

## ECONOMIA

# PS deixa em aberto condições de contratos dos estafetas

A proposta que o PS se prepara para aprovar deixa ao juiz o trabalho de avaliar que normas da lei laboral são ou não compatíveis com a atividade nas plataformas digitais. Como se organiza o horário? Como se calcula o salário? Juristas antecipam dúvidas e pedem um novo regime laboral específico para estes trabalhadores.



Reconhecimento de um contrato de trabalho para os trabalhadores das plataformas digitais está em discussão em toda a Europa.

Miguel Baltazar



**Catarina Almeida Pereira** [catarinapereira@negocios.pt](mailto:catarinapereira@negocios.pt)

13 de Dezembro de 2022 às 07:00

Geralmente trabalham a recibos verdes, mas o processo que pode levar ao reconhecimento de um contrato de trabalho para os trabalhadores das plataformas digitais que sejam na verdade dependentes está em discussão em toda a Europa. Em Portugal, ao que tudo indica, será especialmente complexo, desde logo por admitir que o trabalhador fique vinculado não apenas à multinacional (caso da Uber ou da Bolt), mas também, em alternativa, a pequenas e médias empresas intermediárias. E já numa fase final do processo, a proposta que o PS apresentou no Parlamento, e que se prepara para aprovar na especialidade, levanta uma série de novas interrogações: havendo contrato, é ao juiz que cabe avaliar que normas da lei laboral são compatíveis com a “natureza” da atividade da plataforma.

O novo artigo de cerca de duas páginas que o PS já se mostrou disponível para aprovar, sem alterações, nas votações da especialidade que são retomadas esta terça-feira, começa por descrever os indícios que podem levar um tribunal a presumir a existência de um contrato de trabalho entre o prestador de atividade e a plataforma digital ou o “operador intermédio”. Para isso, basta que se verifiquem alguns (pelo menos dois) de seis novos indícios, adaptados ao trabalho nas plataformas, que incluem a fixação da retribuição, o controlo de atividade em tempo real, ou o exercício de poder disciplinar através de desativação da conta. Esta presunção de contrato pode depois ser contestada – e afastada –

se o intermediário ou a plataforma digital provarem que a pessoa em causa trabalha com efetiva autonomia.

Só que, já na fase final do processo, e “nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, apenas se aplicam as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada”, lê-se na proposta do PS, que neste ponto se limita a reproduzir, aliás, o que já estabelecia a proposta de lei do Governo. Sendo assim, que regras laborais é que passam, afinal, para os estafetas?

### O que é óbvio e o que fica para os tribunais

Perante uma relação de trabalho que se afasta da tradicional, em que “o trabalhador terá, em princípio, liberdade para decidir quando e onde vai trabalhar”, o legislador “demitiu-se da tarefa – árdua – de, pelo menos, indicar quais as normas que, no seu entender, seriam aplicáveis, deixando esse trabalho, integralmente, para o intérprete e, como já se antevê, para os tribunais”, constata a advogada Inês Arruda, sócia da Inês Arruda e Associados. Ainda que admitam alguma margem de discricionariedade, os especialistas contactados consideram que há garantias da lei laboral que o juiz não poderá deixar de considerar enquadrar.

Para a jurista Teresa Coelho Moreira, mesmo nos termos genéricos desta proposta, os trabalhadores das plataformas digitais estão desde logo abrangidos pela “proteção contra despedimentos sem justa causa, pela proteção em caso de acidentes de trabalho ou, se cessar o contrato, de subsídio de desemprego”. Na opinião da ex-coordenadora do Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho, o regime de férias e o descanso mínimo de 11 horas também não poderá ser afastado. Depois, há outros aspetos “que têm de ser adaptados” e que “estão relacionados com a flexibilidade temporal, não tanto do período normal de trabalho [com o limite semanal de 40 horas, pelo menos em média], mas o horário de trabalho, porque, aí sim, o trabalho nas plataformas digitais tem claramente a natureza de ‘on/off’ e tem de ser adaptado à natureza da atividade”, conclui a professora da Universidade do Minho.

Para Nuno Ferreira Morgado, sócio da PLMJ, também é evidente que se aplicam os regimes de férias, de cessação de contrato ou os intervalos de descanso. “O que não é óbvia é a organização dos tempos de trabalho: sabemos que não se pode trabalhar mais de 40 horas por semana, mas como se organiza isso em concreto? E como é que se articula o dever de lealdade e não concorrência com a realidade prática dos trabalhadores das plataformas digitais?”, questiona o advogado, que trabalha com “algumas” plataformas digitais.

Além da segurança do emprego ou dos períodos mínimos de descanso, da retribuição mínima ou do pagamento de trabalho suplementar, serão aplicáveis, por exemplo, as regras de proteção na parentalidade e de igualdade e não discriminação, elencadas no artigo 7.º do Código do Trabalho, bem como as obrigações relativas à Segurança Social, concorda Inês Arruda. “No demais ter-se-á de avaliar caso a caso, tendo em conta o tipo de relação acordada entre as partes.” Assim, “as partes podem não ter um horário de trabalho, já que o trabalhador poderá querer ter a liberdade de aceitar o trabalho de diferentes plataformas; pode não existir uma remuneração-base, recebendo o trabalhador apenas uma remuneração variável, pelas horas que efetivamente trabalha; pode não se aplicar o

regime de faltas, já que o trabalhador pode ter a liberdade de aceitar os trabalhos que entenda (tendo no limite a possibilidade de não se ligar à plataforma)”, exemplifica.

## Um novo regime ou modalidade de contrato

Todos os especialistas ouvidos pelo Negócios sugerem que o Governo aprove regras laborais específicas de trabalho subordinado para os trabalhadores das plataformas, que no fundo dessem resposta às questões que se vão levantar.

“A proposta da presunção é um primeiro passo, mas é importante que o legislador avance e dê um passo logo a seguir a estabelecer uma modalidade de contrato de trabalho com regras que se adequem à natureza específica da atividade laboral nas plataformas digitais: flexibilidade da gestão do tempo de trabalho, controlo por algoritmos”, sustenta Teresa Coelho Moreira, que coordenou o relatório que serviu de base às propostas de alteração do Governo. “No fundo, um regime específico comparável ao que se criou no caso do teletrabalho ou do trabalho intermitente.” Na opinião da professora de Direito da Universidade do Minho, matérias relacionadas com os instrumentos de trabalho poderiam ser reguladas em negociação coletiva, à semelhança do que aconteceu em Espanha com a convenção da plataforma Just Eat.

A norma que aqui se discute, “é quase um reconhecimento que é uma terceira via contratual, só que não há legislação para isso”, diz também Nuno Ferreira Morgado. “Se existe para trabalhadores marítimos ou de serviço doméstico porque não haveria de haver para os das plataformas?” Também Inês Arruda considera “desejável” a criação de um regime especial.

O Negócios dirigiu ao PS três questões sobre o assunto, já na semana passada, através do deputado Fernando José, mas não obteve resposta. O Ministério do Trabalho (MTSSS), responsável pela norma original, também não explicou se quer ou não desenhar um novo regime com regras específicas para as plataformas.

### AMT quer mudanças na proposta

O Governo afastou-se da proposta de diretiva quando decidiu que a vinculação dos estafetas se deverá fazer não apenas com as multinacionais mas, em alternativa, com as empresas intermediárias. No caso dos transportes de passageiros, o intermediário existe por imperativo legal (lei 45/2018) e é o operador de TVDE.

Num parecer que chegou ao Parlamento na semana passada, a meio do processo de especialidade, a Autoridade da Mobilidade e dos Transportes (AMT), presidida por Ana Paula Vitorino, defende que, pertencendo ao setor de passageiros, o mercado dos TVDE “deve ser tratado em legislação específica”. O regulador pede aos deputados que eliminem do novo artigo do Código do Trabalho (12.ºA) a referência ao “operador intermédio” que, tal como a AMT esclarece ao Negócios, “só poderia ser dirigida ao operador de TVDE”. A sugestão contraria a intenção do Governo e pode responsabilizar as multinacionais.

### “E a assiduidade?”, pergunta a Uber

As plataformas digitais também levantam dúvidas sobre as consequências das propostas que estão no Parlamento, tendo em conta o modelo que prosseguem, ao nível dos deveres de lealdade e assiduidade. “Um contrato de trabalho, além de direitos para

os trabalhadores por conta de outrem, implica também obrigações de obediência, lealdade, assiduidade, etc., incompatíveis com a independência na escolha de como, onde e com quem se trabalha que as plataformas oferecem atualmente”, afirma em resposta escrita ao Negócios fonte oficial da Uber.

A empresa considera que a proposta que está no Parlamento “parece incompatível” com regimes jurídicos que já regulam estas atividades, embora nem sempre de uma perspetiva laboral. “Tanto o TVDE como a entrega ao domicílio de comida e bens, tal como o comércio eletrónico e as vendas à distância, são atividades reguladas por múltiplos regimes”, ilustra a mesma fonte.

***Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho apenas se aplicam as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada.***

PROPOSTA DO PS ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO.

***É importante que o legislador avance e dê um passo logo a seguir a estabelecer uma modalidade de contrato de trabalho com regras que se adequem à natureza específica da atividade laboral nas plataformas digitais.***

TERESA COELHO MOREIRA DOUTORA EM DIREITO E CO-COORDENADORA DO LIVRO VERDE SOBRE O FUTURO DO TRABALHO

#### **Obrigado por apoiar o nosso jornalismo.**

No Negócios temos como missão disponibilizar informação económica fiável, atual e relevante. E se a batalha pela relevância é uma responsabilidade que nos cabe, no novo enquadramento do setor a capacidade de continuarmos a desempenhar o nosso papel depende cada vez mais do investimento do leitor. Agradecemos a sua confiança. Vamos continuar a trabalhar para a merecer.