. Teletrabalho em telecentros

Os denominados telecentros, são locais descentralizados das instalações da empresa, devidamente equipados tecnologicamente, onde os (tele)trabalhadores de uma determinada empresa (ou de várias empresas), desempenham as suas funções.

Ora, quando o teletrabalho é assim desempenhado, os elementos essenciais ao teletrabalho, cumprem-se. Por um lado, por o trabalho se desenvolver com recurso a meios tecnológicos, por outro, pese embora o centro onde é desenvolvido o teletrabalho continue a pertencer à empresa, descentraliza-se das instalações onde se encontram todos os materiais, os responsáveis e os arquivos da empresa, logo, é desempenhado à distância.

Os telecentros poderão ser denominados centros satélite, quando o centro de teletrabalho pertence à empresa onde os seus teletrabalhadores prestam a sua atividade, ou *telecottages*, também designados centros comunitários de teletrabalho, quando o que está em causa é um centro de teletrabalho comum a várias empresas e trabalhadores que partilham o mesmo espaço (REBELO, 2004, p.62).

Na nossa opinião, tanto os centros satélites como os centros comunitários são importantes modalidades estratégicas. Por um lado, proporcionam a admissão de trabalhadores com qualificações elevadas, localizados a vários quilómetros das instalações da empresa, deixando a distância de ser um entrave à sua contratação.

Por outro, no que tange à situação concreta dos centros comunitários, para além de permitir um financiamento conjunto e a partilha de custos por parte das empresas, a junção num mesmo espaço de vários trabalhadores, de diversas áreas, que executam serviços para empresas com objetos diversos, facilita a troca de informações e conhecimentos.

Nas palavras de BATALHA (2007, p.300) esta modalidade tem ainda vantagens face ao teletrabalho no domicílio, uma vez que evita o isolamento dos trabalhadores.

2.4.3. Teletrabalho móvel

A presente modalidade de teletrabalho é a que aparenta uma maior flexibilidade. Por esse mesmo motivo, poderá ser mais difícil de identificar o tipo de relação laboral em causa.

O teletrabalho móvel poderá ser exercido em qualquer lugar, exigindo apenas ao teletrabalhador que esteja provido de tecnologias móveis que o acompanhem, podendo então exercer as suas funções nos mais diversos locais: no carro, no metro, no comboio, no avião, num hotel, num café, em qualquer local.

No entanto, poder-se-á tornar mais difícil ao empregador promover boas condições de trabalho, no que concerne, nomeadamente, à implementação de medidas relacionadas com a segurança e saúde no trabalho, atendendo ao facto de que o local de trabalho se encontra em constante mutação.

Note-se, que o teletrabalho móvel não se poderá confundir com o trabalho móvel. No trabalho móvel, apesar do trabalhador também exercer as suas funções sem um local fixo, não o faz com recurso às TIC, distinguindo-se, assim, dos teletrabalhadores móveis (GIL, 2015, p.34).

Neste sentido, pense-se nos motoristas de camiões, que apesar de se deslocarem constantemente, sem local fixo para exercerem as suas funções, não o fazem com recurso permanente às tecnologias de informação e comunicação.

A organização do tempo de trabalho, no trabalho móvel, encontra-se regulado pela Diretiva 2003/88/CE, referindo o artigo 2º, n.º 7 que a mesma se aplica apenas ao trabalho móvel cujas funções estejam associadas ao transporte de passageiros e mercadorias.

No entanto, atendendo à data da presente diretiva, faria sentido adaptá-la à realidade do teletrabalho, protegendo assim os teletrabalhadores móveis em matéria de organização do tempo de trabalho, devendo, neste caso, abranger todas as atividades laborais em que o teletrabalho móvel seja possível de exercer.

2.4.4. Teletrabalho *online* e *offline*

O segundo critério a considerar é o tipo de ligação existente entre o trabalhador e a entidade empregadora. Se o contacto entre o trabalhador e a entidade empregadora é permanente, então a comunicação será *online*, podendo ainda ser classificada como *one way line* quando esta é feita apenas num sentido (unilateral) ou como *two way line* quando a conexão é feita permanentemente entre as duas partes (bilateral), havendo, deste modo, um controlo bastante apertado da prestação exercida pelo trabalhador, à qual Leal Amado denomina de “trela eletrónica” (AMADO, 2018, p.125).

Em contrapartida, se o trabalhador apenas contacta o empregador após concluída a prestação, então o tipo de comunicação será *offline* (LEITÃO, 2014, p.500).

Resta-nos dizer que a modalidade *online* bilateral, relativamente ao controlo e poder de direção, se aproxima do trabalho executado na empresa, na medida em que o contacto é feito em tempo real pelas duas partes. Já a modalidade *online* unilateral e a modalidade *offline* aproximam-se uma da outra, dado que o contacto terá de ser feito pelos meios tradicionais, o que não permite que seja feito em tempo real derivado à distância entre as partes (GIL, 2015, p.42).

Deste modo, estas duas últimas formas de trabalho à distância são normalmente concretizadas através da execução por objetivos ou resultados, procedendo à remuneração por peça, uma vez que o empregador não consegue controlar o tempo de trabalho prestado (BATALHA, 2007, p.324). Assim, o empregador prescinde do “tempo-atividade”, mas não do “tempo-resultado” (*ibidem*, p. 346).

2.5. O teletrabalho instituído no âmbito da pandemia covid-19

Perante a crise sanitária vivida com o surgimento da pandemia Covid-19, verificou-se uma adesão abruta ao teletrabalho, diretamente relacionada com a necessidade do afastamento dos trabalhadores entre si nas empresas e dos mesmos com os clientes, nomeadamente nas atividades de pressupõem o contacto direto com o público.

Neste sentido, destacamos a existência de várias fases na regulamentação do teletrabalho no contexto da pandemia.

Em primeiro lugar, uma fase recomendativa, implementada através do artigo 29º do Decreto-Lei n.º 10º-A/2020, de 13 de março, prevendo a possibilidade de fixação unilateral do regime de teletrabalho pela entidade empregadora ou solicitada pelo trabalhador “sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas”.

A publicação do decreto supra mencionado ocorreu durante o Estado de calamidade, ainda numa fase embrionária do vírus no nosso país, o que nos leva a crer que o objetivo foi não só conter a propagação do vírus, como criar uma opção aos trabalhadores que poderiam executar as suas funções a partir de casa e que, estando expostos ao mesmo, tivessem fundado receio na sua contração.

Assim, tanto a entidade empregadora, preocupada com o bem-estar dos seus trabalhadores e possíveis consequências na sua produtividade em caso de contaminação dos mesmos, como os trabalhadores, se achassem que justificaria, poderiam solicitar a execução das suas tarefas laborais no domicílio, sem oposição da contraparte.

A segunda fase deixa de ser facultativa e passa a ser uma fase marcada pela obrigatoriedade, surgindo com o estabelecimento do Estado de Emergência. Através do art.6º do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, o Governo português fixou a adoção do regime de teletrabalho quando as funções assim o permitissem, independentemente do vínculo laboral.

Foi nesta fase que se começou a verificar o maior número de trabalhadores em regime de teletrabalho, pois, com o início do Estado de Emergência que obrigou o encerramento da maioria dos serviços, exceto serviços mínimos necessários, as empresas foram forçadas a adaptarem-se a esta nova realidade, para sobreviverem.

Por um lado, viram-se também obrigadas a readaptar os seus recursos para preservarem os seus clientes e manterem as contas equilibradas, por outro, também os trabalhadores tiveram de adaptar as suas funções ao mundo virtual a fim de manterem os seus postos de trabalho.

Note-se que este crescimento repentino se deveu a uma exceção, tendo sido a solução mais rapidamente encontrada para conter a propagação do vírus e impedir a paragem total da economia. Neste contexto, assistimos a vários trabalhadores que rapidamente tentavam deslocar os instrumentos de trabalho com que executavam as suas funções na empresa para os seus domicílios.

Pese embora findo o estado de emergência se verificasse o fim da obrigatoriedade da implementação do regime de teletrabalho e retomasse a ser uma possibilidade, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 40-A/2020, de 29 de maio, veio marcar uma terceira fase, o desconfinamento.

Com este diploma assistimos ao regresso da necessidade de acordo entre as partes para que os trabalhadores pudessem desenvolver as suas atividades em regime de teletrabalho, exceto determinadas situações. Assim, para além das exceções previstas no Código do Trabalho, o diploma acrescentava outras no seu artigo 4º.

Ora, nos termos do n.º 1 do artigo supramencionado, era regulada a desnecessidade de acordo quando a entidade empregadora verificasse que era a melhor forma de proteger os trabalhadores e evitar a propagação do vírus.

Por outro lado, por parte dos trabalhadores, quando se tratasse de doente imunodeprimido ou doente crónico, nos termos do artigo 4º, n.º2, al. *a*), trabalhador com deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, ao abrigo da alínea *b*), trabalhador com filho ou dependente a cargo menor de 12 anos, “ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência”, de acordo com a alínea *c*) do mesmo artigo, podendo requerer, sem necessidade de acordo com a entidade empregadora, o regime de teletrabalho.

Para além disto, o n.º4 do artigo em análise previa ainda uma situação de implementação obrigatória do regime de teletrabalho “independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam, quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da Direção-Geral da Saúde (DGS) e da Autoridade para as Condições do Trabalho sobre a matéria”.

Posto isto, verificámos uma quarta fase, marcada pelo desconfinamento dos grupos etários mais jovens, com o início do ano letivo. Assim, com toda a população desconfinada e com o crescente número de casos ativos, houve a necessidade de atualizar a legislação referente à pandemia Covid-19.

Deste modo, veio a Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020, de 11 de setembro, no artigo 4.º, n.º 1 dar ao empregador a possibilidade de adotar o regime do teletrabalho sempre que não consiga proporcionar as medidas de segurança e saúde à prevenção do contágio e o DL n.º 79-A/2020, de 01 de outubro, no artigo 3.º, n.º 2, c), “sempre que a natureza da atividade o permita”.

No entanto, no referido artigo 4.º, n.º 1, esta aplicação deverá ser feita tendo por base o regime previsto no Código do Trabalho, assim sendo, a entidade empregadora não poderá impor unilateralmente a adoção do regime do teletrabalho ao seu trabalhador, apenas o poderá fazer por acordo entre ambos.

A Resolução do Conselho de Ministros, regula ainda o regime do teletrabalho como obrigatório quando seja requerido pelo trabalhador, sendo as suas funções compatíveis com o regime e se trate de imunodeprimidos e doentes crónicos ou com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, por imposição do artigo 4.º, n.º 2, alíneas a) e b), ou quando as instalações não cumpram as normas estipuladas pela DGS (artigo 4.º, n.º 3).

Face à situação que todos presenciámos, defendemos que o regime de teletrabalho, para todas as funções em que o mesmo foi possível, foi a melhor solução na medida que permitiu aos trabalhadores manter os seus postos de trabalho, manter todos os direitos que tinham em regime normal, auferindo o seu salário por completo, incluindo subsídio de alimentação, contrariamente ao que aconteceria se recorressem ao regime de apoio à família ou na situação do *lay-off*, em que aufeririam apenas dois terços do seu vencimento.

Esta adesão ao teletrabalho não ocorreu apenas em Portugal, mas um pouco por todo o mundo, sendo que no regresso “à normalidade”, muitas empresas, quer públicas quer privadas, foram regressando progressivamente, intercalando os seus funcionários entre o regime de teletrabalho e o regime presencial.

Contudo, a implementação destas medidas durante e após confinamento acentuaram diversos problemas relacionados com o contrato de teletrabalho, nomeadamente em matéria de vigilância, tempo de trabalho, direitos de personalidade e conciliação entre a vida privada e profissional, uma vez que “o sistema laboral tem dificuldade de dar resposta, porque continua assente no paradigma do trabalho presencial realizado nas instalações do empregador” (M. RAMALHO, 2020, p.139).

SANGUINETI RAYMOND (2020)²⁵ refere que o teletrabalho no moldes implementados durante a pandemia “*nos está mostrando que puede convertirse en una estresante, invasiva y gravosa forma de trabajo desde casa, que no puede representar un modelo para el futuro*”, pois os trabalhadores deixaram de conseguir delimitar o tempo de trabalho e a sua vida pessoal, acrescentando o autor que, se queremos que o teletrabalho sobreviva, teremos de tomar medidas sustentáveis implementadas sucessivamente.

Assim, e atendendo que um grande número de trabalhadores recorreu ao teletrabalho por necessidade, cremos que seja o momento ideal para o legislador se debruçar sobre esta matéria criando as condições que há muito se procuram para este regime, de modo a evitar que a exceção se torne regra e, conseqüentemente, um número cada vez maior de teletrabalhadores fique sem proteção jurídica (*ibidem*²⁶).

Neste sentido, o ordenamento jurídico Espanhol, através do *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, veio reforçar a ideia de que terá, obrigatoriamente, de existir voluntariedade de ambas as partes para que o trabalho à distância possa ser prestado, tratando-se a situação de pandemia de uma das exceções possíveis à imposição unilateral por uma das partes.

Cremos que também o legislador português poderá adaptar esta situação ao nosso Código do Trabalho, incluindo no elenco do artigo 166º, a possibilidade de imposição unilateral da modalidade de teletrabalho, quando as funções assim o permitam, em situação excecional, nomeadamente estando em causa catástrofes que coloquem em causa a saúde pública.

²⁵Disponível em <http://cres.cescyl.es/los-teletrabajadores-de-la-emergencia-y-el-teletrabajo-del-futuro/>, consultado pela última vez em 04/07/2020.

²⁶Vide nota anterior.

2.6. Vantagens e desvantagens

O teletrabalho vem solucionar diversos problemas e permitir novas formas de assegurar a viabilidade das empresas no universo atual, no entanto, poderá igualmente acarretar numerosos problemas e desvantagens, conforme veremos adiante.

2.6.1. Vantagens

Partindo das vantagens, é inevitável não atender à redução dos custos associados para ambas as partes, nomeadamente a nível de transportes e do espaço.

No âmbito dos trabalhadores, para além da redução dos custos ao nível dos combustíveis, permite também, a todos aqueles que procuram desempenhar funções nas grandes cidades, onde o preço do metro quadrado atinge valores de tal forma exorbitantes que não permite que o salário auferido seja suficiente para fazer face às despesas, que o façam sem necessidade de lá residir.

Por outro lado, permite uma melhor conciliação entre a vida privada e a vida profissional, devido à flexibilidade e autonomia de que são dotados, no sentido de permitir que estejam mais tempo em casa, que possam, nomeadamente, ir buscar os filhos à escola por não terem de perder tempo em viagens casa-trabalho.

Atente-se ainda a redução do stress, maior gosto pelo trabalho desenvolvido e à criação de um ambiente de trabalho mais confortável, dado que o trabalhador poderá adaptar o seu local de trabalho ao seu gosto (DRAY 2002, p.271).

O teletrabalho surge também como um instrumento de combate ao isolamento dos trabalhadores residentes em aldeias do interior, com difíceis acessos, sem transportes públicos acessíveis²⁷, e sem possibilidades económicas de adquirir veículo próprio, abastecê-lo e efetuar manutenções.

Consideramos que uma das maiores vantagens é a inclusão social de trabalhadores com incapacidades motoras, onde não se pode negar que a nossa sociedade peca em diversos aspetos.

Saliente-se, em primeiro lugar, em pleno século XXI nem todos os locais se encontram adaptados a pessoas com deficiência, nomeadamente transportes públicos e os próprios locais de trabalho, não estando as entidades empregadoras dispostas a suportar os

²⁷ É uma realidade o facto de, nas grandes cidades, pese embora os elevados custos com os transportes públicos existir facilidade nas deslocações, uma vez que os horários são flexíveis e constantes. Contudo, o mesmo não se verifica em determinadas localidades em que os horários são dispersos, escassos e que muitas vezes não permitem aos trabalhadores encontrarem-se pontualmente no local de trabalho.

custos dessas adaptações. Por outro lado, pela indiferença e discriminação tanto por parte dos responsáveis das empresas na admissão desses trabalhadores como por parte dos demais, nomeadamente clientes, em situações de atendimento ao público.

Deste modo, entendemos que existem inúmeras barreiras às pessoas com incapacidades físicas, em geral, e aos trabalhadores em particular, que impedem que os mesmos sejam incluídos no mercado de trabalho, sendo o teletrabalho uma forma viável de inclusão dos mesmos no universo laboral, acabando por protegê-los.

Note-se que, quando falamos na dificuldade da inclusão de determinados trabalhadores, não falamos apenas de trabalhadores com incapacidades motoras, mas também de trabalhadores portadores de doenças transmissíveis, nomeadamente HIV²⁸, onde existe receio por parte da entidade empregadora do contacto dos mesmos com os clientes e com os próprios colegas, bem como da situação de ex-reclusos.

No que tange às empresas, verifica-se uma redução dos custos associados às instalações, energia e aos requisitos exigidos para as mesmas, nomeadamente no âmbito da segurança e saúde no trabalho.

Por último, no que concerne às vantagens obtidas pela sociedade, destaca-se a melhoria da qualidade de vida, como corolário da redução da emissão de gases poluentes com efeitos prejudiciais para o ambiente, da redução de tráfego urbano e da redução do consumo de energia (BARATA, 2020, p. 61).

No entanto, há que reconhecer também a melhor gestão de espaços urbanos com a redução de construções e aproveitamento para implementar mais espaços verdes nas cidades, desenvolvimento de áreas menos favorecidas e aumento da produtividade, melhorando a economia nacional (DRAY, 2002, p. 272).

²⁸ Não obstante ser um receio compreensível devido à gravidade da situação e às possíveis consequências. Neste sentido, *vide* Ac. do STJ, com o n.º de processo **07S3793**, datado de 24-09-2008 (Relator: Mário Pereira), disponível em www.dgsi.pt, consultado pela última vez em 07/12/2019.

2.6.2. Desvantagens

Muito embora se pense preferencialmente no lado positivo do teletrabalho, nem tudo é vantajoso. Assim, existem igualmente desvantagens tanto para os trabalhadores, como para a entidade empregadora.

Relativamente aos trabalhadores, realce-se o isolamento. O isolamento poderá ser extremamente nefasto, com impactos sociais, profissionais e até psicológicos. Pense-se, no facto do teletrabalhador não contactar com outros trabalhadores, ou mesmo o facto de não ver outras pessoas na sua deslocação para o trabalho, mormente teletrabalhadores que vivem sozinhos e que por desempenharem as suas funções na modalidade de teletrabalho, acabam por ficar todo o dia isolados.

O isolamento poderá também influenciar a autoestima do trabalhador que, no caso do teletrabalho exercido no domicílio poderá provocar desleixo por parte do mesmo, pois, uma vez que não carece de sair de casa não tem gosto por se arranjar e cuidar de si.

Relativamente às consequências profissionais, GOMES (2007, p.738) realça os problemas na progressão de carreira, ou o seu fundado receio, e a falta de solidariedade entre trabalhadores²⁹, provocando, conseqüentemente, o desaparecimento da “dimensão coletiva de trabalho”.

No que respeita à proximidade entre a vida profissional e familiar do trabalhador, trata-se de uma vantagem controversa. Para além dos benefícios anteriormente enumerados neste âmbito, poderá, por outro lado, levar a uma indistinção entre a vida profissional e familiar, criando uma maior conflitualidade no seio familiar³⁰, tanto por haver um contacto constante com a família, como por frustração relacionada com o trabalho e ausência da entidade empregadora a quem demonstrar o seu descontentamento momentâneo.

Verifica-se ainda um aumento do tempo de trabalho em virtude da flexibilidade dos horários³¹, estabelecidos pelo próprio trabalhador, levando a que, quando executa funções, acabem por trabalhar mais do que as oito horas diárias, por não existir um horário fixo de entrada, saída e períodos de pausa.

Realçamos também o controlo excessivo feito pelas entidades empregadoras com mecanismos tecnológicos que permitem saber as horas de atividade, os sites consultados e

²⁹ No mesmo sentido, XAVIER (2014, p.401) “o prestador da actividade encontra-se desintegrado da vivência empresarial, da solidariedade da vida sindical e do contacto com os seus camaradas de trabalho”.

³⁰ “uma maior coabitação com os outros membros da família, pode esbater as fronteiras entre a actividade profissional e a vida familiar e criar uma maior conflitualidade no seio da família” (GOMES, 2007, p.739).

³¹ Cfr. BARATA, 2020, p.60.

até ver o próprio trabalhador, sem que o mesmo saiba, bem como a permanente conexão a que estão sujeitos, com o contacto constante da entidade empregadora, mesmo fora do horário laboral, questão que tem trazido a discussão do “direito a desligar”.

Estes horários quase ilimitados a que os trabalhadores têm vindo a ser sujeitos, provoca uma competição cada vez mais entre os mesmos, pois, a entidade empregadora considera como “bons” trabalhadores aqueles que têm total disponibilidade para trabalhar, situação que acaba por erodir aos poucos os seus direitos.

Por outro lado, também a entidade empregadora se confrontará com aspetos prejudiciais do seu lado. Apesar da redução de determinados custos, no caso do teletrabalho subordinado, nomeadamente com as instalações, terão de financiar os instrumentos de trabalho, bem como técnicos especializados para proceder à sua manutenção.

Posto isto, importa referir que, as entidades empregadoras, deverão implementar um regime de rotatividade entre o teletrabalho e o trabalho presencial, fazendo com que estes se desloquem com uma certa regularidade às instalações da empresa para reduzir o isolamento. Por outro lado, como forma de evitar a indistinção entre a vida profissional e familiar, o trabalhador deverá criar uma divisão autónoma das demais divisões familiares, no caso do teletrabalho no domicílio, bem como separar os instrumentos de trabalho dos instrumentos pessoais, com o intuito de separar as duas realidades (DRAY, 2002, p.273).

3. Os desafios do trabalho através de plataformas digitais

O desenvolvimento das tecnologias e a maior acessibilidade às mesmas, tem fomentado o aparecimento de novas formas de trabalho associadas às TIC, como é o caso das plataformas digitais.

A doutrina tem apontado várias razões para o seu aparecimento enquanto forma de organização do trabalho, nomeadamente a crise de 2007/2008 que se instalou no continente Europeu, principalmente nos países do Sul, afetando países como Portugal e Grécia que tiveram de recorrer ao apoio financeiro do Fundo Monetário Internacional (FMI). Foi neste sentido que, um grande número de pessoas, tanto por estarem desempregadas como pela procura de rendimentos mais elevados, se converteram ao trabalho através de plataformas digitais (SOUSA, 2019, p.393 e ARROYO-ABAD, 2019, p.132).

São ainda indicados como fatores relevantes, a preocupação com o meio ambiente, o desenvolvimento das tecnologias, nomeadamente com o aparecimento dos smartphones que vieram permitir uma multiplicidade de ações através do telemóvel, a democratização da internet, uma vez que a grande maioria tem acesso à internet e redes sociais, bem como os preços mais acessíveis no acesso às tecnologias.

Atualmente constatamos que existe uma aplicação digital para tudo, desde transportes, aluguer de roupa para ocasiões especiais, entregas de comida ao domicílio, traduções de documentos, entre muitos outros numa enorme panóplia, permitindo a redução dos custos de informação e de coordenação através do recurso a estas mesmas plataformas (AMADO e MOREIRA, 2019, p.62).

Neste sentido, no presente capítulo, iremos analisar o trabalho através de plataformas eletrónicas, a sua caracterização bem como os principais problemas associados às mesmas, por forma a que, no capítulo seguinte, possamos analisar se o regime jurídico português do teletrabalho se adequa à regulamentação do trabalho através de plataformas digitais.

3.1 Características do trabalho através de plataformas digitais

As plataformas digitais são “sistemas eletrônicos de informação”, acessíveis, nos dias que correm, pelos mais diversos dispositivos, nomeadamente através de *tablet* e *smartphone*, não se limitando aos computadores, permitindo uma maior flexibilidade aos seus utilizadores. Contudo, a nível económico têm assumido um papel fundamental como intermediárias entre os prestadores de serviços e os clientes (TODOLÍ-SIGNES, 2019, p.8).

Neste contexto, ouvimos geralmente falar em termos como *Gig Economy*, *Framework*, *Sharing Economy* ou *Collaborative Economy*, *Uberization*, *Crowdwork* e *On-demand Economy*, sendo que nenhuma define completamente a revolução das plataformas digitais, isto porque cada plataforma tem características diferentes que não permitem criar uma terminologia universal (SOUSA, 2019, p.390).

O termo mais utilizado é “*Sharing Economy*”, referindo T. RAMALHO (2019, p.8) que o conceito de “*sharing*” é utilizado comumente para definir a partilha de forma gratuita de um produto com outrem, sendo que no contexto de “*sharing economy*”, não existe renúncia do bem de forma gratuita, mas antes a publicitação do mesmo através da sua colocação numa plataforma. É o caso, por exemplo da plataforma de alojamento local Airbnb, onde são colocadas à disposição dos que procuram um certo tipo de alojamento, diversas opções.

Nas palavras de TODOLÍ-SIGNES (2019, p.9), o termo mais acertado para se referir a todo este fenómeno na sua globalidade seria “Economia de Plataformas”, uma vez que o termo de economia colaborativa (ou *sharing economy*) “*tiene más que ver con la economía peer to peer (entre particulares) auxiliada del elemento tecnológico que facilita la comunicación y las transacciones y no tanto con los modelos empresariales sustentados en plataformas*” acrescentando que se associa a atividades não comerciais, em oposição às atividades que procuram a obtenção de lucro, às quais fará mais sentido denominar de *Gig Economy*.

Atendendo ao quadro Europeu, no entendimento da Comissão Europeia no comunicado feito ao Parlamento Europeu, através de *Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa*³², a economia colaborativa trata “modelos empresariais no âmbito dos quais as atividades são facilitadas por plataformas colaborativas que criam um mercado aberto para a utilização temporária de bens ou serviços, muitas vezes prestados por particulares”.

³² Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2016%3A356%3AFIN>.

Não obstante o termo utilizado não ser consensual perante a doutrina, existem determinadas características que são comuns às várias plataformas. Em primeiro lugar, para que os prestadores da atividade se possam conectar à plataforma e prestar os seus serviços aos clientes, terão de proceder ao seu registo, aceitando os termos e condições unilateralmente fixados, sendo que ao rejeitarem não poderão executar qualquer serviço, pois não terão acesso à plataforma.

Por outro lado, no que respeita à seleção dos trabalhadores para a execução das tarefas requisitadas pelos utilizadores das plataformas, poderá estar em causa uma seleção feita de forma automática pela plataforma, com a utilização de algoritmos que interligam a necessidade do cliente com o prestador de serviço que pareça mais apto à sua execução, através das características apresentadas no seu perfil ou, então, simplesmente através da submissão do trabalhador ao cumprimento de uma tarefa que surja.

Como segunda característica das plataformas digitais, destaca-se a alteração das relações jurídicas laborais. A própria Comissão Europeia enfatiza o aparecimento de um terceiro interveniente nestas novas relações laborais, passando a ser constituídas por: i) os prestadores de serviços “que partilham os ativos, os recursos, a disponibilidade e/ou as competências”; ii) os utilizadores das plataformas, ou seja, a quem o serviço é prestado; iii) e, em terceiro lugar, os intermediários, que tal como o nome sugere, criam a ligação entre o prestador de serviços e o utilizador da plataforma.

Assim, como sabemos, as relações laborais tradicionais são, em regra, bilaterais, estabelecidas entre o trabalhador e a entidade empregadora. Contudo, as plataformas digitais vieram trazer um maior grau de complexidade às relações laborais, em alguns casos, com o incremento de uma terceira parte, surgindo assim as relações laborais triangulares (CARVALHO, 2019, p.198).

Estas relações são então compostas por um primeiro contrato entre o produtor dos bens/serviço e a plataforma, em segundo lugar um contrato entre o utilizador da plataforma e a própria plataforma, sendo esta quem estabelece os termos de utilização, surgindo um terceiro contrato estabelecido entre o utilizador da plataforma e o produtor do bem ou serviço (COSTA, 2019, p.18).

No entanto, no entendimento de CARVALHO (2019, p.200), a maioria das plataformas autodeterminam-se como “meras intermediárias”, defendendo que se estabelece uma relação bilateral entre os utilizadores da plataforma, o que torna necessária uma análise casuística à plataforma, já que não significa que por dizerem que são apenas intermediárias, tal seja verdade.

Neste sentido, veja-se o exemplo prático da *Uber*: o passageiro coloca um destino e, assim que aceita a viagem, o contrato com o passageiro está celebrado. Posteriormente, é enviada pela *Uber* uma mensagem ao condutor mais próximo que pode aceitar ou rejeitar a viagem, sendo que apenas pode rejeitar por um certo número de vezes, sob pena de ser excluído da plataforma (CARVALHO, 2019, p.202).

Assim, a *Uber*, que se classifica apenas como intermediária, acaba por ter uma postura mais ativa na relação contratual do que o próprio condutor, pois, na verdade, a celebração acaba por feita diretamente entre a *Uber* e o passageiro, não havendo intervenção do condutor.

É neste sentido, com a justificação de intermediárias, que as plataformas se desvinculam das relações laborais para com aqueles que prestam a atividade, considerando-os como trabalhadores independentes. Esta é uma das questões que mais contestação apresenta, tanto no nosso ordenamento jurídico como em todos aqueles em que este pensamento é mantido, e na qual se centrará o nosso estudo, que abordaremos adiante, em virtude de ser necessário adaptar o nosso Código para que possa acolher estes trabalhadores.

Ainda como características comuns das plataformas digitais, realça-se a necessidade de conhecimentos informáticos das partes, tanto daqueles que procuram emprego como daqueles que oferecem, a maior liberdade e flexibilidade dos trabalhadores, o mais fácil cruzamento entre a oferta e a procura, o pagamento integral feito diretamente à plataforma, procedendo esta ao pagamento, posteriormente, ao prestador da atividade e ainda, a existência de um sistema de avaliação que poderá ter como objetivo relacionar o cliente com a tarefa a realizar ou mesmo controlar o grau de qualidade do serviço prestado.

No entanto, atendendo à multiplicidade de plataformas que existem, desde os serviços prestados a todo o procedimento utilizado, é necessário abordar as diversas modalidades que poderão revestir as plataformas digitais, destacando-se: as plataformas de *marketplace*, de economia colaborativa e de *crowdwork*.

As plataformas de *marketplace*, surgem com o objetivo de colocar à venda um determinado bem através de um *website*, podendo este ser próprio e, neste caso, não haverá dúvidas de que se tratará de um profissional, ou então, através do *site* de um terceiro que permite tanto a profissionais como a particulares colocarem à venda os seus produtos, beneficiando da projeção da marca e do grande número de utilizadores que possa ter, em troca de uma comissão (TODOLÍ-SIGNES, SÁNCHEZ OCÃNA, KRUTHOF AUSINA, 2019, p.13).

Quando falamos neste tipo de plataformas, referimo-nos, a título exemplificativo, ao *Ebay* e ao *Olx*, que permitem aos seus utilizadores colocar à venda todo o tipo de bens, nomeadamente bens em “segunda mão”, dando-lhes assim uma segunda vida. Refira-se ainda, plataformas de cariz mais específico, como é o caso do *Standvirtual* que se dedica à compra e venda de veículos.

Por outro lado, nas plataformas de economia colaborativa, o que ocorre é a conexão de duas ou mais pessoas, permitindo que exista partilha de um determinado bem, podendo existir uma contrapartida monetária, de modo a fazer face aos custos despendidos pelo proprietário do bem em causa, ou em espécie, trocando a utilização do bem pela prestação de um serviço.

Pense-se na plataforma *Airbnb*, cujo objetivo passa por reunir utilizadores que pretendam, por exemplo, arrendar a sua casa ou apenas uma divisão da mesma, tendo a plataforma uma função de mera intermediária, relacionando a oferta com a procura (TODOLÍ-SIGNES, et al., 2019, p.15).

O mesmo acontece no caso da *BlaBlaCar*, cuja função é interligar vários usuários que pretendem deslocar-se para o mesmo local, à mesma hora, permitindo ao condutor ocupar os lugares vazios que tem no seu carro e, conseqüentemente, partilhar os custos da viagem.

Ora, o condutor não retira qualquer benefício, o seu único objetivo é repartir os custos, sendo este quem fixa o valor, limitando-se a plataforma a formalizar os mesmos, recebendo esta uma comissão por cada relação estabelecida entre o condutor e os passageiros bem como um valor fixo, relativos à utilização da plataforma (MERCADER UGUINA, 2017, p.107).

Podemos ainda falar, neste âmbito, das plataformas de troca de trabalho por comida ou alojamento, onde o “hóspede” realiza determinadas tarefas em troca de comida ou alojamento, ocupando-se de tarefas como cozinhar, passear os animais, tomar conta do jardim, entre outras, tratando-se, normalmente, de experiências procuradas pelos mais jovens com o objetivo de conhecer outro país com custos mais reduzidos.

LAMBELHO (2019b, p.121), coloca em causa se não se tratará de trabalho subordinado, argumentando com o facto do hospedeiro fixar as tarefas a realizar bem como o horário, que as ferramentas são pertença do mesmo, de ser dado como contrapartida da tarefa realizada estadia e alimentação ao viajante e, por deste modo, não necessitar de contratar ninguém para estas funções.

Em sentido oposto, na nossa opinião, não se trata de uma situação em que exista subordinação jurídica, uma vez que o viajante se propôs a essa mesma experiência, com esse objetivo, ser uma experiência. O retorno dado pelo hospedeiro é de elevada proporção, não

é qualquer pessoa que aceita em sua casa um completo desconhecido, dando-lhe cama e comida na mesa. As tarefas realizadas pelo viajante são uma forma de agradecimento, tratando-se de uma relação baseada na reciprocidade.

Neste âmbito, cremos que as plataformas colaborativas têm uma função meramente intermediária, sendo o valor das taxas pagas referentes a esse serviço, isto é, para relacionar a oferta e a procura a uma dimensão que não seria possível de outra forma. Ora, tal como o nome indica, o que se pretende nestas plataformas é que exista colaboração entre os seus utilizadores, satisfazendo, mutuamente, ambas as partes, “juntando o útil ao agradável”.

Por outro lado, entendemos que se distinguem das plataformas de *marketplace* no sentido em que, enquanto estas facilitam a venda de bens, as plataformas colaborativas permitem uma racionalização dos recursos existentes: porque razão haverão de se deslocar cinco veículos para um mesmo local quando poderá ir só um com os mesmos cinco passageiros? Porque não partilhar uma casa entre, por exemplo três pessoas, ao invés de viverem em três casas diferentes, sozinhas?

Para além de haver poupança financeira das partes, a nível societário, existe uma procura pela sustentabilidade dos recursos, numa época em que o consumismo impera e é urgente pensar no futuro.

Por último, como terceira modalidade: o *crowdwork* ou *crowdsourcing*, modalidade que em que se centra o nosso estudo, tratando-se de uma prestação de serviços em que a atividade desempenhada é tradicionalmente realizada por um trabalhador, transportando-a para um “grupo aberto” de pessoas que se propõem a desempenhá-la (TODOLÍ-SIGNES, et al., 2019, p.18).

Neste sentido, pense-se no exemplo prático da Uber, em que a atividade desempenhada é executada paralelamente, mas de forma tradicional (sem o recurso às novas tecnologias) por trabalhadores vinculados a uma entidade empregadora, os taxistas.

Aqui, falamos na realização de microtarefas ou de grandes tarefas repartidas em partes, específicas ou generalizadas, de simples realização ou que envolvam conhecimentos complexos e aprofundados.

Ora, as atividades desenvolvidas através da presente modalidade, poderão ser de dois tipos: o *crowdwork online* e *offline*, este último também conhecido por *work on-demand via app*. No que tange às funções *online* falamos de plataformas que atuam a nível global, criando pequenos grupos de trabalho geograficamente dispersos, cujas tarefas, de grande dimensão, são divididas em tarefas mais pequenas, desenvolvendo, sobretudo, atividades de cariz administrativo, os denominados “*clerical services*”, ou criativo.

Em contrapartida, no caso do *crowdwork offline*, as atividades são desempenhadas de forma presencial e a nível local, como é o caso das plataformas de transporte de passageiros e bens como a conhecida *Uber*, *Cabify*, *Glovo* e *Deliveroo* que exigem a deslocação do trabalhador ao local.

Posto isto, importa referir que as plataformas de *crowdwork* se distinguem das plataformas de *marketplace* e de economia colaborativa, no sentido em que, para além de permitirem o cruzamento entre a oferta e a procura de determinados serviços, existe a prestação de uma atividade por parte de um dos seus utilizadores, fixando estas a conduta do prestador da atividade, atribuindo-lhe tarefas, por vezes de acordo com a sua classificação, retendo a sua retribuição, entre outras muitas coisas que iremos estudar de seguida, que nos levam a questionar a classificação de algumas das relações estabelecidas.

3.1.1. Crowdwork

Conforme já tivemos oportunidade de referir, o trabalho prestado através de plataformas digitais poderá ser executado através de duas modalidades, sendo que para que as possamos distinguir deveremos ter em conta o local e os mecanismos utilizados, bem como se se trata de uma presença global ou local, através de tarefas online ou presenciais, tarefas que envolvam criatividade ou tarefas rotineiras e manuais, que exijam elevadas ou baixas qualificações à execução da atividade (DE STEFANO e ALOISI, 2018, p.9).

No que respeita ao *crowdwork online*, as atividades são desenvolvidas por um grande número de trabalhadores dispersos geograficamente a nível global e são elaboradas apenas com recurso às TIC, sendo a própria entrega do bem ou serviço efetuada remotamente, tratando questões que exigem elevados conhecimentos e qualificações, como por exemplo serviços de consultoria jurídica, contabilidade, tradução de documentos, criação de logótipos, projetos de arquitetura, entre muitos outros.

A presente modalidade, por um lado, facilita a resolução de problemas, na medida em que o cliente expõe a situação em causa, seja ele um particular ou uma empresa, numa rede onde se encontram vários prestadores de serviços que apresentam diversas soluções para essa questão. Para além disso, verifica-se uma redução dos custos associados ao serviço ao permitir que, de entre as propostas apresentadas pelos colaboradores das plataformas, seja escolhida apenas a que mais interessar ao cliente, sendo apenas esta remunerada.

No entanto, tal situação é bastante desfavorável para todos os prestadores de serviços que executam a tarefa, desperdiçam tempo não só a executá-la como à espera que a oportunidade surja e acabam por não ter qualquer tipo de retribuição, por ser dada a faculdade ao cliente de apenas proceder ao pagamento da tarefa se esta lhe agrada.

Face a esta problemática, a OIT (2018, p. 107) veio apresentar algumas soluções para estas plataformas, nomeadamente que seja implementada a necessidade de justificação pelo não pagamento da tarefa bem como pela avaliação negativa dada ao prestador da atividade. Assim, este saberá onde errou e, caso não concorde com a justificação apresentada, deverá ser-lhe dada a possibilidade de reclamar a referida avaliação ou não pagamento.

Para além disso, a referida organização acrescenta que deverá ainda ser possível ao trabalhador consultar o histórico de tarefas onde o cliente não procedeu ao pagamento, tal como é visível ao cliente a classificação do trabalhador. Deste modo, também o trabalhador poderá ter a faculdade de aceitar ou rejeitar a tarefa, não devendo ser prejudicado por isso sempre que se trate de trabalhador autónomo (*ibidem*, p. 108).

Na nossa opinião, de modo a proteger todos os trabalhadores que realizam a tarefa, defendemos que deveria ser implementado o recebimento de um valor mínimo pelo tempo despendido na realização do serviço, estipulando o cliente o número de soluções que pretendia receber e a plataforma um valor a pagar pelo mesmo aos prestadores de serviços em função do número de soluções que este procurasse, sendo que se nenhum lhe agradasse, então deveria ser devidamente justificado conforme sugere a OIT.

Há ainda a referir, enquanto desvantagens, as dúvidas suscitadas relativamente ao ordenamento jurídico a aplicar em possíveis situações de conflito, a dificuldade na classificação da relação jurídica em causa e a competição feroz que surge associada à atividade global deste tipo de plataformas, mormente o fenómeno do *dumping social*.

O *dumping social* está associado à entrada nestes mercados por trabalhadores residentes em países cujo nível de vida é bastante baixo, vigorando o trabalho precário, com salários reduzidos e ausência de quaisquer direitos. Assim, os trabalhadores recorrem a este tipo de plataformas à procura de uma solução para as suas vidas, com um custo de mão de obra reduzido, fazendo com que os restantes trabalhadores, para que com eles possam competir, tenham também de reduzir o custo da sua mão de obra, diluindo assim os seus direitos.

O exemplo prático mais conhecido relativamente à presente modalidade é a *Amazon Mechanical Turk*.

A *Amazon Mechanical Turk* é uma plataforma informática, criada em 2005, que permite aos *requesters*, isto é, aos clientes, solicitarem aos *turkers* (termo utilizado para denominar os prestadores de serviços) a realização de uma “*Human Intelligent Task*” (HIT), ou seja, uma tarefa impossível de realizar com eficácia pela Inteligência Artificial (GINÈS I FABRELLAS, 2016, p.10).

Se consultarmos o site da *Amazon Mechanical Turk*³³, a própria plataforma refere “*While computing technology continues to improve, there are still many things that people can do much more effectively than computers*”, isto porque, embora a tecnologia continue a evoluir, existirão sempre determinadas tarefas que não serão realizadas com eficácia através de algoritmos.

Veja-se o uso do tradutor, que, embora seja uma situação diferente, permite comparar a insubstituibilidade da inteligência humana pela artificial em determinados casos. Através

³³ Poderá consultar o site da *Amazon Mechanical Turk* através de: <https://www.mturk.com/> (consultado pela última vez em 30/05/2020 às 22:14).

deste exemplo conseguimos perceber que, embora o mesmo consiga traduzir um texto na íntegra, poderão existir palavras que não são traduzidas no sentido pretendido ou verbos que não são corretamente conjugados, construindo frases com sentidos diferentes do texto original. Deste modo, embora o tradutor permita uma tradução mais rápida, é sempre necessário recorrer à inteligência humana para solucionar determinados pormenores e/ou rever o texto.

Através da consulta do *site* verificamos alguns dos serviços oferecidos pela referida plataforma, nomeadamente, a ajuda a empresas para escolha da imagem de um determinado produto, a verificação de determinados detalhes para um restaurante como os números de telefone ou a criação de um website ou de um artigo para o mesmo.

A *Amazon Mechanical Turk* encontra-se operacional para o desenvolvimento das suas atividades 24 horas por dia, 7 dias por semana, oferecendo aos seus clientes a opção de efetuarem o pagamento do serviço apenas se estiverem satisfeitos com o mesmo, referindo “*Pay only for what you use*”³⁴ (GINÈS I FABRELLAS, 2016, p.11).

É neste sentido que o *crowdsourcing online* é bastante ingrato para os trabalhadores, pois, aguardam horas por uma oportunidade de trabalho, efetuam o serviço sem qualquer garantia de que serão recompensados por isso e, caso não o sejam, uma vez que se trata de trabalhadores independentes, não terão qualquer rendimento mínimo, apenas prejuízo por todo o tempo desperdiçado.

No que tange ao modo de funcionamento da plataforma, em primeiro lugar, existe a celebração de um acordo de participação, que estabelece diretrizes a seguir pelas partes, determinando-se a *Amazon Mechanical Turk* como intermediária do serviço ao referir: “*The Mechanical Turk service gives businesses access*”³⁵.

Posteriormente, os clientes apresentam as tarefas que pretendem ver realizadas ou, melhor dizendo, o problema que pretendem ver resolvido, podendo inclusivamente fixar o tempo para a sua execução³⁶, cabendo ao cliente escolher a proposta que mais lhe agrada (GINÈS I FABRELLAS, 2016, p.11).

³⁴ Cfr. <https://www.mturk.com/>, consultado pela última vez em 15/08/2020.

³⁵ Ver https://www.mturk.com/worker/help#what_is. Consultado pela última vez em 15/08/2020.

³⁶ “Requesters can specify a HIT’s ‘Allotted Time’ or how long a Worker can hold on to a HIT. Once the Worker accepts the HIT, a timer begins counting up to the HIT’s allotted time. This timer is visible to the Worker on the Worker web site”, veja-se em https://www.mturk.com/worker/help#how_time_work_hit. Consultado pela última vez em 15/08/2020.

Note-se, contudo, que no caso da *Amazon Mechanical Turk* os prestadores de serviços não podem escolher livremente a tarefa que pretendem realizar, mas apenas aquelas que a sua pontuação pessoal permitir “*you will see a list of HITs you are qualified to work on*”³⁷.

Ora, existe claramente uma seleção dos trabalhadores para a realização das tarefas, verificando-se uma distribuição indireta dos serviços pela plataforma aos *Turkers* que, colocando em causa a posição da plataforma como “mera intermediária” na relação estabelecida entre o cliente e o prestador do serviço.

³⁷ In https://www.mturk.com/worker/help#how_complete_hit - Consultado pela última vez em 15/08/2020.

3.1.2. *Work on demand via app*

Contrariamente ao modelo apresentado anteriormente, a modalidade de *work on demand via apps*, também denominada de *crowdwork offline*, requer a execução das tarefas de forma presencial³⁸, sendo por esse motivo baseada numa circunscrição local e não global.

Pelo motivo supra indicado, isto é, pela execução local da atividade, a competição entre trabalhadores será inferior, não surgindo a problemática da lei a aplicar, colocando os trabalhadores a competir em condições de igualdade (TODOLÍ-SIGNES, 2017, p.15).

Em contraposição, terão de suportar mais custos, nomeadamente com a deslocação ao local e, conseqüentemente, estarão expostos a riscos como acidentes de viação e criminalidade.

No âmbito da presente modalidade destacam-se plataformas de limpeza (*Helpling*), *baby-sitting*, plataformas de transporte de pessoas como a *Uber*, a *Cabify* e a *Taxify*, de bens como a *Glovo* e de comida, como a *UberEats* e a *Deliveroo*.

A título exemplificativo abordaremos o caso prático da *Uber* por ser a plataforma mais mediática na opinião pública, sendo aquela que associamos imediatamente ao abordar as plataformas *on demand*, estando de tal forma globalizada que suscita termos como “*uberization*”³⁹.

A plataforma *Uber* não detém qualquer trabalhador, nem possui qualquer viatura. Através do *site*⁴⁰, verificamos que os condutores que se queiram registar enquanto motoristas da *Uber*, serão “os seus próprios patrões”, devendo, para tal, ser detentores de um veículo que cumpra os requisitos exigidos⁴¹.

É neste sentido que a plataforma se apresenta como mera intermediária dos seus utilizadores, referindo a seu favor o facto dos instrumentos de trabalho não lhe pertencerem, estando excluído um dos indícios da subordinação jurídica. Assim, considera os condutores não como seus trabalhadores, ou seja, enquanto trabalhadores dependentes, mas antes como trabalhadores autónomos.

Esta é uma das grandes questões que se desenvolvem em torno da *Uber*, sendo debatida mundialmente pela doutrina e pela jurisprudência uma vez que os trabalhadores

³⁸ Por requerer o contacto pessoal entre cliente e trabalhador a relação estabelecida entre ambos é usualmente denominada de relações “*peer-to-peer*” (TODOLÍ-SIGNES, 2017, p.6).

³⁹ Este termo é utilizado para referir plataformas como a *Uber*, servindo para definir todo o fenómeno da substituição do controlo burocrático por um sistema mais “sofisticado, tecnológico e invasivo” (DE STEFANO e ALOISI, 2018, p.16).

⁴⁰ Cfr. <https://www.uber.com/pt/pt-pt/>. Consultado pela última vez em 15/08/2020.

⁴¹ Os requisitos relativos aos veículos poderão ser consultados no *site* da *Uber*, indicado na nota anterior. Consultado pela última vez em 15/08/2020.

recebem ordens da *Uber*, a plataforma promove entrevistas e seleção no âmbito do recrutamento, os condutores atuam em nome da *Uber*, é a própria plataforma quem determina os preços a cobrar, qual a viagem que farão, sob pena de exclusão da plataforma por rejeitarem o serviço, bem como o percurso a efetuar (SOUSA, 2019, p. 401).

No entanto, face às várias manifestações por parte dos profissionais taxistas, em vários Estados-Membros, verificou-se a necessidade de criar legislação nacional relativamente às empresas de transporte de passageiros que coloque ambas em concordância (DE STEFANO e ALOISI, 2018, p.35)⁴².

Foi neste sentido que surgiu no nosso ordenamento jurídico a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, relativa ao regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado⁴³ de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica, de agora em diante denominada TVDE.

A presente Lei vem implementar a figura do operador TVDE através do artigo 2º, n.º 1, exercida “em território português pelas pessoas coletivas que efetuem transporte individual remunerado de passageiros”, distinguindo-a da figura dos operadores de plataformas, que prestam, sobretudo, serviços de intermediação entre o passageiro e o operador TVDE, e serviços relativos ao processamento dos pagamentos, cobrando o valor fixado “livremente pelas partes” bem como a taxa de intermediação que corresponde a 25% do valor fixado (artigo 15, n.º 2 e n.º 3).

Deste modo, deixamos de ter uma relação triangular (plataforma, motorista e passageiro) para passarmos a ter uma relação composta por quatro partes (plataforma, operador TVDE, motorista e passageiro), sendo o contrato celebrado entre a pessoa coletiva e o motorista, salvaguardando, assim, a posição da plataforma, ao evitar que exista qualquer tipo de subordinação do trabalhador a esta (AMADO e MOREIRA, 2019, p.222).

Neste sentido, os motoristas da *Uber*, em Portugal, não poderão ser “os seus próprios patrões”, conforme apregoa a plataforma, uma vez que é necessária a existência de uma pessoa coletiva. Assim, muitos deles, para que possam exercer a profissão, recorrem à constituição de sociedades unipessoais.

No que concerne ao exercício da atividade, apenas poderá ser contratualizado o serviço através da plataforma informática, proibindo expressamente o artigo 5º, n.º 3 a

⁴² No mesmo sentido LOVATO NETO (2019, p.42) “*The conditions to be imposed on sharing economy drivers aim to standardize the quality of the offered services, exactly how it is done in typically professional activities*”.

⁴³ Neste sentido, não se encontram abrangidos, conforme vem esclarecer o artigo 1º do diploma, plataformas de partilha de transporte, onde apenas existe partilha dos custos, como é o caso da BlaBlaCar, conforme tratamos anteriormente.

recolha de passageiros na via pública, praças de táxis ou praças destinadas a serviços similares.

Deste modo, constatamos a tentativa do nosso legislador de criar barreiras entre os dois serviços, impedido a Uber de efetuar qualquer tipo de serviço tradicional, exigindo sempre a existência da tecnologia nas relações estabelecidas entre as partes.

Atendendo ao condutor em si, resulta do artigo 10º do diploma em estudo, que deverá estar inscrito numa plataforma eletrónica e deve preencher cumulativamente os seguintes requisitos elencados no n.º 2 : a) Ser titular de carta de condução há mais de três anos para a categoria B com averbamento no grupo 2; b) Deter certificado de curso de formação rodoviária para motoristas; c) Ser considerado idóneo; d) Ser titular de certificado de motorista de TVDE, emitido pelo IMT, I. P., e; e) Dispor de um contrato escrito que titule a relação entre as partes.

No que respeita à celebração do contrato, o artigo 10º, n.º 12 esclarece que não tem de ser um contrato de trabalho, no entanto, será aplicável a presunção de laboralidade prevista no artigo 12º do CT, independentemente da denominação dada pelas partes ao contrato. Note-se que esta presunção é apenas aplicável ao contrato entre o motorista e o operador TVDE (AMADO e MOREIRA, 2019, p.223).

O diploma estabelece ainda como número máximo de horas que o condutor possa prestar o seu serviço, 10 horas em 24, de acordo com o artigo 13º, n.º 1.

Relativamente ao veículo utilizado, estipula o artigo 12º que o mesmo deverá estar inscrito na plataforma e ser devidamente atestado pela mesma, que só poderão ser utilizados veículos ligeiros de passageiros, de matrícula nacional e de lotação não superior a nove lugares, ter idade inferior a sete anos, conter seguro de responsabilidade civil e acidentes pessoais que inclua os passageiros, não podendo os mesmos ser propriedade da plataforma, financiados ou alugados pela mesma, nem ter qualquer sinal distintivo.

A Lei em apreço regula também a supervisão, fiscalização e regime sancionatório no artigo 23º e ss, estipulando sanções, nomeadamente para quem execute serviços TVDE fora da plataforma eletrónica, pela recusa da prestação do serviço, a condução de veículos TVDE por motoristas não inscritos na plataforma, entre várias outras situações elencadas nas alíneas do n.º 2 do artigo 25º.

Esta Lei veio dificultar a classificação dos colaboradores das plataformas de transporte de passageiros, enquanto trabalhadores subordinados, defendendo a posição de intermediária das referidas plataformas.

No entanto, muitas outras plataformas são alvo de críticas por apresentarem indícios típicos de uma relação laboral subordinada, é o caso da plataforma *Glovo* que nos propomos a analisar no próximo ponto, apresentando toda a divergência jurisprudencial que surge em torno da mesma.

3.2 Os principais problemas da regulação

O número de trabalhadores que se juntam às plataformas informáticas, quer com o objetivo de obter um rendimento extra, quer como emprego a tempo inteiro, é cada vez maior. Em Portugal, de acordo com os dados lançados pela Comissão Europeia em 2017 e tratados por TODOLÍ-SIGNES, SÁNCHEZ OCAÑÁ e KRUITHOF AUSINA (2019, p. 51), o número de trabalhadores em plataformas por número de habitantes, estimava-se ser de 10,9%, encontrando-se acima da média europeia, que se estabelecia em 9,7%.

Neste âmbito, um dos maiores problemas com que nos deparamos é o facto das plataformas digitais se classificarem como intermediárias das partes que as utilizam, desvinculando-se assim de quaisquer relações laborais⁴⁴.

Deste modo, os trabalhadores que exercem funções nas plataformas são tidos como trabalhadores independentes, o que significa que não gozam de qualquer tipo de proteção como a que é concedida aos trabalhadores por conta de outrem, como direito a férias, subsídio de doença, subsídio de desemprego ou salário mínimo.

A esta situação acrescem ainda os custos de aquisição, manutenção e reparação dos instrumentos de trabalho, contrariamente ao que acontece no caso dos trabalhadores por conta alheia, em que os instrumentos de trabalho pertencem ao empregador e todos os custos associados aos mesmos são por ele suportados.

No entanto, a questão é bastante mais controversa do que parece, pois, pese embora as plataformas se classifiquem como intermediárias de serviços e aos seus colaboradores como trabalhadores independentes, nem sempre a situação é assim tão linear quanto parece.

No nosso entendimento, a posição de algumas plataformas nas relações estabelecidas é bem mais ativa do que diz ser, exercendo poder de direção e disciplinar sobre os seus colaboradores, situação que se verifica em trabalhadores dependentes que estão submissos a ordens e ao poder da sua entidade empregadora.

Conforme refere PEDRO (2019, p.337), relativamente às plataformas de transporte de pessoas, a plataforma é muito mais do que uma ferramenta tecnológica, na medida em que define o preço e o notifica ao passageiro, fixa a percentagem que irá reter, pré-determina o início e duração da viagem através da geolocalização, notifica os clientes para que procedam

⁴⁴ Também alguma jurisprudência internacional segue neste sentido. *Vide* sentencia n.º 144/2018, de 29/05/2019, del Juzgado de lo Social 24 de Barcelona (Relatora: Maria Pia Casajuana Palet), disponível em <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e75720ff60518405/20190708>, consultado pela última vez em 08/09/2020, e Sentencia n.º 143/2018, de 21/05/2019, del Juzgado de lo Social 24 de Barcelona (Relatora: Maria Pia Casajuana Palet), disponível em <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f2d577bd010c88d9/20190708>, consultado pela última vez em 29/10/2020.

à avaliação dos condutores e ainda, entre muitas outras coisas, regula a forma de atuar e inclusivamente o *dress code* dos condutores.

CARVALHO (2019, p.208) expõe, utilizando o exemplo prático da Uber, que nem sempre existe uma verdadeira triangularidade na relação estabelecida, dado que o contrato acaba por ser celebrado diretamente entre a plataforma e o cliente, estando o motorista da Uber sujeito ao que é definido pela mesma.

Neste tipo de plataformas, é a plataforma que seleciona o motorista, não tendo este qualquer tipo de contacto com o cliente, e que inclusivamente fixa toda a rota que o trabalhador deverá seguir, não podendo determinar o percurso de acordo com a sua livre e espontânea vontade.

Também no caso concreto da plataforma *Glovo*, que se dedica à recolha de um determinado bem solicitado pelo cliente e à sua posterior entrega, é criado um *chat* onde o prestador do serviço e o cliente comunicam de modo a saber as características do produto que o cliente procura, sendo que, após a entrega, a conversa é ocultada às partes para que não exista qualquer relação futura.

Para além disso, atendendo às características analisadas no ponto anterior, constatamos que se verificam vários indícios de subordinação jurídica dos prestadores de serviços face às plataformas, nomeadamente no que concerne à aceitação dos termos e condições impostos pela plataforma para que possam, posteriormente, exercer funções. Ora, a plataforma determina regras a que os trabalhadores terão obrigatoriamente de se sujeitar.

Trata-se de uma imposição de diretrizes de forma unilateral pela plataforma, suscitando um possível abuso de poder pela mesma na medida em que reduz o poder de negociação e impede o trabalhador de determinar o preço do seu próprio serviço (TODOLÍ-SINGES, et al., 2019, p.3).

Assim, associado à perda de poder de negociação por parte dos trabalhadores, poderão surgir problemas como a redução da concorrência entre empresas que, consequentemente, contribuem para o retrocesso do desenvolvimento das condições de trabalho, verificando-se o recebimento de salários reduzidos, muitas das vezes abaixo do salário mínimo nacional, e implicando disponibilidade constante⁴⁵, recebendo encargos sem receber salário, tendo baixa proteção social e enfrentando elevados riscos laborais.

⁴⁵ Principalmente no caso do *Crowdwork online* que pressupõe a disponibilidade constante dos trabalhadores pela procura de oportunidades, sendo que apenas é remunerado o serviço que mais agrada ao cliente “*leaving the remaining participants excluded from any kind of consideration for the time spent*” (ARROYO-ABAD, 2019, p.135).

Se no século XIX os trabalhadores faziam fila à porta das fábricas à espera de obter trabalho que era diário e sem qualquer respeito pelos tempos de trabalho e existia, nas palavras de MARX, o “exército industrial de reserva”, hoje em dia, nas plataformas eletrónicas, 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 e não sabem se no minuto seguinte a terem terminado ainda terão direito a alguma coisa ou não.

AMADO E MOREIRA 2019, p.66

Consideramos ainda importante referir, neste âmbito, a classificação usada pelas plataformas para avaliar os trabalhadores. Esta classificação, que permite o controlo da atividade prestada, sendo superior nas plataformas onde são executadas funções específicas, serve não só como forma de relacionar o cliente com o trabalhador, mas também para distribuir o trabalho, atribuindo-lhes tarefas que melhor se relacionem com as suas classificações (tarefas mais exigentes para trabalhadores com melhor classificação).

Esta avaliação poderá ser feita por uma de duas formas: os “ratings” e os “reviews”. O primeiro está relacionado com a avaliação feita através de percentagem, números ou estrelas⁴⁶, sem qualquer tipo de justificação. Já o segundo é feito através de comentários/críticas públicas (SILVA, 2019, p.384).

Assim, o objetivo não é apenas relacionar as partes, mas também controlar os trabalhadores, permitindo perceber se o mesmo satisfaz ou não as expectativas dos seus clientes e, se desse modo, manter os níveis de qualidade dos serviços da empresa.

No entanto, o que realmente importa para nós neste âmbito, são as consequências que deste método poderão advir para os prestadores dos serviços, pois, tendo em conta o elemento humano, poderão surgir falsas avaliações, tomadas por impulsos emocionais e sem qualquer critério ou razão, podendo levar, numa situação extrema, à expulsão do trabalhador da plataforma, colocando não só a sua vida profissional em risco como a vida de toda uma família, uma vez que estes trabalhadores, na sua maioria, auferem todos os seus rendimentos através da plataforma, dependendo exclusivamente dela.

É neste sentido que ARROYO-ABAD (2019, p.142) defende que, com a implementação das novas tecnologias, a dependência dos trabalhadores face à “entidade empregadora”, neste caso, face às plataformas, não poderá ser avaliada tendo apenas em consideração o valor auferido, mas também este controlo efetuado pelas plataformas, com recurso à avaliação por partes seus clientes.

⁴⁶ Sistema utilizado pela *Uber*, sendo a avaliação efetuada pela atribuição de estrelas, contribuindo para uma avaliação global do condutor.

Deste modo, é certo que, pese embora estes trabalhadores sejam dotados de autonomia na realização das suas tarefas, continuam a ter de cumprir determinados requisitos e normas impostas por estas, dado que os seus rendimentos estão delas dependentes, não sendo, portanto, nem totalmente autónomos nem totalmente dependentes. Assim, com o aparecimento destas zonas cinzentas, criadas entre o regime dos trabalhadores dependentes e independentes, surge o trabalho parassubordinado ou autónomo economicamente dependente.

O trabalhador parassubordinado presta o seu trabalho de forma autónoma, mas “não trabalha para o mercado, entregando todo ou a grande maioria do resultado da sua atividade a um único cliente (...) tornando-se dependente dele” (LAMBELHO, 2014, p.433).

Face ao exposto, a doutrina tem-se debatido com duas situações: Em primeiro lugar, se é a noção de subordinação jurídica ainda suficiente para definir o trabalho dependente e distingui-lo do trabalho independente. Por outro lado, se deverá o Direito do Trabalho abranger as situações de dependência económica ou se esta deverá ser regulada em legislação específica (LAMBELHO, 2014, p. 439).

Relativamente à primeira questão, BATALHA (2007, p.284) considera o critério da subordinação jurídica como um “conceito em crise”⁴⁷, defendendo como necessária a implementação de um critério capaz de provar irrefutavelmente a existência de um vínculo laboral entre as partes, quando, pese embora o trabalhador seja capaz de organizar o seu tempo, seja detento dos instrumentos de trabalho e não execute as suas funções nas instalações do empregador, esteja adstrito ao mesmo. Assim, o autor defende que o critério a implementar é o da alienabilidade.

O conceito de alienabilidade surgiu⁴⁸ no ordenamento jurídico Espanhol – “Ajenidad” - sendo, portanto, defendido maioritariamente pela doutrina Espanhola. Contudo, conforme escreve SANGUINETI RAYMOND (1996, p. 21), a nível jurisprudencial, o critério da subordinação jurídica, não descorando a dificuldade da sua aplicabilidade em determinadas situações, sempre teve maior eficácia prática, acrescentando “la jurisprudencia de los Tribunales españoles se ha inclinado por afirmar el carácter decisivo del elemento

⁴⁷ No mesmo sentido *vide* SOUSA, 2019, p.404.

⁴⁸ Note-se que não se trata de um conceito novo que surgiu devido ao aparecimento das novas formas de organização do trabalho, mas a um conceito utilizado há largos anos pelo legislador Espanhol para delimitar o âmbito de aplicação das leis relativas ao trabalho, nomeadamente na Lei dos acidentes de trabalho em 1900, no artigo 1º: “*toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o como consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena*”; e, posteriormente, na Lei Espanhola do Contrato de Trabalho de 1931, definindo o artigo 2º com objeto do contrato de trabalho “*todo trabajo u obra que se realice por cuenta y bajo la dependencia ajenas*” (SANGUINETI RAYMOND, 1996, p. 17).

subordinación, recurriendo sólo en casos excepcionales y aislados al examen por separado de la presencia de la ajenidad en alguna de sus diferentes variantes”.

Segundo a doutrina Espanhola, apesar de vários autores defenderem a sua existência, têm entendimentos diferentes quanto ao seu conteúdo, podendo revestir cinco formas: a) a alienabilidade dos riscos, que diz que o trabalhador exerce as suas funções e é recompensado através do seu salário, cabendo à entidade empregadora o suporte dos riscos adjacentes à atividade; b) a alienabilidade dos frutos, sustentada pelo facto dos frutos serem atribuídos a pessoa diversa da que presta o serviço; c) a alienabilidade da utilidade patrimonial, que defende que o trabalhador transfere os lucros para o empregador; d) a alienabilidade da titularidade da organização, que refere que o trabalhador exerce a sua atividade num local pertencente a outro sujeito e; e) a alienabilidade no mercado, que afere se a relação vinculativa estabelecida entre o prestador do serviço e o cliente é estabelecida de forma direta, ou se o papel do trabalhador é de intermediação (SANGUINETI RAYMOND, 1996, p. 20 e OJEDA AVILÉS, 2007, 378 e ss.).

Para BATALHA (2007, p.284), a caracterização do trabalhador por conta de outrem deverá ser feita através do critério da alienabilidade na atividade produtiva (alienabilidade dos meios de produção, da força de trabalho e dos frutos) e pela alienabilidade no mercado (alienabilidade na utilidade patrimonial e nos riscos). Neste sentido, refere expressamente: “o teletrabalhador é duplamente alheio, quer aos frutos, quer alheio ao mercado ou clientes dos seus frutos e, por isso, não recebe o preço deles, mas um salário correspondente à contrapartida da alienabilidade da sua própria força de trabalho”.

Por outro lado, no caso dos trabalhadores independentes, não existe alienabilidade, uma vez que o trabalhador é titular dos meios de produção, dispõe livremente do tempo, os frutos da sua atividade são sua pertença e, deste modo, são estes que assumem os riscos do mercado e junto dos clientes. Assim, é a conexão ou desconexão com os frutos que distingue o trabalho por conta própria, do trabalho por conta de outrem (BATALHA, 2007, p. 287).

O autor, no entanto, não descarta a importância da subordinação como efeito da alienabilidade, isto porque, sendo o salário a contrapartida da alienabilidade da força de trabalho, existirá subordinação do trabalhador ao empregador, pelo poder de direção e controlo exercido sobre o mesmo (*ibidem*, p.373).

Em sentido oposto, para a maioria da doutrina, a subordinação jurídica é uma noção de tal forma elástica e flexível que permite adaptar-se às alterações, nomeadamente ao aparecimento de novas formas de prestar trabalho (SANGUINETI RAYMOND, 1996, p.35).

LAMBELHO (2014, p.441), apesar de defender que as novas relações laborais possam dificultar a aplicabilidade do método indiciário, refuta a adoção do critério da alienabilidade, considerando que estaríamos a incluir no âmbito do Direito do Trabalho trabalhadores que exercem as suas funções com total autonomia, mas que entregam todo o resultado do seu trabalho a um único cliente, isto é, os trabalhadores autónomos dependentes economicamente.

Para a autora, “é o modo de execução do trabalho que determina a sua sujeição ou não ao Direito do Trabalho”, defendendo o critério da subordinação jurídica como suficiente para distinguir o trabalho dependente do trabalho autónomo, defendendo que a regulamentação do trabalho autónomo dependente economicamente deva ser feita à margem do Direito do Trabalho (*ibidem*, p.441).

Para SANGUNETI RAYMOND (1996, p. 39) “*la noción de subordinación o dependencia jurídico-laboral ha demostrado poseer una extraordinaria capacidad de adaptación a la diversidad de perfiles bajo los cuales comparece en la realidad el fenómeno económico y social de la prestación de trabajo asalariado*”.

Atendendo à jurisprudência internacional, em virtude da inexistência de jurisprudência relativamente a esta matéria no nosso ordenamento jurídico, mormente à jurisprudência Espanhola que é bastante ativa no que concerne às plataformas digitais, a 1 de junho de 2018, o Juzgado de lo Social 6 de Valencia n.º 244/2018⁴⁹, com caráter pioneiro, veio considerar os distribuidores da plataforma *Deliveroo* como trabalhadores da empresa e não como trabalhadores autónomos num regime de prestação de serviços.

Neste sentido, condenou a empresa Roofoods Spain S.L.U, titular da referida plataforma, a readmitir o trabalhador em causa ou, em alternativa, a proceder ao pagamento de uma indemnização, por verificar a existência de um despedimento ilícito no âmbito de uma relação laboral.

No acórdão verificamos que a relatora entende que a empresa é titular da plataforma, que a mesma geolocaliza os trabalhadores a todo o tempo, impõem-lhes instruções e condições de forma unilateral, defendendo ainda que o trabalhador é apenas alienante da

⁴⁹ Sentencia n.º 244/2018, de 01/06/2018, del Juzgado de lo Social 6 de Valencia (Relatora Ana Belen Diez Farto). Disponível em <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=8406292&links=deliveroo&optimize=20180604&publicinterface=true>, consultado pela última vez em 06/09/2020.

No mesmo sentido, Sentencia n.º 193/2019, de 11/06/2019, del Juzgado de lo Social n.º 31 de Barcelona (Relator: Raul Uria Fernandez). Disponível em <http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/53700d39b8734b2f>, consultado pela última vez em 07/09/2020.

informação transmitida pela plataforma, e da marca, no sentido de que é conhecido por ser trabalhador da plataforma e não pelo seu serviço pessoal.

No mesmo sentido, relativamente à *Glovo*, a sentença n.º 53/2019, del Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid⁵⁰, considerou os colaboradores da plataforma como trabalhadores subordinados, argumentando com a existência de controlo, poder de direção e poder disciplinar.

Contudo, há também quem defenda que esta conjuntura requer uma posição intermédia, nomeadamente, a sentença n.º 284/2017, del Juzgado de lo Social n.º 39 de Madrid⁵¹, novamente quanto à plataforma *Glovo*, considerando que se enquadram no regime dos trabalhadores autónomos com dependência económica, os chamados TRADE, negando a presença de qualquer relação laboral e, conseqüentemente, a existência de qualquer despedimento ilícito.

A relatora Beatriz Victoria Prada Rodríguez⁵², suportou a sua posição, fundamentando que o nível de abstração dos conceitos de dependência e alienabilidade, resultam em diversas manifestações de acordo com a situação em causa, ou seja, são conceitos elásticos que permitem adaptar-se a diversas realidades e a que devemos atender casuisticamente.

Assim, as características da prestação do seu trabalho não são compatíveis com um contrato de trabalho, uma vez que o distribuidor decide o horário em que executa as suas tarefas, aceita os pedidos que pretende realizar e rejeita aqueles em que não tem interesse, *“decidía el cómo, el donde y el cuándo de la prestación de servicios, tenía el dominio completo de su actividad y podía incluso desistir de un servicio previamente aceptado a mitad de ejecución sin sufrir por ello penalización alguna”*.

O acórdão justifica ainda dizendo que não existe poder disciplinar, sendo que a resolução do contrato pela não realização do serviço se trata de uma característica exequível em todos os contratos bilaterais. Relativamente ao geolocalizador GPS, refere que não tem como objetivo controlar o trabalhador, mas antes contabilizar os quilómetros percorridos; o sistema de pontuação não pretende prejudicar os menos pontuados, mas sim premiar os que

50 Sentencia n.º 53/2019, de 11/02/2019, del Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid (Relator José Pablo Aramendi Sánchez). Disponível em <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ059448.pdf>, consultado pela última vez em 06/09/2020.

51 Sentencia n.º 284/2018, de 03/09/2018, del Juzgado de lo Social n.º 39 de Madrid, pela Relatora Beatriz Victoria Prada Rodríguez. Disponível em <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ058832.pdf>, consultado pela última vez em 06/09/2020.

52 No mesmo sentido, pela mesma relatora, Sentencia n.º 12/2019, de 11/01/2019, del Juzgado de lo Social n.º 17 de Madrid, disponível em <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ059449.pdf>, consultado pela última vez em 08/09/2020.

obtenham maior pontuação e com melhor qualidade na prestação dos seus serviços; salienta que é trabalhador que assume o risco perante o cliente e não a plataforma e, em contrapartida, é este que lhe atribui a pontuação; as ferramentas (*smartphone* e bicicleta/mota) são propriedade do trabalhador e as faltas não tem de ser justificadas, mas antes comunicadas, afim de ser feita a substituição do trabalhador.

No entanto, relativamente ao acórdão anteriormente exposto, veio pronunciar-se o Supremo Tribunal Espanhol, através da sentença n.º 805/2020, de 25/09/2020⁵³, referindo: “*Glovo no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores*”.

De modo a contrapor os factos anteriormente utilizados, defende que a própria plataforma exerce poder de direção e organização sobre os seus colaboradores, pois, fixa o valor e as condições de pagamento, a forma de prestação da atividade e controla não só o resultado da prestação, como a própria atividade, nomeadamente através da geolocalização constante.

Por outro lado, no que tange à regulamentação do trabalho autónomo economicamente dependente, tem-se colocado a questão se se deverá (i) incluir no âmbito do Direito do Trabalho, (ii) se deverão ser estendidas a este regime algumas das normas do Direito do Trabalho ou (iii) criar uma legislação específica para esta modalidade de trabalho autónomo (LAMBELHO, 2014, p.446).

Relativamente à primeira opção, há inclusivamente quem entenda que se deverá criar um *Direito do Emprego*, compreendendo, para além do trabalho parassubordinado, o trabalho autónomo.

Foi neste sentido que a OIT, com a celebração do centenário da sua existência, em 2019, na abordagem deste tema, apresentou no relatório *Working for a Brighter Future*⁵⁴ a proposta do estabelecimento de uma Garantia Laboral Universal.

Esta garantia pretende que seja regulado o horário de trabalho, um salário de subsistência, proteção contra doenças e acidentes de trabalho, proteção das crianças, jovens e mulheres, pensão de velhice e invalidez, entre outros fatores, para todo o tipo de

⁵³ *Recurso de casación para la unificación de doctrina*, sentencia n.º 805/2020, de 25/09/2020, del Tribunal Supremo STS (Relator: Juan Molins Garcia-Atance), disponível <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/05986cd385feff03/20201001>, consultado pela última vez em 30/10/2020.

⁵⁴ Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf, consultado pela última vez em 30/03/2020.

trabalhadores, quer seja trabalhadores que operem através de plataformas digitais, trabalhadores temporários, a tempo completo e tantos outros.

Com esta proposta, têm como objetivo não só criar medidas que permitam a igualdade entre os trabalhadores, até porque tendencialmente existirá sempre a valorização de uma categoria em detrimento de outra, mas com o objetivo primordial de criar condições mínimas para todos.

No nosso entender, apesar de considerarmos importante a criação de condições mínimas para todos, a nível económico seria insustentável para o Sistema de Segurança Social Português suportar todos os custos que estariam associados à concretização deste projeto, para além de que implicaria um retrocesso no trabalho subordinado, uma vez que ainda se encontra longe da maioria dos países europeus, conforme podemos facilmente constatar através dos salários mínimos praticados.

A segunda opção, isto é, a aplicação seletiva de normas do Direito do Trabalho, é o que ocorre, atualmente, no nosso ordenamento jurídico no artigo 10º do CT, que permite a extensão de normas referentes ao direito de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho aos trabalhadores autónomos dependentes economicamente, bem como no que concerne às normas referentes às contribuições para a segurança social, que tivemos oportunidade de analisar.

Por fim, expomos a última opção através do caso Espanhol. Em Espanha, o legislador, apesar de incluir o trabalho autónomo dependente economicamente no regime do trabalho autónomo, na *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo autónomo*⁵⁵, nos artigos 11º e ss., legislou-o ainda autonomamente através do *Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero*⁵⁶.

O ordenamento jurídico Espanhol define como trabalhador autónomo dependente economicamente “*la persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para un cliente del que percibe, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales*” (artigo 11º, n.º1 da *Ley 20/2007* e artigo 1º, n.º1 do *Real Decreto 197/2009*), não podendo ter trabalhadores a seu cargo (artigo 11º, n.º2º, al. a) da *Ley 20/2007*).

⁵⁵ Disponível em <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>, consultado pela última vez em 23/08/2020.

⁵⁶ Disponível em <https://www.boe.es/buscar/pdf/2009/BOE-A-2009-3673-consolidado.pdf>, consultado pela última vez em 23/08/2020.

Na *Ley 20/2007*, verificamos ainda a possibilidade de formalização de contrato como trabalhador independente economicamente dependente, podendo, em caso de não aceitação pelo cliente, o trabalhador recorrer aos órgãos jurisdicionais para ver reconhecido o seu direito (artigo 11º bis). A lei estipula vários direitos aos trabalhadores, nomeadamente o direito a 18 dias de férias, de acordo com o artigo 14º, e à interrupção em função de maternidade, adoção ou lactância (artigo 16º), e regula ainda as formas de extinção do contrato no artigo 15º.

No *Real Decreto 197/2009*, constatamos a regulamentação da duração do contrato, referindo que o mesmo é fixado entre as partes, sendo que se as partes não fixarem qualquer duração o mesmo se presume por tempo indeterminado, nos termos do artigo 3º.

Posto isto, no nosso entendimento, o trabalho autónomo, deverá permanecer regulado à margem do direito do trabalho, dado que se trata de uma situação oposta ao trabalho subordinado e, como já referimos, impraticável para a economia Portuguesa.

Segundo LAMBELHO (2014, p.434 e 453), no que tange ao trabalho parassubordinado, é fundamental criar legislação específica, uma vez que, “não devemos ter a tentação de submeter, forçosamente, a trabalho subordinado”, acrescentando que estes trabalhadores carecem de uma proteção maior relativamente aos restantes trabalhadores autónomos por estarem sujeitos a uma maior “fragilidade”.

Nas palavras de PHILIPPE AUVERGNON (2016, p.42) “importante para los trabajadores digitales, «uberizados» o no, que se instaurase un «estatuto del trabajo económicamente dependiente», o afirmar un verdadero «derecho laboral no asalariado», fundado sobre una base de derechos sociales fundamentales reconocidos a todo trabajador, cualquiera que sea su estatuto”.

Posto isto, consideramos que também no ordenamento jurídico Português deverá ser implementado o regime do trabalhador autónomo economicamente dependente, atendendo à importância que poderá ter na proteção dos trabalhadores das plataformas digitais e, simultaneamente, no combate à precarização do mercado de trabalho.

Contudo, contrariamente ao regime Espanhol, que fixa o valor da percentagem referente à dependência dos rendimentos auferidos de uma mesma entidade em 75%, defendemos que em Portugal, deverá abranger todos os trabalhadores cujos rendimentos dependam em mais de 50%, isto é, em mais de metade, de uma mesma entidade/ plataforma, conforme estabelece o artigo 140º, n.º 1 da Lei 110/2009, de 16 de setembro⁵⁷.

⁵⁷ Mencionado no ponto 2.3.3.

Note-se ainda que, apesar de serem considerados trabalhadores autónomos, continuamos a defender que a posição das plataformas é mais ativa do que se diz ser, caso contrário não teriam de cumprir o tempo estipulado para a realização das tarefas, conforme expusemos anteriormente.

Deste modo, é urgente criar legislação que proteja estes trabalhadores, pois, verificámos que, durante o estado de emergência, no início da pandemia Covid-19, houve um especial recurso às plataformas digitais, encontrando-se sujeitos, nomeadamente à contração do vírus e, uma vez que são considerados como autónomos e estão totalmente dependentes das tarefas realizadas, viram-se obrigados a continuar a exercer as suas funções sem qualquer proteção jurídica.

No entanto, consideramos que deverá ser efetuada sempre uma análise casuística da relação estabelecida entre a plataforma e o respetivo colaborador, isto porque cada plataforma tem uma forma de executar as suas funções de modo distinto, não podendo ser utilizado o mesmo peso e medida para todas.

4. Possibilidades e desafios da aplicação do regime do teletrabalho ao trabalho através de plataformas digitais

No presente capítulo, atendendo à ausência de proteção legal vivida pelos trabalhadores das plataformas, após toda a investigação anterior e com os conhecimentos adquiridos até ao momento, procuraremos responder à questão essencial da nossa dissertação, que se centra na possibilidade de enquadramento do trabalho através de plataformas digitais, desempenhado de forma subordinada, no regime do teletrabalho regulado no Código do Trabalho, bem como nos desafios associados a esse mesmo enquadramento.

Assim sendo, partiremos do Código do Trabalho, propondo-nos a analisar os conceitos existentes e a averiguar a sua aplicabilidade atual, considerando a mutação constante da tecnologia, bem como a solucionar as possíveis questões jurídicas que possam surgir.

Neste sentido, entendemos como fundamental recordar os conceitos abordados no capítulo segundo da presente dissertação, relativamente ao conceito de teletrabalho, mormente o conceito previsto no artigo 165º do CT.

Ora, também o trabalho através de plataformas informáticas é prestado fora da empresa, podendo ser igualmente desempenhado no domicílio, em telecentros ou de forma móvel, e com recurso às tecnologias de comunicação e informação. Por assim ser, o trabalho através de plataformas comunga dos elementos essenciais do teletrabalho regulado no Código do Trabalho, sendo este regime (aparentemente) apto à regulação daquela realidade.

Deste modo, seria importante o legislador fazer menção a este regime na subseção referente ao teletrabalho, por exemplo, colocando como título “Teletrabalho e Trabalho através de Plataformas Digitais” ou, mesmo que não seja alterado o título do capítulo, deverá constar, nomeadamente no artigo 165º, a menção à aplicabilidade do regime do teletrabalho ao regime do trabalho através de plataformas digitais.

Pese embora consideremos que as normas estabelecidas para o teletrabalho são aplicáveis aos trabalhadores através de plataformas, dado o carácter amplo da sua regulamentação, cremos que necessitam de alguma reformulação para que melhor se possa ajustar à atualidade tecnológica que nos rodeia, não só de modo a proteger este grupo de trabalhadores, mas os teletrabalhadores em geral.

Nesta análise, faremos um estudo comparativo do nosso regime do teletrabalho com a recente lei espanhola que regula o trabalho à distância e o teletrabalho (o *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*), por ser uma lei recente e pertencer a um país com um quadro jurídico-laboral semelhante ao português.

A referida legislação Espanhola define o trabalho à distância, no artigo 2º, al. a), como o trabalho prestado no domicílio do trabalhador ou em local por ele determinado, com carácter de regularidade, distinguindo-o do teletrabalho, uma vez que este último terá de ser prestado com recurso às tecnologias, de acordo com a alínea b) do mesmo artigo. O artigo 1º clarifica como regularidade “*un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo*”.

No nosso entender, apesar do artigo 165º do CT permitir incluir os trabalhadores em plataformas, defendemos que é necessário suprimir a referência à “habitualidade” na definição de teletrabalho, isto porque, apesar do Código não definir qual a habitualidade necessária para que seja possível enquadrar o trabalho na modalidade de teletrabalho, entendemos que a intenção do legislador pressupõe uma prática reiterada, excluindo do âmbito do teletrabalho todos aqueles que executem funções de forma esporádica ou, pelo menos, menos vezes do que aquelas em que se apresentam nas instalações da empresa.

Assim, considerando a evolução dos meios tecnológicos, da organização do trabalho e de toda a realidade atual, principalmente após o surgimento da pandemia Covid-19, que potencializou o aumento de trabalhadores nesta modalidade, nomeadamente de forma intercalada, não fará sentido reduzirmos o teletrabalho apenas às atividades prestadas com carácter habitual, devendo também ser incluído no âmbito do teletrabalho as funções desempenhadas ocasionalmente. De facto, a razão de ser das normas que regulam o teletrabalho e que protegem o teletrabalhador existe, quer aquele seja prestado com carácter habitual ou não.

No que concerne aos elementos do contrato, e baseando-nos no artigo 7º do *Real Decreto-ley*, para além da forma escrita e dos elementos mencionados no n.º 5 do artigo 166º, consideramos que o contrato de teletrabalho deverá ainda conter a enumeração dos gastos, a determinação do tempo de trabalho exercido presencialmente e em teletrabalho sempre que seja prestado de modo intercalado, o inventário dos instrumentos entregues ao trabalhador bem como a previsão do seu tempo de vida e ainda, a fixação de um período de pré-aviso, prestado sempre que o trabalhador pretenda voltar às instalações da empresa (reversibilidade) renunciando à modalidade de teletrabalho.

Algumas destas alterações não terão grande relevo no âmbito do trabalho em plataformas, uma vez que os trabalhadores não prestam funções de forma intercalada entre as instalações da empresa, mas são alterações que importarão no âmbito do teletrabalho em geral.

Relativamente à compensação pelos gastos, apesar do nosso código já estipular, na alínea e) do n.º 5 do artigo 166º e no artigo 168º, n.º1 o pagamento de despesas de consumo, defendemos que deverão ser fixados valores, com o objetivo de recompensar o trabalhador pelos gastos refentes, nomeadamente, à eletricidade e internet, elementos imprescindíveis à realização das atividades de teletrabalho e trabalho através de plataformas digitais, devendo estes ser estipulados pelo respetivo município de acordo com os preços médios nele praticados e atualizados anualmente, caso existam oscilações que o justifiquem.

O *Real Decreto-ley*, menciona ainda, como elemento do contrato escrito, a estipulação do horário de trabalho ou da disponibilidade do trabalhador. Contudo, cremos que o nosso código se encontre mais correto nesta matéria ao falar na “indicação do período normal de trabalho”, considerando que a modalidade de teletrabalho é mais propensa à existência de horários flexíveis. Deste modo, a sua amplitude permite enquadrar estas situações, em que apenas seja indicado o período normal de trabalho, mas também quando seja atribuída maior especificidade, com a indicação do horário de trabalho, tendo este sido quer fixado através de acordo entre as partes, quer de forma unilateral pelo empregador.

Apesar da flexibilidade de horários, tanto os teletrabalhadores como os trabalhadores de plataformas digitais deverão proceder ao registo de entrada e saída. Para os trabalhadores através de plataformas digitais, este controlo é bastante fácil, na medida em que a plataforma sabe quando o trabalhador inicia e termina as suas funções, bem como o tempo em que está efetivamente em atividade, no entanto, principalmente para o caso dos trabalhadores *on demand via app*, que executam funções *offline*, poderá ser implementado, por exemplo, um mecanismo em que o trabalhador para iniciar ou retomar funções após intervalo de descanso, tenha de colocar uma palavra chave/pin, terminando a sua sessão quando o seu horário de trabalho também terminar, registando a aplicação estes movimentos e havendo, posteriormente, transmissão dos mesmos.

Quanto ao teletrabalho, a empresa poderá ter uma plataforma do mesmo género para que o trabalhador registre os seus tempos de trabalho, devendo a confiança no teletrabalhador ser a mesma que a depositada no trabalhador que exerce funções presencialmente, visto que também este poderá contornar os registos dos tempos de trabalho.

Deste modo, no que tange aos seus direitos, o Código do Trabalho português, no artigo 169º, já regula a igualdade de direitos relativamente à formação profissional, promoção de carreira, limites de período normal de trabalho, condições de trabalho, segurança e saúde e reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho e doença profissional, como já tivemos oportunidade de abordar no ponto 2.3.1 deste trabalho, contudo, é necessário incluir neste elenco exemplificativo a menção ao direito à flexibilidade de horário e ao subsídio de alimentação.

Quanto ao subsídio de alimentação, para nós não existem dúvidas de que se encontra incluído quando o legislador refere que os direitos concedidos aos teletrabalhadores são os mesmos que vigoram para os trabalhadores que exercem funções presencialmente. Contudo, entendemos como fundamental esta menção pelo legislador, de modo a clarificar esta questão.

Por último, no que concerne ao direito à privacidade, defendemos que deverá ser incluída a menção à proibição da utilização por parte da entidade empregadora de qualquer tipo de aplicações que possam suscitar a intromissão a vida privada do teletrabalhador. Contudo, acrescente-se, que o direito à desconexão está diretamente relacionado com o direito ao descanso, devendo, por isso, a entidade empregadora, cumprir os seus períodos de descanso, nomeadamente, criando métodos internos para controlar esta situação que cada vez mais assola a vida dos trabalhadores em geral.

Assim, existe a necessidade de consciencializar as partes, que o direito ao repouso é extremamente necessário, não devendo o mesmo ser interrompido com questões de índole laboral, tal como o trabalhador também não poderá ser prejudicado por desconectar os meios que o possam ligar à entidade empregadora ou aos colegas de trabalho, no seu período de descanso.

Deste modo, constatamos que é possível enquadrarmos no âmbito do Código do Trabalho os trabalhadores de plataformas digitais que executam funções de forma subordinada, com existência de contrato de trabalho. A grande dificuldade prende-se com a determinação da existência de uma relação de subordinação, quando a mesma não seja reconhecida pela entidade empregadora.

Para tal, entendemos como necessário partir do artigo 11º para podermos aferir a viabilidade e a atualidade do conceito de contrato de trabalho, bem como dos indícios estipulados no artigo 12º.

Ora, percecionando as características assumidas por estes trabalhadores, em virtude do aparecimento e desenvolvimento das tecnologias, principalmente a flexibilidade de horários

e o recebimento em função dos resultados, torna-se cada vez mais difícil identificar a existência de um contrato de trabalho na modalidade de teletrabalho, através da presunção de laboralidade, e praticamente impossível no caso do trabalho através de plataformas digitais.

Neste sentido, entendemos necessário ajustar estes artigos à realidade atual, não com o objetivo de fazer do Direito do Trabalho o Direito de todo o trabalho, mas com a intenção de criar condições para que também estes trabalhadores possam ser protegidos no âmbito do Direito do Trabalho quando sejam, efetivamente, trabalhadores subordinados.

Assim, partindo do artigo 11º, e recuperando a ideia referida no final do capítulo anterior, defendemos que deverá ser implementada no artigo a ideia da alienabilidade dos frutos e de mercado. Deste modo, atentando como fundamental à mais fácil percepção da realidade do trabalho subordinado na atualidade, propomos a seguinte redação “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, à alienação dos frutos do seu trabalho a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas, sem se sujeitar aos riscos do mercado”.

Para nós, é essencial proceder à substituição da menção à atividade pela alienabilidade dos frutos, pois, se as plataformas se autodenominam como intermediárias das partes, com a função de relacionar o prestador de serviços com o cliente, considerando que a atividade é prestada diretamente ao cliente e não à plataforma, só através da menção à direta à alienabilidade dos frutos e, conseqüentemente, a alienabilidade de mercado, é que nos é permitido incluir os trabalhadores das plataformas no âmbito do Código do Trabalho.

Deste modo, ficariam salvaguardados os trabalhadores que não têm uma carteira de clientes e, por esse motivo, entregam todo o produto da sua atividade, recebendo uma retribuição pela prestação do serviço e não o montante depositado pelo cliente, não estando, naturalmente, sujeitos aos riscos do mercado, nomeadamente à diminuição da procura, e que permanecem sujeitos à organização e autoridade da entidade empregadora independentemente da liberdade que tenham na fixação do seu horário de trabalho e na autonomia com que executem as suas funções, pois, em regra, são as plataformas que fixam normas de atuação, custos, trajetos, o que se enquadra no poder de direção previsto no artigo 97º do CT, bem como sanções relacionadas com a recusa das atividades – isto é, o poder disciplinar regulado no artigo 98º do CT – que poderão levar à exclusão do trabalhador.

Não obstante a alteração acima sugerida, propomos ainda que seja efetuada uma atualização aos indícios plasmados no n.º 1 do artigo 12º. Assim, analisaremos as alíneas do referido número, a fim de aferir as que carecem de alteração, e qual a modificação necessária.

Começando por analisar a alínea *a*), entendemos que a mesma não necessita de qualquer alteração, dado que permite adaptar-se tanto aos modelos tradicionais como aos modelos mais atuais. Ao referir que a atividade tem de ser prestada em local pertencente ao beneficiário da atividade, permite incluir toda a atividade prestada de forma presencial nas instalações da empresa, bem como a atividade executada na modalidade de teletrabalho realizada em telecentros, quando os mesmos sejam pertença da empresa.

Por outro lado, ao mencionar o local “por ele determinado”, o legislador abrange não só o trabalho desempenhado de forma tradicional em que exista ordem para deslocação do trabalhador para um local concreto, quer na modalidade de teletrabalho, ao ser fixado no domicílio, em telecentros ou na forma de teletrabalho móvel.

Assim, cremos que também no caso das plataformas, o indício previsto na alínea *a*) seja aplicável, se considerarmos que as plataformas de transporte de pessoas e bens fixam o trajeto a percorrer pelo motorista, determinando assim o local onde deverá realizar a atividade.

No que tange à alínea *b*), à fixação dos instrumentos de trabalho, esta deverá ser lida conjuntamente com o artigo 168º do CT, ou seja, que na dúvida relativamente à propriedade dos instrumentos, se deverá considerar domínio do empregador,

Ora, se falarmos em trabalho subordinado desempenhado de forma tradicional, o indício previsto na alínea *b*) não nos parece que precise de alguma especificação, na medida em que os instrumentos estarão sempre relacionados com a atividade e, em regra, nas instalações da empresa. Contudo, quando falamos em teletrabalho ou no trabalho através de plataformas digitais, o caso muda de figura.

Neste âmbito, surgem questões como: o que são verdadeiramente os instrumentos de trabalho nas plataformas informáticas? Será o computador? O telemóvel? Os meios de transporte? Ou será a própria plataforma?

No nosso entender, se incluíssemos a própria plataforma no elenco dos instrumentos de trabalho, estaríamos a reconduzir a maioria dos trabalhadores em plataformas para o Direito do Trabalho, uma vez que todos os trabalhadores iriam preencher este indício. Assim, consideramos que deverá permanecer inalterado.

Relativamente à alínea *c*), ao controlo do horário de início e de término da atividade pelo prestador da atividade, há que ter especial cuidado na sua análise. Se os trabalhadores da nova Era são caracterizados pela flexibilidade de horários, pela livre estipulação dos tempos de trabalho e pela prestação das atividades em função dos resultados, é de esperar que não haja controlo do horário de início e de término da atividade, mas não é por isso que

deixará o empregador de ter controlo sobre a atividade realizada pelo prestador da mesma, principalmente em função do número de tarefas realizadas e pelo número de horas à disposição da plataforma.

Assim, não é justo que, pese embora continue a entidade empregadora a obter informações relativamente às horas de trabalho ou ao número de tarefas realizadas, por não se enquadrar no disposto na alínea, deixe de estar abrangido pela proteção do Código do Trabalho.

No nosso entender, a ideia de o prestador da atividade observar os horários deverá permanecer, conforme plasma a referida alínea, pois a entidade empregadora não terá outro tipo de controlo nos trabalhadores que exercem as suas funções de forma presencial, mormente nas grandes empresas, sendo assim utilizados os mecanismos de registo de entrada, saída e interrupções ou intervalos, conforme previsto no artigo no artigo 202º do CT.

Contudo, há ainda que a adaptar aos restantes casos, sendo para tal necessário incluir a possibilidade de estarmos perante um indício de subordinação jurídica quando haja igualmente controlo do tempo de trabalho, nomeadamente através do controlo do tempo em atividade na plataforma, bem como quando haja controlo do número de tarefas realizadas, isto porque existem múltiplos mecanismos para controlar o seu horário/número de horas de trabalho prestadas, sendo que em determinadas plataformas os trabalhadores veem a sua classificação reduzida ou são mesmo excluídos se executarem menos de determinado número de horas/tarefas.

No que tange ao pagamento periódico de quantia certa, regulado como quarto indício de laboralidade, na alínea *d*), cabe-nos dizer que, tanto no caso do teletrabalho como no caso do trabalho em plataformas, uma vez que não é possível à entidade empregadora controlar permanentemente o trabalho do prestador da atividade, inclusivamente aferir os “tempos mortos”, e tendo estes autonomia na fixação dos seus horários, as atividades são remuneradas em função dos resultados.

Deste modo, é estipulado um período de tempo em que se espera que o trabalhador realize a atividade e, em função dos resultados dessa mesma atividade é fixada uma remuneração, podendo esta ser variável ou mista. Como é expectável, não é possível enquadrarmos a remuneração deste tipo de trabalhadores no presente requisito.

Contudo, se atentarmos nas modalidades de retribuição previstas no artigo 261º do CT, este prevê a possibilidade de a retribuição poder adquirir forma certa, variável ou mista, especificando o artigo 278º, n.º 1 como pagamento periódico toda a retribuição cujo vencimento ocorra à semana, quinzena ou ao mês.

Assim sendo, entendemos que deverá haver uma atualização da alínea *d*), de forma a que esta se encontre preenchida sempre que as remunerações sejam efetuadas em forma de quantia certa, variável ou mista mas em que o pagamento seja periódico, caso contrário, se o pagamento for efetuado após cada tarefa realizada, deixará de ser periódico e, naturalmente, a presente característica da presunção em análise não estará cumprida.

Quanto à alínea *e*), cremos que não carece de qualquer alteração, na medida que é possível de utilizar em todas as modalidades, não havendo qualquer tipo de desatualização sobre a mesma, e se trata de um indício com um cariz específico, a utilizar em situações limitadas.

Posto isto, consideramos importante analisar os indícios com as modificações por nós propostas através da sua aplicação às plataformas em concreto, de modo a que possamos verificar se, por um lado, os mesmos teriam aplicabilidade prática e, por outro, se existiria alteração na caracterização dos trabalhadores, até agora tidos como independentes.

Para que possamos proceder à análise das plataformas de *crowdwork*, forçar-nos-emos na *Amazon Mechanical Turk*.

Assim, começamos por referir que não existe fixação por parte da plataforma do local onde os seus colaboradores deverão efetuar as suas tarefas, sendo totalmente livres para procederem a essa mesma escolha, uma vez que também não se trata de uma plataforma que careça de deslocações, por isso, não se cumpriria a alínea *a*).

Relativamente ao tempo de trabalho, na alínea *b*), entendemos que o requisito se preencheria, pois, a plataforma consegue ter acesso ao tempo que o trabalhador se debruça sobre a atividade que desempenha, bem ao número de tarefas que realiza, sendo a sua avaliação efetuada tendo em conta o número de tarefas realizadas e a qualidade com que as executa.

Por outro lado, no que respeita aos instrumentos de trabalho, previstos na alínea *c*), os mesmos serão sempre o computador e/ou o *smartphone*, sendo que, dado que as tarefas são realizadas sem contacto presencial e não existe qualquer equipamento distintivo do trabalhador, o presente requisito não se cumprirá.

No que tange à alínea *d*) do n.º 1 do artigo 12º do CT, isto é, ao pagamento periódico de uma quantia certa, variável, ou mista, os trabalhadores da *Amazon Mechanical Turk* recebem a sua retribuição após cada tarefa, não existindo qualquer periodicidade no seu pagamento. Logo, também não se verifica a existência do presente indício de laboralidade na plataforma em análise.

Por último, quanto ao exercício de um cargo de chefia ou direção, não se aplicará no nosso caso, pois a função de chefia ou de direção é utilizada quando existem um grupo de trabalhadores a executar funções em simultâneo, sendo necessária uma hierarquia a fim de distribuir tarefas e exercer poder de direção e poder disciplinar. Contudo, trata-se de um indício que requer uma análise casuística, não sendo possível por nós determinar, de modo geral, que o mesmo se preencha.

Posto isto, concluímos que no caso dos trabalhadores da *Amazon Mechanical Turk*, embora possa existir uma adaptação dos indícios regulados no Código do Trabalho, dentro do estritamente necessário, os mesmos não beneficiarão, à partida, da presunção prevista no artigo 12º, recaindo o ónus da prova da existência de subordinação jurídica sobre o trabalhador.

Por outro lado, a fim de estudarmos a aplicabilidade das alterações legislativas, por nós sugeridas, às plataformas digitais na modalidade de *work on demand via app* e de verificarmos qual a classificação que obteriam através das mesmas, procederemos à análise da plataforma *Glovo*.

Primeiramente, no que respeita ao local da prestação, a plataforma não fixa o local onde a prestação deva ser efetuada, na medida em que o local onde o produto é entregue se encontra associado à tarefa, tendo o trabalhador liberdade para a aceitar ou rejeitar, não obstante as possíveis consequências que possam advir da decisão. No entanto, no que tange à fixação da rota, a plataforma apresenta uma sugestão baseada no ponto de partida e no local da entrega, tratando-se apenas uma sugestão, tendo o estafeta total liberdade para a sua fixação.

Relativamente à alínea *b)*, há que considerar o facto de que o cliente pode acompanhar em tempo real o percurso do estafeta. Assim, se tal é possível pelo cliente, também será possível pela própria plataforma, o que nos leva a constatar que existe um controlo da atividade do trabalhador.

Para além disso, pese embora os trabalhadores da *Glovo* tenham liberdade para a fixação dos seus horários de trabalho, estão dependentes de efetuarem uma reserva do horário que pretendem executar, recebendo uma notificação de “*check-in*” 25 minutos antes de iniciarem o horário, por si, pré-reservado.

Deste modo, cremos que nesta plataforma tanto existe controlo dos horários de trabalho, uma vez que o trabalhador tem de efetuar a reserva dos mesmos, como existe ainda controlo do número de horas em atividade, quer através das rotas por si percorridas, como pelo número de tarefas realizadas.

No que concerne aos instrumentos de trabalho, tanto o telemóvel, como os meios de transporte (bicicleta/mota/carro) têm de pertencer ao trabalhador. Contudo, poderíamos colocar em causa o preenchimento do presente requisito ao atentar que os trabalhadores da *Glovo* executam as suas funções com uma mochila que identifica a plataforma, restando-nos saber se a sua utilização é obrigatoriamente necessária à prossecução da sua missão.

Ora, quando a plataforma menciona o que é necessário para a efetuar as tarefas não menciona a mochila *Glovo*, referindo ainda no campo relativo aos materiais, que o estafeta pode “optar” pela mochila e/ou pelos diversos produtos apresentados, realçando o carácter facultativo no seu uso, não se cumprindo, *in casu*, o presente requisito.

Quanto ao indício previsto na alínea *d)*, relativo aos pagamentos, verificamos que os pagamentos são efetuados com uma certa periodicidade, pois, os trabalhadores não recebem após cada tarefa realizada, mas com uma periodicidade estabelecida de duas em duas semanas.

Já quanto ao tipo de retribuição, a mesma é composta por uma remuneração base fixa e uma parte variável em função dos quilómetros percorridos, do tempo de espera nos estabelecimentos sempre que o mesmo ultrapasse os cinco minutos, da alteração da morada de entrega, da chuva, consoante o cumprimento dos desafios estipulados pela plataforma e, mais importante, em função do número de tarefas realizadas “os valores que recibes baseiam-se em cada pedido que completas (...) todos os pedidos que realizares serão somados e esse será o teu pagamento”⁵⁸.

Neste sentido, permitindo o legislador, no indício da alínea *d)*, outros tipos de remuneração (passando a incluir a retribuição variável e mista), também este se encontrará preenchido pelos trabalhadores da *Glovo*, uma vez que acabam por auferir rendimentos em função do número de tarefas realizadas, e por isso não recebem uma retribuição certa, mas continuam a receber com determinada periodicidade.

Por último, relativamente à alínea *e)*, do n.º 1 do artigo 12º, apesar de ser muito difícil que algum dos estafetas execute funções de direção ou chefia, tal verificação depende sempre de situações casuísticas, não podendo, portanto, ser por nós agora analisado.

De qualquer forma, constatamos que, com as alterações por nós sugeridas, os trabalhadores da *Glovo* veem preenchidos dois dos indícios de laboralidade previstos no artigo 12º, n.º 1, presumindo-se que estamos na presença de uma relação de subordinação

⁵⁸ In <https://glovers.glovoapp.com/pt>, consultado pela última vez em 11/10/2020.

jurídica, não recaindo o ónus da prova sobre o trabalhador, mas sim, cabendo à entidade empregadora ilidir esta mesma presunção.

Nesta plataforma, o trabalhador aliena os frutos do seu trabalho à plataforma, auferindo uma retribuição mista, composta por uma parte fixa e uma variável, com a periodicidade de duas semanas e a plataforma controla não só o resultado da prestação através da classificação atribuída, como durante a prossecução da atividade, através de GPS, tendo ainda poder para excluir o trabalhador se este rejeitar um certo número de tarefas ou se a sua pontuação diminuir. Estamos claramente perante uma relação laboral.

Posto isto, é importante voltar a frisar, que apesar das alterações sugeridas, cada plataforma trata uma situação distinta, devendo, por isso, ser analisado casuisticamente o vínculo estabelecido entre a plataforma e o seu colaborador.

5. Conclusão

Concluída a presente investigação, constatamos que os trabalhadores das plataformas digitais, que têm vindo a ser classificados como trabalhadores autónomos, suportam os custos associados ao serviço prestado, nomeadamente adquirindo instrumentos para a realização da atividade e assegurando a sua manutenção, executam escrupulosamente as ordens impostas (aceitando as tarefas que lhe são atribuídas) sob pena de exclusão por não cumprimento adequado, entregam a totalidade do produto do seu trabalho sendo-lhe, posteriormente, entregue uma compensação pelo serviço prestado.

Deste modo, defendemos que deverá ser feita sempre uma análise casuística da plataforma em causa, pois, pese embora não descoremos que existam trabalhadores de plataformas digitais que executam as suas funções de forma autónoma, não podemos considerar que todos o sejam apenas por terem (aparentemente) controlo do seu tempo de trabalho.

Neste sentido, atendendo à necessidade de proteger legalmente os trabalhadores subordinados das plataformas digitais, considerámos a possibilidade de os enquadrar no regime jurídico dos teletrabalhadores, previsto no artigo 165º e ss. do CT, o que, na nossa opinião nos parece possível, carecendo o regime apenas de algumas modificações, de forma a que possa estar em consonância com a presente realidade tecnológica.

Assim, e baseando-nos em parte na legislação Espanhola, defendemos que possa ser considerado teletrabalho toda a atividade prestada fora das instalações da empresa, com recurso às tecnologias de informação e comunicação, prestadas com carácter habitual ou ocasional.

No que concerne aos direitos previstos no artigo 169º, apesar de considerarmos que o artigo é explícito na equiparação que faz entre os direitos concedidos aos trabalhadores que executam as suas funções de forma presencial e o teletrabalhadores, entendemos ainda que, de modo a que não suscite dúvidas, deverá ainda ser incluído no elenco exemplificativo do respetivo artigo o direito ao subsídio de alimentação e à flexibilidade de horário.

Por fim, no que tange ao direito à privacidade, sugerimos ainda a regulamentação da proibição de utilização, por parte da entidade empregadora, de aplicações que possam suscitar a intromissão na vida privada do teletrabalhador, bem como da criação de regulamentação interna para evitar a interrupção do período de descanso do teletrabalhador.

Contudo, entendemos que, para que possamos enquadrar os trabalhadores em plataformas digitais no âmbito do Código do Trabalho, também os artigos 11º e 12º necessitam de alterações. É neste sentido que propomos a integração da alienabilidade dos frutos e de mercado no artigo 11º, porque, deste modo, poderíamos enquadrar todos os trabalhadores de plataformas que estejam adstritos às ordens e ao poder disciplinar das plataformas, e que não recebam efetivamente o produto total do seu serviço, na medida em que este é entregue à plataforma e esta retribui o trabalhador com parte o valor recebido, não estando sujeito aos riscos do mercado.

Por fim, procurámos esmiuçar o artigo 12º do CT, por forma a perceber o que poderia ser ajustado para que as atuais relações de teletrabalho e de trabalho através de plataformas digitais, quando estas não sejam reconhecidas pela entidade beneficiária do serviço como uma relação de subordinação, se possam enquadrar na presunção prevista no referido artigo, apresentando algumas propostas de alteração dos indícios nele previsto, bem como a aplicação desses mesmos indícios às plataformas, aferindo a sua viabilidade.

Assim, concluímos que os trabalhadores que executam funções através de plataformas digitais não podem ser reconduzidos, unicamente, ao regime do trabalho autónomo, sendo também passíveis de ser enquadrados no âmbito do Direito do Trabalho.

Deste modo, é urgente, por um lado, a integração dos trabalhadores em plataformas digitais no âmbito do regime do teletrabalho previsto no Código do Trabalho e aperfeiçoar determinadas normas existentes. Por outro, desenvolver uma legislação específica relativa aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes, oferecendo-lhes condições mínimas, a fim de evitar o desenvolvimento da precaridade.

Bibliografia

- Amado, J. (2009). *Contrato de Trabalho – à luz do novo código do trabalho*, Coimbra, Coimbra.
- Amado, J. (2018). *Contrato de Trabalho*, 2ª edição, Coimbra, Almedina.
- Arroyo-Abad, C. (2019). *Risks and challenges in providing services in digital environment and its impact on uber economy*, in *The Sharing Economy: Legal problems of a permutations and combinations society*, NewCastle, Cambridge Scholars publishing.
- Barata, M. (2020). *O regime jurídico do teletrabalho em Portugal*, in *Revista Ibérica do Direito*, Ano I, Vol. I, Núm. I, Porto.
- Batalha, A. (2007). *A Alienabilidade do Direito Laboral, Direito do Domicílio e Teletrabalho*, Lisboa, Edições Universitárias Lusófonas.
- Canotilho, J. e Moreira, V. (2007). *CRP Anotada*, Vol. I, 4ª Edição Revista, Coimbra, Coimbra Editora.
- Carby-Hall, J. (2019). *Innovatory forms of employment in the twenty-first century*, in *The Sharing Economy: Legal problems of a permutations and combinations society*, NewCastle, Cambridge Scholars publishing.
- Carvalho, J. (2019). *From bilateral to triangular concluding contracts in the collaborative economy*, in *The Sharing Economy: Legal problems of a permutations and combinations society*, NewCastle, Cambridge Scholars publishing.
- Cordeiro, A. (2019). *Direito do Trabalho*, II Direito Individual. Coimbra: Almedina.
- Costa, M. (2019). *Sharing economy: From B2C to P2P na back*, in *The Sharing Economy: Legal problems of a permutations and combinations society*, NewCastle, Cambridge Scholars publishing.
- De Stefano, V. e Aloisi, A. (2018). *European legal frame work for “digital labour platfourms”*, European Commission.
- Dray, G. (2002). *Teletrabalho, sociedade da informação e Direito*, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. III, coord. Pedro Romano Martinez, Lisboa, Almedina.
- Fernandes, A. (2017). *Direito do Trabalho*, 18ª edição, Coimbra, Almedina.
- Fernandes, C. (2016). *A violência doméstica: o crime de violência doméstica*, in *Violência doméstica, implicações sociológicas, psicológicas e jurídicas do fenómeno*, Centro de Estudos Judiciários.

- Ferreira, G. (2019). *Uber and European Union Law: information society service or transport? A question of competences*, in *The Sharing Economy: Legal problems of a permutations and combinations society*, NewCastle, Cambridge Scholars publishing.
- Gil, S. (2015). *Tese de Doutoramento, AS PERSPETIVAS CIVIS DO CONTRATO DE TRABALHO - O TELETRABALHO SUBORDINADO: SEU ESTUDO NOS ORDENAMENTOS JURÍDICOS PORTUGUÊS E ESPANHOL*, Universidade da Coruña.
- Gil, S. (2017). *O Yin Yang da prestação subordinada em regime de teletrabalho*, in *O Direito do Trabalho e as Empresas*, Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais.
- Gomes, J. (2007). *Direito do Trabalho*, Volume I, Coimbra, Coimbra Editora.
- Lambelho, A. (2014). *Trabalho autónomo economicamente dependente: da necessidade de um regime jurídico próprio*, in *Para Jorge Leite, Escritos Jurídico-Laborais*, Vol. 1, Coimbra, Coimbra Editora.
- Lambelho, A. e Gonçalves, L. (2017). *Direito do Trabalho- Da Teoria à Prática*, Lisboa, Rei dos Livros.
- Lambelho, A. (2019a). *The Need to Review Independent Workers' Protection in the Collaborative Economy*, in *The Sharing Economy: Legal problems of a permutations and combinations society*, NewCastle, Cambridge Scholars publishing.
- Lambelho, A. (2019b). *Las plataformas digitales de intercambio de trabajo por comida y alojamiento*.
- Leitão, L. (2014). *Direito do Trabalho*, 4ª Edição, Coimbra, Almedina.
- Marecos, D. 2012, *Código do trabalho anotado*, 2ª edição, Coimbra Editora.
- Martinez, P. (2001), *Trabalho subordinado e trabalho autónomo*, in *Estudos do instituto de direito do trabalho*, Vol. I, Coimbra, Almedina.
- Martinez, P. (2019). *Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina.
- Mella Méndez, L. (2016). *Las Cláusulas Convencionales en materia de trabajo a distancia: Contenido general y propuestas de mejora* in *Revista derecho social y empresa*, Nuevas formas de trabajo. Retos presentes y futuros, n.º 6, Centro de Estudios Sagardoy.
- Mercader Uguina, J. (2017). *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Valência, Tirant Lo Blanch.
- Moreira, T. (2019). *Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores*, in *Minerva: Revista de Estudos Laborais* | Ano IX - I da 4.ª Série - N.º 2.
- Ojeda Avilés, A. (2007). *Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato*, Perú, Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho

- Paulo Cipolla, F. (2003). *Economia Política do Taylorismo, Fordismo e Teamwor: Political Economy of Taylorism, Fordism and Teamwork*, in Revista de Economia Política, vol. 23, nº 3, pp. 420-436, Brasil: Universidade Federal do Paraná.
- Pedro, R. (2019). *One size fits all? Civil Liability arising from traffic accidents in the context of the new mobility based on the use of digital platforms*, in The Sharing Economy: Legal problems of a permutations and combinations society, NewCastle, Cambridge Scholars publishing.
- Pinto, C. (2012), *Teoria Geral do Direito Civil*, 4ª Edição, 2ª Reimpressão, Coimbra Editora, Coimbra.
- Ramalho, M. (2014). *Tratado do Direito do Trabalho*, Parte II – Situações Laborais Individuais, 5ª Edição. Coimbra: Almedina.
- Ramalho, M. (2019). *Tratado do Direito do Trabalho*, Parte IV – Contratos e regimes especiais. Coimbra: Almedina.
- Ramalho, M. (2020). *Tratado do Direito do Trabalho*, Parte I – Dogmática geral, 5ª edição, Coimbra: Almedina.
- Ramalho, T. (2019). *Civil Law and the sharing economy* in The Sharing Economy: Legal problems of a permutations and combinations society, NewCastle, Cambridge Scholars publishing.
- Ravana, D. (2016). *A violência doméstica: o direito do trabalho*, in Violência doméstica, implicações sociológicas, psicológicas e jurídicas do fenómeno, Centro de Estudos Judiciários.
- Rebelo, G. (2003). *Emprego e Contratação Laboral em Portugal*. Lisboa: Editora HR.
- Rebelo, G. (2004). *Teletrabalho e Privacidade- Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, 1ª Edição, Lisboa, Editora HR, Lda.
- Rebelo, G. (2019). *Estudos de Direito do Trabalho*, Lisboa, Edições Sílabo.
- Sanguineti Raymond, W. (1996). *Contrato de Trabajo Y Nuevos Sistemas Productivo: Un estudio sobre el concepto de subordinación jurídico-laboral y su aptitud para reflejar las transformaciones recientes de las formas de organización del trabajo*, Lima, Ara Editores.
- Sousa, D. (2019). *Impacts of collaborative economy in work relations; A growing processo or already broken down*, in The Sharing Economy: Legal problems of a permutations and combinations society, NewCastle, Cambridge Scholars publishing.
- Todoí-Signes, A. (2017). *The end of the subordinate worker?: Collaborative economy, on-demand economy, Gig economy, and the crowdworkers' need for protection*, University of Balearic Island.

Todolí-Signes, A. (2019). *A special regulation for the gig economy: Which things would we need to regulate and which not*, in *The Sharing Economy: Legal problems of a permutations and combinations society*, NewCastle, Cambridge Scholars publishing.

Vasconcelos, J (2011). *Sobre a proteção da vítima de violência doméstica no direito do trabalho português*, in *Estudos Dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes*, Vol II, Lisboa: Universidade Católica Editora.

Xavier, B (2014). *Manuel de Direito do Trabalho*, 2ª edição, Lisboa, Babel Editora.

Webgrafia

- Amado, J. e Moreira, T. (2019). *A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica: sujeitos, relações e presunções*, Labor and Law Issues. Disponível em <https://labourlaw.unibo.it/article/download/9629/9410>, consultado pela última vez em 30/03/2020.
- Buruaga Azcargorta, M. (2019). *Implicaciones de la «gig-economy» en las relaciones laborales: el caso de la plataforma uber*, Estudios de Deusto. Disponível em <http://revista-estudios.revistas.deusto.es/article/view/1621/1969>, consultado pela última vez em 30/03/2020.
- Degam, R. (2011). *Fordism and Taylorism are responsible for the early success and recent decline of the U.S. motor vehicle industry*, Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/254442015_Fordism_and_Taylorism_are_responsible_for_the_early_success_and_recent_decline_of_the_US_motor_vehicle_industry, consultado pela última vez em 23/03/2020.
- Fernandes, A. (2019). *Uma jurisprudência consolidada: a presunção de laboralidade*, Lusíadas, disponível em http://repositorio.ulusiada.pt/bitstream/11067/5501/1/minerva_v9_n1_9.pdf.
- Ginès i Fabrellas, A. (2016). *Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo el caso de amazon mechanical turk* in Revista Derecho Social y Empresa, disponível em <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5813340>, consultado pela última vez em 30/05/2020.
- Muñoz Osorio, A; Amórtegui Molinares, V y Esguerra Muñoz, G (2018) El teletrabajo. *Justicia Juris*, 14 (1), 25-31, Disponível em <http://ojs.uac.edu.co/index.php/justicia-juris/article/view/1976/1256>, consultado pela última vez em 31/10/2020.
- OIT (2016). *Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors*”, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf, consultado pela última vez em 01/10/2020.
- OIT (2018). *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf, consultado pela última vez em 31/10/2020.
- Redinha, M. (1999). II Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina. Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>, consultado pela última vez em 24/03/2020.

Sanguinetti Raymond, W. (2020). *Los teletrabajadores de la emergencia y el teletrabajo del futuro*. Disponível em <http://cres.cescyl.es/los-teletrabajadores-de-la-emergencia-y-el-teletrabajo-del-futuro/>, consultado pela última vez em 03/11/2020.

Todoí-Signes, A., Sánchez Ocaña, J.M., Kruithof Ausina, A. (2019). *El treball en plataformes digitals a la Comunitat Valenciana*, disponível em <https://www.uv.es/ceconomiacol/InformeTrabajoplataformasdigitales2019.pdf>, consultado pela última vez em 31/10/2020.