

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 367/24.5T8AVR.P1

Relator: SÍLVIA SARAIVA

Sessão: 03 Fevereiro 2025

Número: RP20250203367/24.5T8AVR.P1

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: PROCEDENTE O RECURSO; ALTERADA A SENTENÇA

RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO LABORAL

PRESUNÇÃO LEGAL / ARTIGO 12.º DO CT

PLATAFORMA DIGITAL

ESTAFETA

Sumário

I - Considerando a data do início da relação contratual, não é aplicável a presunção de laboralidade prevista no artigo 12.º-A do Código do Trabalho, aditado pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

II - Impõe-se o recurso ao tradicional método indiciário para a qualificação jurídica da relação contratual.

III - Os indícios devem ser considerados em conjunto e não isoladamente; o seu peso e valoração variam consoante o contexto específico e a forma como a atividade em causa se organiza, sendo crucial indagar a integração, ou não, do estafeta na estrutura organizativa da Ré.

IV - O estafeta não dispõe de clientes próprios e insere-se numa organização produtiva externa (a da plataforma digital); não assume riscos de ganhos ou perdas; o critério de remuneração é, em última análise, definido pela plataforma; esta controla a prestação do serviço em tempo real, através da gestão algorítmica e de sistemas de geolocalização, detém poderes sancionatórios, podendo, inclusive, desativar a conta do estafeta.

V - A possibilidade de os estafetas se fazerem substituir por outros, desde que registados na plataforma, a ausência de exclusividade e de horário de trabalho predefinido, a liberdade na escolha de rotas e a possibilidade de recusa de entregas, não infirmam os indícios de subordinação.

VI - A subordinação nesta era digital deve ser encarada de forma mais flexível

e adaptada a esta nova realidade tecnológica, distanciando-se do modelo fordista tradicional.

Texto Integral

Processo n.º 367/24.5T8AVR. P1

(secção social)

Relatora: Juíza Desembargadora Sílvia Gil Saraiva

Adjuntas: Juíza Desembargadora Maria Luzia Carvalho

Juíza Desembargadora Teresa Sá Lopes

*

Recorrente: **Ministério Público**

Recorrida: **“A..., Unipessoal, Lda.”**

*

Sumário:

.....

.....

.....

*

Acordam as Juízas subscritoras deste acórdão da quarta secção, social, do Tribunal da Relação do Porto:

I. RELATÓRIO:

O Ministério Público (Autor) intentou ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho contra a “A... Unipessoal, Lda.” (Ré), pedindo seja declarada a existência de um contrato de trabalho entre a Ré e AA, com início em, pelo menos, a 1 de maio de 2023.

Para tanto alegou, em síntese, que o estafeta AA, no dia 20 de setembro de 2023, encontrava-se na praça de alimentação do ..., em total disponibilidade, aguardando que a plataforma A... lhe atribuísse algum pedido de entrega e transporte de encomendas (num estabelecimento, para levantar o pedido de cliente, para entrega), de acordo com as instruções dadas através do telemóvel, mediante a aplicação A... Driver disponibilizada pela A..., numa localização determinada pela aplicação para levantar uma encomenda num restaurante específico indicado pela plataforma eletrónica através da mesma aplicação.

O estafeta AA estava registado na plataforma digital A... desde 15 de março de 2023, com o número telemóvel

Alegou ainda que a plataforma fixava a retribuição pelo trabalho efetuado pelo estafeta; que a Ré exercia o poder de direção e determinava regras específicas; que controlava e supervisionava a prestação da atividade, incluindo em tempo real, e que verificava a qualidade do serviço prestado, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica.

Acrescentou que a Ré na aplicação restringia a autonomia do estafeta AA quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à utilização de subcontratados ou substitutos, à escolha de clientes ou à prestação de serviços a terceiros através da plataforma.

Por fim, alegou que a Ré exercia poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através da desativação da conta, e que os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados eram propriedade da Ré ou explorados por esta através de contrato de aluguer.

Regularmente citada, a Ré apresentou contestação:

Nela invoca uma *“exceção dilatória atípica derivada da anulabilidade da participação efetuada pela ACT aos Serviços do Ministério Público”*, ao abrigo do artigo 163.º, n.º 1 do Código do Procedimento Administrativo, por preterição do seu direito de pronúncia e defesa.

Defendeu ainda a inconstitucionalidade do artigo 32º, n.º 3, da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, por violação do princípio da separação de poderes e da competência reservada ao Governo.

Impugnou a versão dos factos alegada na petição inicial, afirmando não estar em causa um contrato de trabalho, mas sim um mero contrato de prestação de serviço.

Pugnou pela improcedência da ação, com a consequente absolvição do pedido.

Designada data para a realização da audiência final, o “trabalhador” foi notificado nos termos do disposto no artigo 186.º-L, n.º 4, do Código de Processo do Trabalho.

Este não apresentou articulado autónomo, nem aderiu aos factos alegados na petição inicial.

Em sede de saneamento, foi julgada improcedente a exceção dilatória atípica arguida pela Ré por alegada preterição do direito de pronúncia e defesa.

Realizada a audiência final, foi proferida sentença a 11 de novembro de 2024.

Na sentença, como questão prévia, considerou-se inexistente a violação do princípio da separação de poderes consagrado no artigo 112.º da Constituição da República Portuguesa.

A sentença terminou com o seguinte dispositivo:

«Termos em que se julga a ação improcedente, absolvendo-se a R. do pedido.

Sem custas, dada a isenção do Ministério Público e o facto do trabalhador não ter apresentado articulado próprio – cfr. arts. 527º n.ºs 1 e 2 do Cód. de Processo Civil, 4º n.º 1, al. a) do Regulamento das Custas Processuais e 186º-Q, n.º 4 do Cód. de Processo do Trabalho.

Valor da ação: € 2.000,00.

Registe, notifique e comunique – art. 186.º-O, n.º 9, do Cód. de Processo do Trabalho.» (Fim da transcrição)

Desta sentença interpôs o Recorrente/Ministério Público recurso de apelação visando a sua revogação.

Termina as suas alegações com as seguintes conclusões:

«1.O Ministério Público não concorda quanto ao decidido na sentença de julgar improcedentes as ações.

2. A presunção da existência de contrato de trabalho ínsita no artigo 12º-A, do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, é aplicável aos casos em apreço, ainda que apenas após a data da sua entrada em vigor, ou seja, a partir de 01/05/2023.

3. Importa verificar se resulta dos factos provados a verificação de algumas das características referidas nas alíneas do n.º 2 do referido artigo 12º-A do Código do Trabalho.

4. Os quocientes disponíveis na App A... foram estabelecidos pela A... e não pelo estafeta, o que significa que os limites mínimos e máximos da remuneração são fixados pela própria Ré A....

5. Por isso é a plataforma que fixa o valor da retribuição, uma vez que esta se encontra, na sua totalidade, dependente do seu critério unilateral.

6. Deve considerar-se preenchida a característica de contrato de trabalho prevista no artigo 12.º-A, n.º 1, al. a), do Código do Trabalho.

7. São inúmeras as regras específicas unilateralmente impostas pela Ré A... aos estafetas, nomeadamente, os factos dados como provados 4 a 9, 23, 39, 40, 53, 55 e 56.

8. A Ré A..., além de estipular as regras (rectius, todas as regras) para acesso/ inscrição na plataforma por parte dos “estafetas” – fase que não se pode excluir de todo o processo de prestação da atividade, igualmente dirige, estipula, concretiza e define a forma como toda a atividade deve ser por eles prestada.

9. Está assim verificada a característica prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 12º-A do Código do Trabalho.

10. Todo o acervo jurídico-normativo do artigo 12º-A não pode ser analisado e estudado à luz do direito do trabalho assente numa lógica da revolução industrial do século XX, mas antes tendo como sustentáculo um novo paradigma de relações jurídico-laborais da era digital do século XXI, que inclui redes sociais, meios de comunicação à distância, internet, bases de dados, algoritmos e inteligência artificial, numa dinâmica de constante evolução a uma velocidade vertiginosa.

11. O exercício do poder disciplinar nesta nova realidade da era digital pode efetuar-se precisamente pelo modo dado como provado no ponto 48 do elenco

dos factos provados: mediante a desativação da conta do estafeta na App A... pertencente à Ré.

12. Diz-se na alínea f) do art. 12.º-A, n.º 1, do Código de Trabalho, que “Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por esta explorados através de contrato de locação”.

13. O principal instrumento de trabalho é a aplicação informática App A... pertencente à Ré A... sendo que, sem ela, seria impossível a prestação da atividade em análise.

14. Aqui chegados, não podemos deixar de aludir à conclusão expressa por João Leal Amado (ob. cit. pág. 89) de que “ao olhar para um qualquer estafeta, daqueles que percorrem velozmente as ruas nas suas motos (ou, mais lentamente, pedalando nas suas bicicletas), creio que nenhum de nós se convence, seriamente, de que ali vai um empresário - seja um microempresário, um moto empresário ou um ciclo empresário...Não(...) Ali vai, motorizado ou pedalando, um trabalhador dependente, um trabalhador do século XXI, diferente, decerto, dos seus pais, avós ou bisavós, mas, afinal, ainda um trabalhador dependente um subordinado de novo tipo, com contornos distintos dos tradicionais, mas, em última instância, ainda dependente e subordinado na forma como desenvolve a sua atividade”.

15. Nestes termos, concluindo-se pela verificação das presunções enunciadas nas alíneas a), b), e) e f) do artigo 12.º-A, do Código do Trabalho, deverá a douta sentença ser revogada e substituída por outra que condene a Ré no reconhecimento dos contratos de trabalho relativamente ao trabalhador AA, pelo menos desde 01/05/2023.

16. A Ré não logrou ilidir tais presunções.

17. Por via da aplicação dos tradicionais indícios de subordinação jurídica, previstos no artigo 12º do Código do Trabalho, é possível concluir neste caso concreto pelo reconhecimento da existência.» (Fim da transcrição)

A Recorrida contra-alegou pugnando pela improcedência do recurso e pela manutenção do decidido.

*

O Meritíssimo Juiz a quo admitiu o recurso interposto como de apelação, com subida imediata, nos próprios autos e com efeito meramente devolutivo.

*

Admitido o recurso neste tribunal e colhidos os vistos, cumpre decidir.

*

II - Questões a decidir:

O objeto do recurso é definido pelas conclusões do recorrente [artigos 635.º, n.º 3 e 4, e 639.º, n.ºs 1 e 3, ambos do Código de Processo Civil, ex vi, artigo 1.º, n.º 2, alínea b), do Código de Processo do Trabalho], por ordem lógica e sem prejuízo da apreciação de questões de conhecimento oficioso e da indagação, interpretação e aplicação das regras de direito (artigo 5.º, n.º 3, do Código de Processo Civil), observado que seja, quando necessário, o disposto no artigo 3.º, n.º 3, do Código de Processo Civil.

A questão a decidir é a seguinte:

- Qualificação jurídica da relação contratual, face à errónea aplicação do direito.

*

III- FUNDAMENTOS DE FACTO:

Matéria de facto dada como provada em primeira instância

*

1. A R. dedica-se, além do mais, à gestão da Plataforma ou aplicação informática (APP) “A...”, em Portugal, que permite que um consumidor adquira bens ou produtos (designadamente refeições), junto de estabelecimentos comerciais, que são entregues por estafetas.

2. A Plataforma é utilizável mediante telemóvel, fazendo a ligação entre os comerciantes, que desejam vender os seus produtos (não só alimentos); clientes, que desejam adquirir bens e que os mesmos lhes sejam entregues em local por si definido e transmitido à plataforma (podendo em alternativa eles

próprios fazer a sua recolha); e estafetas, que procedem à recolha dos produtos nos estabelecimentos e à subsequente entrega aos clientes.

3. Para tanto, os estabelecimentos comerciais e os consumidores têm de baixar a APP e registar-se de forma eletrónica.

4. Os estafetas têm se registar de forma eletrónica no sítio da internet www.A....com/pt e realizam a sua atividade ligada à aplicação da R., que têm de baixar para o respetivo telemóvel.

5. Os estafetas são contratados pela R., sob os termos e condições divulgados no website <https://www.A....com/pt>, unilateralmente definidos, que os prestadores aceitam cumprir por mera adesão, aquando do seu registo na Plataforma.

6. Para os estafetas se registarem na plataforma, têm que ser cumpridos os seguintes requisitos: Idade mínima de 18 anos; Certificado de residência, se for cidadão de um país não pertencente à União Europeia; Carta de condução, se conduzir uma moto; Seguro, se conduzir uma mota; Não ter antecedentes criminais.

7. O estafeta tem de dispor de uma mochila térmica - que pode comprar onde quiser, não tendo de ser da R.

8. O registo na plataforma (criação de conta) e o telemóvel são essenciais para a utilização da plataforma e os documentos apresentados são essenciais para a verificação do cumprimento dos requisitos legais necessários para o exercício da atividade de entregas em veículo motorizado.

9. O processo de registo e acesso à plataforma depende apenas do fornecimento da informação e documentação.

10. Para a R., é irrelevante quem é que realiza a entrega, desde que a sua identidade e requisitos legais para prestação da atividade de entregas através do meio de transporte escolhido, estejam confirmados.

11. A plataforma não faz qualquer escrutínio sobre a experiência, qualificações académicas, ou ausência delas, bem como sobre as características pessoais e técnicas dos estafetas, para validar o seu registo.

12. Nenhum dos estafetas adere ou lhe é solicitado que adira a quaisquer normas de conduta para desempenhar a sua atividade na Plataforma.

13. O estafeta escolhe, de entre as zonas geográficas pré-definidas pela plataforma, aquela onde iria desenvolver a sua atividade.
14. Quando o estafeta se liga à plataforma, esta pode pedir, periódica e aleatoriamente, o registo fotográfico (através de selfie) para comparar com a fotografia registada na plataforma e confirmar a respetiva identidade, sob pena de não ser possibilitado o acesso à plataforma.
15. Esse controlo biométrico é feito para detetar situações de partilha de contas, que não são permitidas na Plataforma, por razões de segurança dos clientes e para o cumprimento das leis.
16. Por cada entrega, o estafeta recebe uma taxa de entrega, cujo mínimo por cada quilómetro é por si fixado e pode ser ajustado a qualquer momento.
17. Quando determina a sua taxa mínima por quilómetro, o estafeta decide que propostas quer receber na Plataforma e quais não são do seu interesse, por não serem pagas de acordo com os preços que quer cobrar pelos seus serviços.
18. O valor da entrega varia em função do dia, do período horário, da procura e do número de entregas - não tendo o estafeta intervenção ou oportunidade de negociação na definição do valor desta componente.
19. É proibido ao estafeta receber o pagamento do pedido em numerário diretamente do cliente, pois este pagamento é feito à plataforma, no momento em que o pedido é efetuado.
20. Os estafetas dispõem de uma ferramenta na plataforma que lhes permite visualizar outras ofertas de entrega disponíveis na sua área e que são pagas abaixo da sua Taxa Mínima por quilómetro, sem necessidade de alterarem a Taxa Mínima por Quilómetro que anteriormente escolheram, e selecioná-las para entrega, se assim o desejarem.
21. Quando a plataforma apresenta a oferta de entrega ao estafeta, apresenta-lhe o valor final que irá receber, caso aceite o pedido, e o parceiro da plataforma digital onde deve ir buscar o pedido.
22. O estafeta pode decidir quando é que é pago, através do flex pay, sendo pago semanalmente, se não optar por recolher os rendimentos através da referida ferramenta.

23. O sinal de GPS do estafeta deve encontrar-se ativo entre os pontos de recolha e de entrega, para garantir o bom funcionamento da aplicação, nomeadamente para atribuição de entregas e para o cliente acompanhar o trajeto do estafeta.
24. O GPS não é utilizado como um meio de controlo da atividade do estafeta, sendo uma ferramenta necessária para o funcionamento da plataforma e para a apresentação de ofertas de entrega aos estafetas.
25. O estafeta pode recusar propostas de entrega, sem que isso tenha quaisquer consequências para si e para a sua utilização da plataforma.
26. Até recolher a entrega, o estafeta pode cancelar a entrega e não a concluir, sem que isso tenha qualquer impacto para si.
27. A plataforma não dá qualquer tipo de indicação ao estafeta sobre o local onde devem estar para receber propostas de entregas.
28. O estafeta nunca tem de reservar turnos, cumprir horários ou indicar as horas em que prefere prestar a sua atividade.
29. O estafeta é livre para decidir quando se liga e desliga da plataforma e durante quanto tempo permanece ligado, podendo permanecer dias, semanas, meses sem se ligar à Plataforma, sem que daí resulte qualquer consequência para si.
30. Os estafetas têm autonomia para definir a forma como se apresentam, nomeadamente a roupa e o equipamento que querem usar (incluindo utilizar a marca de concorrentes) e o veículo (mota ou bicicleta) que utilizam para efetuar as entregas.
31. Os estafetas podem substituir-se por outros estafetas, desde que registados na plataforma (exigência que se prende com questões de segurança), sendo os rendimentos negociados entre eles, não recebendo o substituto diretamente da R.
32. A exigência de mota ou bicicleta prende-se com as necessidades de celeridade nas entregas; e a da mochila térmica, com as regras de higiene e segurança alimentar.
33. Os estafetas podem prestar atividade a terceiros, incluindo via outra plataforma ou por conta própria.

34. A R. não utiliza algoritmos para controlar, nem para supervisionar, nem para verificar a qualidade da atividade dos estafetas, como também não os utiliza para aplicar qualquer tipo de medidas.
35. A R. não dá orientações ou instruções aos estafetas sobre a forma como devem interagir com os clientes.
36. Após a recolha do pedido, o estafeta dirige-se para o local de entrega do mesmo, sendo o caminho a seguir para a entrega sugerido pelo GPS da aplicação da plataforma e comunicado ao cliente, que é informado da rota do estafeta e do momento da sua chegada.
37. O estafeta é livre para escolher o sistema de GPS da sua preferência e para escolher a sua rota livremente.
38. A R. não faz qualquer controlo sobre a rota que o estafeta faz para concluir essa entrega.
39. A R. exige que o estafeta utilize o veículo que se encontrava registado na plataforma.
40. É a R. que define o tempo máximo de aceitação ou recusa do pedido.
41. O estafeta pode bloquear comerciantes e/ou clientes com quem não deseje contactar.
42. O estafeta tem uma reputação associada ao seu perfil, que contém diversa informação, nomeadamente, avaliação dos clientes e estabelecimentos, que é tratada pela plataforma.
43. A R. e a B... criaram uma apólice de seguro de responsabilidade civil para os estafetas, cobrindo danos causados a terceiros pelos estafetas, que devem, no caso de sinistro, reportar na plataforma da R., na parte dos sinistros.
44. A R. implementou um programa de cariz comercial (A... Pro), que permite ao estafeta/distribuidor acumular pontos para troca por benefícios comerciais disponibilizados pelas marcas/empresas, nomeadamente, descontos em combustível na C... pagos pelos estafetas/distribuidores por motivos de entrega dos pedidos ao serviço da A... Unipessoal Ld.^a.
45. O estafeta é livre de aderir ou não ao A... Pro.

46. A acumulação de pontos está na dependência da quantidade de pedidos entregues (dependia da quantidade de trabalho concluído com a entrega do pedido).

47. Pode acontecer as entregas não serem realizadas por não existirem estafetas com sessão iniciada na Plataforma ou por nenhum estafeta aceitar uma determinada oferta de entrega.

48. O desrespeito das regras definidas no contrato pode determinar a desativação da conta por decisão unilateral da R., após notificações enviadas ao estafeta.

49. Os estafetas podem desenvolver a sua atividade na Plataforma diretamente, regidos por um documento intitulado “Contrato de parceiro de entregas independente”; ou através de um intermediário.

50. Os estafetas que desenvolvem a sua atividade na plataforma diretamente são designados por “Parceiros de Entregas Independentes”.

51. Os estafetas que desenvolvem a sua atividade na Plataforma através de um intermediário são designados por “Parceiros de Entregas do Parceiro de Frota”.

52. Os intermediários são designados por “Parceiros de Frota”.

53. Do “Contrato de parceiro de entregas independentes”, definido pela R., a que o estafeta aqui em causa aderiu, consta, além do mais:

«Parceiro de Entregas Independente» refere-se a um trabalhador independente no negócio de Serviços de Entrega; «Serviços de Entrega» refere-se ao ato de entrega de comida ou outros itens que tenham sido pedidos pelos Clientes aos Comerciantes através da APP (...)

se aceitar uma proposta de entrega da A..., concorda em prestar serviços de entrega a pedido da A... em troca do pagamento da Taxa de Entrega (conforme definido infra). As propostas de entrega para serviços de entrega podem ser aceites clicando na opção aceitar uma proposta na APP. Também pode recusar propostas de serviços de entrega clicando na cruz vermelha na proposta de serviços de entrega na APP ou ignorar uma proposta de serviços de entrega. Para que fique claro, não há consequências para propostas recusadas ou ignoradas de Serviços de Entrega. (...)

se concordar com este Contrato, o Parceiro de Entregas Independente opta por ser trabalhador independente ao utilizar a APP. Este Contrato não é um contrato de trabalho, e não cria uma relação de trabalho entre si e nós, ou qualquer afiliada da A.... Também não cria uma parceria legal, uma joint venture ou lhe dá a autoridade para nos vincular ou manter-se como nosso funcionário, trabalhador, agente, parceiro legal ou representante autorizado. (...)

a. O Parceiro de Entregas Independente não tem obrigação de iniciar sessão ou utilizar a APP. O Parceiro de Entregas Independente pode iniciar sessão na APP se, quando e onde pretender.

b. O Parceiro de Entregas Independente não está sujeito a nenhuma forma de avaliação e é totalmente livre na forma como executa as suas tarefas.

c. O Parceiro de Entregas Independente decide sozinho se, quando, onde e por quanto tempo pretende utilizar a APP e quando aceitar, recusar ou ignorar qualquer proposta de Serviços de Entrega.

d. A A... e/ou a ... não controlam, nem direcionam o Parceiro de Entregas Independente e não podem ser consideradas como controlando ou direcionando o Parceiro de Entregas, inclusive em conexão com a sua prestação dos Serviços de Entrega, as suas ações ou omissões, ou a sua operação e manutenção do Seu Meio de Transporte.

e. Se necessário por motivos de segurança pública, podem existir restrições geográficas sobre onde pode receber propostas de Serviços de Entrega.

f. O Parceiro de Entregas Independente é totalmente livre de escolher se contrata ou não com ou para outras empresas para prestar Serviços de Entrega, incluindo concorrentes da A.... Isto inclui fazê-lo ao mesmo tempo do que quando está a usar a APP (conhecida como “multi-apping”). Também é totalmente livre de prestar Serviços de Entrega aos Seus próprios clientes e ter a sua própria base de clientes.

g. Quando estiver registado e online, as propostas de Serviços de Entrega podem aparecer na APP.

h. O Parceiro de Entregas Independente pode decidir livremente a taxa/preço mínimo por quilómetro dos Serviços de Entrega que lhe são propostos. Pode alterar esta tarifa/preço por quilómetro as vezes que desejar e a qualquer

momento, sem comunicação prévia à A... ou autorização da A..., nos termos da cláusula 6.b. infra.

i. Se aceitar uma proposta de Serviços de Entrega, os Comerciantes e Clientes receberão informações sobre a sua identificação, incluindo o Seu primeiro nome, foto, localização e informações sobre o Seu Meio de Transporte, de acordo com a Cláusula 12 (Privacidade).

j. O Parceiro de Entregas Independente será responsável por escolher a forma mais eficaz e segura de chegar ao destino. Uma vez aceite uma proposta de Serviços de Entrega, ainda pode cancelar.

k. O Parceiro de Entregas Independente é livre para escolher o sistema de GPS da sua preferência na APP (entre Waze, Google Maps ou APP) ou usar qualquer outro sistema de GPS que não seja API integrado na APP da A..., ou não usar nenhum sistema de GPS. Tal permite que o Parceiro de Entregas Independente escolha a sua rota livremente. Para que fique claro, não há consequências por escolher uma rota livremente.

l. Se o Parceiro de Entregas Independente não desejar continuar a prestar Serviços de Entrega a um Comerciante e/ou Cliente, poderá bloqueá-los mediante pedido ao departamento de suporte da APP para não receber mais propostas de Serviços de Entrega dos mesmos.

m. O Parceiro de Entregas Independente reconhece que as suas informações de localização têm de ser fornecidas à A... para prestar Serviços de Entrega. Reconhece e concorda que: (a) as suas informações de localização podem ser obtidas pela A... enquanto a APP está em funcionamento; e (b) a sua localização aproximada será exibida ao Comerciante e ao Cliente antes e durante a prestação de Serviços de Entrega. Além disso, a A... e as suas afiliadas podem aceder e partilhar com terceiros as informações de localização obtidas pela APP para efeitos de proteção, segurança e técnicos.

n. O Parceiro de Entregas Independente reconhece e concorda que: (a) é o único responsável por tomar as precauções razoáveis e apropriadas (incluindo a manutenção de um seguro adequado que cumpra os requisitos da legislação aplicável) em relação a quaisquer atos ou omissões de um Comerciante, Cliente e/ou terceiros; e (b) a A... ou as suas afiliadas podem fornecer as suas informações de contato e/ou seguro a um Comerciante e/ou Cliente e/ou terceiro mediante solicitação razoável de tal Comerciante e/ou Cliente e/ou terceiro (por exemplo, em conexão com um acidente). (...)

está obrigado a cumprir este Contrato e se não o fizer, aceita e reconhece que a A... reserva o direito, a qualquer momento, fazer cessar este Contrato e, ao fazê-lo, restringir o Seu acesso à APP. Se a A... restringir por qualquer forma o acesso ou utilização da APP pelos referidos motivos, Cláusulas 11, 16 e 17 deste Contrato serão aplicáveis.

d. Deve ter todos os equipamentos, ferramentas e outros materiais necessários (a expensas próprias) para executar os Serviços de Entrega.

e. Irá prestar os Serviços de Entrega com a devida competência, cuidado e diligência e compromete-se a cumprir com todas as leis aplicáveis, regulamentos, costumes locais e boas práticas, incluindo as relativas a segurança dos Clientes, segurança rodoviária e higiene, segurança alimentar e regulamentos sobre entrega de bebidas alcoólicas.

f. Quando opte por usar a APP, fá-lo-á de boa-fé, fará uma boa utilização e abster-se-á de tentar defraudar a A..., os Comerciantes, outros Parceiros de Entregas Independentes e os Clientes.

g. Não lhe é exigida a utilização de roupa ou sacos com a marca da A... para prestar Serviços de Entrega. É livre para escolher o equipamento necessário para o Seu negócio, incluindo o uso de equipamentos de marcas concorrentes da A..., quando apropriado.

h. Para prestar Serviços de Entrega deverá apenas utilizar o Meio de Transporte identificado na sua conta connosco. O Meio de Transporte identificado deve ser adequado para utilização no âmbito da APP (tal como determinado a cada momento). Quando aplicável, o Meio de Transporte deverá cumprir com a legislação aplicável no Território.

i. Deverá entregar-nos toda a informação por nós exigida (incluindo renovações) que demonstre a observância do exposto acima, antes e durante o período de utilização da APP.

j. Quaisquer taxas e impostos suportados em resultado da prestação de Serviços de Entrega serão da sua responsabilidade.

k. A A... compromete-se a reembolsar Portagens suportadas no decurso da prestação de Serviços de Entrega.

l. Deverá manter em vigor durante todo o período de utilização da APP todas as apólices de seguro obrigatório aplicáveis ao Meio de Transporte que utiliza

durante o período de vigência deste Contrato, com o nível de cobertura exigido por lei.

m. Se aceitar uma proposta de Serviço de Entrega, ser-lhe-ão facultadas Informações do Utilizador e instruções dadas pelos Utilizadores e Informações do Comerciante e instruções dadas pelos Comerciantes à A... através da APP. Devido à legislação em matéria de proteção de dados, o Parceiro compromete-se a não contactar qualquer Utilizador, ou por qualquer forma usar a informação relativa a qualquer Utilizador, para qualquer fim que não seja a prestação de Serviços de Entrega ou a devolução de um artigo perdido.

n. Vai receber uma identificação de Parceiro de Entregas Independente que permite o acesso e o uso da APP de acordo com este Contrato. Deve manter essa identificação de Parceiro de Entregas Independente confidencial e não a partilhar com terceiros não autorizados. Deve notificar a A... de qualquer violação, divulgação ou uso indevido da sua identificação de Parceiro de Entregas Independente ou da APP.

o. O Parceiro de Entregas Independente é livre para substituir a sua atividade, o que significa que pode decidir livremente e chegar a acordo com outro Parceiro de Entrega Independente com uma conta ativa na APP para que este último realize serviços de entrega no Seu interesse e sob o Seu controlo e responsabilidade.

p. Ao usar a APP, deve cumprir este Contrato e todas as leis aplicáveis (...)

a. O Parceiro de Entregas Independente pode determinar livremente a sua taxa mínima por quilómetro, indicando na APP o limite de taxa por quilómetro abaixo do qual este não deseja receber propostas de Serviços de Entrega Independente receberá apenas propostas de Serviços de Entrega para as quais a taxa por quilómetro seja igual ou superior à Taxa Mínima por Quilómetro que este determinou.

b. Cada proposta de Serviços de Entrega exibida ao Parceiro de Entregas Independente na APP, incluirá uma taxa proposta (incluindo IVA ou qualquer outro por quilómetro inferior à sua Taxa Mínima por Quilómetro.

c. A taxa por quilómetro será calculada dividindo o valor da Taxa de Entrega pelo número de quilómetros a serem percorridos desde o ponto de levantamento do pedido até ao ponto de entrega do pedido, que será indicado na proposta de Serviços de Entrega, conforme determinado por serviços de localização.

d. A Taxa de Entrega será o resultado da taxa oferecida no momento do receção da proposta de Serviços de Entrega, considerando a Taxa Mínima por Quilómetro, vezes os quilómetros entre o ponto de levantamento e o ponto de entrega constantes na proposta de Serviços de Entrega (conforme determinado pela A... usando serviços de localização), e ainda incentivos relativos a cada viagem que possam ser aplicáveis em dado momento e/ou local onde o Serviço de Entrega é prestado (o “Cálculo da Taxa de Entrega”).

e. A Taxa de Entrega não inclui gratificações pagas pelo Cliente. Os Clientes podem pagar gratificações, diretamente em espécie ou através da APP. No caso de um Cliente pagar uma gratificação através da APP, a A... entregará a gratificação completa ao Parceiro de Entregas Independente juntamente com as taxas de entrega. No caso de gratificações em dinheiro dadas diretamente ao Parceiro de Entregas Independente por um Cliente ou Comerciante, estas também pertencem exclusivamente ao Parceiro de Entregas Independente e nenhuma parte da gratificação será devida à A...

f. O Parceiro de Entregas Independente receberá Taxas de Entrega de forma agregada com uma periodicidade pelo menos semanal. Se disponível no Território, o Parceiro de Entregas Independente poderá optar por receber a Taxa de Entrega e as gratificações agregadas mais cedo. Para o efeito, a A... poderá aplicar um desconto ao valor agregado das Taxas de Entrega. O desconto aplicável será apresentado na APP. Ao escolher receber o pagamento mais cedo, o Parceiro de Entregas Independente está a aceitar o desconto apresentado na APP.

g. Caso (i) haja evidências comprovadas de que o Parceiro de Entregas Independente cometeu fraude; (ii) o Parceiro de Entregas Independente cancelou um pedido após este ter sido aceite e, portanto, o Serviço de Entrega não foi prestado, a A... tem o direito de reduzir a taxa de entrega. A decisão da A... de reduzir ou cancelar a Taxa de Entrega desta forma, deve ser exercida de maneira razoável e com base em razões objectivas. (...)

Impostos. Deverá a cumprir as suas obrigações relativas a inscrição nos serviços de finanças e Segurança Social, na qualidade de empresário em nome individual que presta a atividade comercial de transportador, cálculo e pagamento de impostos devidos pela prestação do Serviço de Entregas e prestar-nos, sempre que solicitado, toda a informação fiscal relevante (incluindo o Seu NIF válido, se a lei na sua região assim o exigir). É responsável por manter os seus dados fiscais completos e atualizados e informar a A... sobre qualquer alteração ao Seu estatuto fiscal ou contributivo.

É responsável pelo pagamento dos Seus impostos, incluindo sobre o Seu rendimento. Com base em considerações de natureza regulatória ou fiscal, podemos optar, sujeito à nossa discricionariiedade, por recolher e entregar impostos aplicáveis à prestação de Serviços de Entrega, e podemos entregar qualquer informação relevante de natureza fiscal que nos tenha transmitido diretamente às autoridades tributárias, por sua conta ou não. Para os efeitos desta cláusula, as ref rendimento, contribuições para a segurança social, imposto de selo e tributos similares (...)

a. O Parceiro de Entregas Independente não tem qualquer obrigação de usar a APP. Se optar por parar de usar a aplicação pode fazê-lo sem necessidade de nos notificar.

b. No caso de uma alegada violação das obrigações do Parceiro de Entregas Independente (Cláusula 5, supra), incluindo quando recebemos uma reclamação de segurança ou potencial incumprimento das leis e regulamentos aplicáveis, bem como dos costumes locais e boas práticas, ou sempre que necessário para a proteção de terceiros, ou cumprimento da legislação aplicável, ou decorrente de ordem judicial ou administrativa, temos o direito de restringir o seu acesso à, e utilização da APP. Se o fizermos, será notificado por escrito das razões para tal restrição. Podem existir circunstâncias em que não lhe poderemos facultar informação sobre denúncias no decurso de uma investigação (quer seja uma investigação nossa ou de terceiros, como as autoridades policiais o Parceiro de Entregas Independente compromete-se a, antes de iniciar a relação comercial com a AA, e durante a mesma, obter e manter em vigor uma apólice de seguro obrigatório para a prestação dos Serviços de Entrega no Território.

g) A A... poderá manter um seguro relacionado com a prestação de Serviços de Entrega pelo Parceiro de Entregas Independente, tal como venha a determinar discricionariamente. Caso a A... venha a contratar um seguro relativo à sua prestação de Serviços de Entrega, a A... pode alterar os termos, ou cancelar, essa apólice, por sua única e exclusiva determinação e a qualquer momento. Se a A... adquirir um seguro relacionado com a prestação de Serviços de Entrega por parte do Parceiro de Entregas Independente e este desejar receber tal seguro, o Parceiro de Entregas Independente deverá cumprir os termos e condições aplicáveis a tal seguro.

Se a A... adquirir um seguro no âmbito da sua prestação de Serviços de Entrega, a A..., a ... e/ou as suas afiliadas não serão responsáveis seja de que forma for, se o seguro recusar pagar por qualquer perda (...).

o Parceiro de Entregas Independente pode resolver o presente Contrato: (i) sem motivo em qualquer altura, apagando e removendo a APP do Seu dispositivo; (ii) contactando o suporte para seguir o processo de eliminação permanente da conta; (iii) imediatamente, sem aviso prévio, pela nossa violação material deste Contrato; (iv) em caso de alteração do presente Contrato, à qual o Parceiro de Entregas Independente se oponha, no prazo de 15 (quinze) dias após a receção de uma notificação escrita para efeitos de oposição a tal alteração; (v) imediatamente, sem aviso prévio, em caso de insolvência ou falência da A... ou após apresentação de um pedido de suspensão de pagamento (ou ação semelhante) contra si.

b. Podemos resolver o presente Contrato, a qualquer momento, mediante notificação prévia, por escrito, com 30 (trinta) dias de antecedência, salvo nas seguintes situações, nas quais, este período de aviso prévio não se aplica: (i) se estivermos sujeitos a uma obrigação legal ou regulamentar que nos obrigue a terminar a sua utilização da APP ou dos nossos serviços em prazo inferior a 30 (trinta) dias; (ii) se o Parceiro de Entregas Independente tiver infringido o presente Contrato; ou (iii) mediante denúncia de que o Parceiro de Entregas Independente tenha agido de forma não segura ou violou este Contrato ou legislação em conexão com a prestação de serviços de entrega; (iv) teve um comportamento fraudulento (atividade fraudulenta pode incluir, mas não está limitada a, as seguintes ações: partilhar sua conta com terceiros não autorizados; aceitar propostas sem intenção de as entregar; induzir utilizadores a cancelar os Seus pedidos; criar contas falsas para fins fraudulentos; solicitar reembolso de taxas não geradas; solicitar, executar ou confirmar intencionalmente a disponibilidade de propostas fraudulentas; interromper o funcionamento das aplicações e do GPS da A..., como alterar as configurações do telefone; fazer uso indevido de promoções ou para fins diferentes dos pretendidos; contestar cobranças por motivos fraudulentos ou ilegítimos; criar contas duplicadas; fornecer informações falsas ou documentos falsificados); ou (iv) se estivermos a exercer um direito de resolução por um motivo imperativo nos termos da lei aplicável, que pode incluir situações em que o Parceiro de Entregas Independente já não se qualifique, nos termos deste Contrato, da lei e regulamentos aplicáveis ou das normas e políticas da A... e das suas Afiliadas, para prestar Serviços de Entrega ou para operar o Seu Meio de Transporte (...)

caso o Parceiro de Entregas Independente tenha problemas ao usar os nossos serviços e/ou tenha reclamações sobre os nossos serviços, o presente Contrato, pode entrar em contato connosco gratuitamente através da seção

“Ajuda” na APP de Parceiro de Entregas Independente ou visitando help.A....com [[https://help.A....com/..](https://help.A....com/)] para que a nossa equipa de suporte possa dar seguimento. Iremos notificar o Parceiro de Entregas Independente da decisão tomada em prazo razoável.»

54. No dia 20 de setembro de 2023, pelas 12:00 horas, o prestador/estafeta AA encontrava-se no Centro Comercial ..., ligado à Plataforma da R., aguardando que surgisse um pedido de entrega e transporte de comida, quando foi abordado pelo Inspetor do Trabalho, BB.

55. AA registou-se na Plataforma A... em 15 de março de 2023 como prestador de atividade/estafeta, na qualidade de Parceiro de Entregas Independente, tendo aceite os termos e condições da mesma, e abriu atividade na Autoridade Tributária.

56. Para validação da conta, teve de apresentar documentos, nomeadamente: foto de perfil, carta de condução, registo criminal sem antecedentes, certificado de matrícula, seguro da viatura, registo de propriedade da viatura, IBAN para transferência bancária, número de telemóvel.

57. Aguardou algum tempo e passou a desempenhar funções de recolha, distribuição/transporte e de entrega de produtos adquiridos por terceiros (clientes finais), na plataforma eletrónica da R. - da forma e nos termos e condições que acima ficaram descritas.

58. Escolheu a zona de ... e ... e fazia uso de um motociclo.

59. É proprietário do motociclo que conduzia, do capacete, do vestuário de proteção, da mochila e do telemóvel, onde utiliza a aplicação da plataforma digital.

60. Podia comprar a mochila onde quisesse e com o logótipo que quisesse, desde que fosse isotérmica.

61. Exerce atividade de estafeta como parceiro de entregas independente.

62. Recebe, em regra, à segunda-feira de cada semana, por transferência bancária, embora possa escolher a altura em que é pago, através do “flex pay”.

63. A ACT notificou a R., por email de 08/11/2023, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 15º-A, n.º 1, da Lei nº 107/2009, de 14 de setembro, para no prazo de 10 dias regularizar a situação do estafeta aqui em causa.

64. A R. não regularizou a situação no referido prazo, tendo a ACT levantado auto de notícia pela prática de contraordenação laboral muito grave, prevista no art.º 12.º, n.º 2 do Código do Trabalho, remetendo-o ao Ministério Público.

*

Matéria de facto dada como não provada em primeira instância:

Não se provaram quaisquer outros factos com relevo para a decisão da causa, de entre os alegados na petição inicial e contestação, nomeadamente:

- *Que a zona onde o estafeta fazia entregas era definida pela R.;*
- *Que o estafeta necessitava de enviar uma selfie cada vez que fazia o login na aplicação da R.;*
- *Que a R. lhe indica a forma de se apresentar, como fazer a entrega, o que dizer e que informações prestar aos consumidores;*
- *Que a utilização do GPS visa a permitir à R. controlar em tempo real o trajeto do estafeta desde a recolha do pedido até à entrega;*
- *Que a retribuição é fixada unilateralmente e sem qualquer negociação, pela R., que estabelece o valor que o estafeta recebe pelo exercício da sua atividade;*
- *Que a R. tem na aplicação regras e instruções de trabalho sobre conduta do estafeta perante cada situação;*
- *Que é a R. que determina o local de recolha do pedido;*
- *Que a R. determina regras específicas ao estafeta, nomeadamente, quanto à sua forma de apresentação, à sua conduta perante o utilizador do serviço e à respetiva prestação de atividade, como telefonar ao cliente e, bem assim, o dever de contactar o Apoio da Plataforma, em caso de recusa da entrega;*
- *Que a R. tem o poder de sancionar o estafeta, com base, por exemplo, na estimativa entre os pedidos aceites e recusados/cancelados;*
- *Que o estafeta recebia informação com o resumo das suas avaliações, mas sem saber a que entrega se referiam;*

- Que R. incentivava o trabalho do estafeta a certas horas (19:00 às 00:00) de “procura alta”, ao aumentar a taxa por km;
- Que o estafeta não pode prestar atividade fora do limite geográfico que escolheu e só pode realizar os pedidos que lhe são disponibilizados pela plataforma da R.;
- Que o estafeta desconhece os critérios de atribuição pela Plataforma de um pedido a um determinado prestador de atividade;
- Que a R. controla e supervisiona a atividade prestada pelo estafeta, em tempo real;
- Que o estafeta seguia para os locais de entrega dos pedidos de acordo com o caminho definido pelo GPS da aplicação da plataforma digital e é esta aplicação que determina a ordem a que deve ser entregue cada pedido no caso de ser mais do que 1 em simultâneo, não podendo o estafeta alterar a ordem de entrega ou os percursos, nem tem qualquer controlo sobre os mesmos;
- Que a R. controlava e supervisionava a prestação da atividade do estafeta em tempo real e verificava a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;
- Que a R. disponibilizava os pedidos num determinado período do dia, não sendo possível ao estafeta desenvolver a sua atividade fora desse período;
- Que a R. detinha os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pelo estafeta ou são por esta explorados através de contrato de locação;
- Que a partir de determinada altura, o estafeta passou a trabalhar através de intermediário, do qual recebeu convite;
- Que o estafeta trabalhava diariamente das 13h às 15h e das 19h às 22h.

*

III - FUNDAMENTOS DE DIREITO:

A sentença recorrida fundamenta a sua decisão na análise da seguinte matéria:

A – Qualificação jurídica da relação contratual.

O Tribunal *a quo* explana o seu raciocínio nos seguintes termos.

I – Analisa a presunção de laboralidade prevista especificamente para as plataformas digitais pelo artigo 12.º-A do Código do Trabalho (aditado no âmbito da denominada “Agenda do Trabalho Digno” pela Lei n.º 13/2023, de 03.04).

II – Questiona a aplicabilidade dessa presunção de laboralidade a relações já existentes à data da sua entrada em vigor.

III – Conclui que o artigo 35.º, n.º 1, da Lei n.º 13/2023, apresenta uma solução idêntica à do artigo 7.º, n.º 1, da Lei n.º 7/2009, e que, segundo entendimento jurisprudencial consolidado, na qualificação de uma relação jurídica estabelecida antes da entrada em vigor de alterações legislativas que estabeleceram regimes de presunção de laboralidade, aplica-se o regime jurídico vigente na data da sua constituição, salvo alteração substancial entretanto ocorrida na sua configuração.

IV – No caso em apreço, a relação em causa é exercida pelo estafeta AA desde 15 de março de 2023, pelo que não é aplicável a presunção do artigo 12.º-A do Código do Trabalho, mas sim a do artigo 12.º.

V- Considera que, face aos factos apurados, não se demonstram concretamente os factos presuntivos previstos no artigo 12.º do Código do Trabalho.

VI – Acrescenta que, mesmo que se verificasse alguma presunção de laboralidade (o que não se verifica), o modo essencialmente autónomo como o estafeta presta o seu trabalho, levaria ao afastamento da presunção, dada a ausência de sujeição a um poder diretivo, orientador e disciplinar por parte da Ré.

VII – Conclui que entre a Ré e o estafeta não existiu um contrato de trabalho subordinado, o que determina a improcedência da ação.

Importa avaliar a correção da solução adotada.

O Recorrente alega erro na aplicação do direito, sustentando a existência de um contrato de trabalho.

Esta é a principal divergência a analisar em sede de recurso.

Passemos, então, à análise:

O contrato de trabalho estava definido no artigo 1.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho[1], como sendo: *“Aquele pelo qual uma das partes se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta”* – vide, ainda o artigo 1152.º do Código Civil.

Era pacífico, quer em termos doutrinários, quer jurisprudenciais, que, suscitando-se a questão prévia da qualificação da relação, nos termos gerais, incumbia ao trabalhador o ónus de provar a existência do contrato de trabalho (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).

Nos casos de dúvida, era muito frequente o recurso jurisprudencial ao chamado «*método indiciário*», com o objetivo de formular um juízo global sobre a qualificação contratual.

O artigo 11.º do Código do Trabalho (2009[2]) dá-nos a seguinte noção de contrato de trabalho: *“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”*.

O artigo 1154.º do Código Civil define a prestação de serviços como (o contrato) aquele: *“em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra, certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição”*.

Trata-se de um contrato que, no dia a dia e nas divergências jurídicas, anda, com aquele primeiro, paredes-meias.

Na prática, a distinção entre ambos os contratos, é frequentemente complexa.

Com efeito, a prestação de serviços pode também ser retributiva ou onerosa e, por outro lado, deve-se ter em consideração que a retribuição, quer num caso quer noutro, pode ser certa, mas também mista ou decomposta em vários itens remuneratórios.

Torna-se, assim, uma tarefa espinhosa e árdua saber se o contrato que as partes quiseram e celebraram foi de trabalho ou de prestação de serviços.

Apesar da complexidade da distinção, é fundamental a caracterização do contrato – como de trabalho – e a sua delimitação, mormente em relação à prestação de serviços: a natureza do vínculo determina a legislação aplicável;

se se trata de um contrato de trabalho, as relações jurídicas regem-se pela disciplina própria do direito do trabalho, enquanto as situações oriundas de um contrato de prestação de serviços seguem o regime próprio do direito civil, *tout court*.

A doutrina é extensa e a jurisprudência é vasta ao abordar este tema tanto na distinção em relação a outros contratos afins quanto na sua própria caracterização.

O contrato de trabalho é, antes de mais, tal como os seus semelhantes, uma figura negocial privada, subordinada ao princípio da autonomia da vontade, seja na vertente genérica da liberdade de celebração, seja na vertente mais específica da liberdade de conformação concreta.

É também um negócio jurídico bilateral, nominado, típico, causal, oneroso e sinalagmático.

É um contrato de execução continuada e – ainda hoje –, com cariz *intuitu personae*.

De forma simplista, podemos afirmar que o contrato de trabalho, enquanto acordo vinculativo, tem como finalidade a troca da atividade, do serviço, da “força do trabalho” pela retribuição, dinheiro ou equivalente. Ambos os lados da troca são objeto do negócio, mas é a atividade que especialmente caracteriza o vínculo.

Ou seja, o empregador tem que pagar e o trabalhador tem de prestar a atividade. Como?

Diz o artigo 11.º: “*no âmbito de organização e sob a autoridade destas*”. Ou seja, a organização e a direção são elementos-chave para identificar a existência de um contrato de trabalho.

Mister e preponderante deve ser aquela autoridade e direção (da pessoa a quem é prestada a atividade).

Tem-se entendido que é na existência ou inexistência do elemento de subordinação jurídica que se deve encontrar a tónica da distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços.

“*Sob a autoridade*” da pessoa a quem é prestada a atividade significa isto: a atividade é prestada em regime de subordinação jurídica. Subordinação significa dependência.

Em que sentido? – Exatamente no sentido em que o trabalhador se vincula a prestar um certo tipo de atividade e (mais) se sujeita a que a atividade seja concretamente determinada pelo empregador; a sua atividade depende – ou, em cada momento, pode depender – da determinação do empregador.

A subordinação implica o dever de obediência [artigo 128.º, n.º 1, alínea e)].

Com efeito, a subordinação jurídica consiste na possibilidade do empregador, através de ordens e diretrizes, dar forma à atividade do trabalhador, programando-a, organizando-a e dirigindo-a, determinando também com que meios, quando, como e onde deve ser levada a cabo.

Mas, sendo consensual o contrato, pode acontecer que a conformação seja um poder invisível porque as partes conseguem alcançar o objetivo do negócio sem necessidade de ordens concretas ou, simplesmente, porque, de facto, as vontades vão coincidindo ao longo do tempo.

Com efeito, basta que o empregador tenha o poder de dar ordens, mesmo que não as exerça de forma constante.

Ademais a forma do contrato (*nomem iuris*) não prevalece sobre a sua substância, o que importa é a prevalência da execução prática do contrato em detrimento da mera denominação que lhe é atribuída.

Em suma: a vontade das partes deve ser inferida da prática da execução contratual, e não apenas do que está escrito no contrato.

Em linha com a Recomendação n.º 198.º da Organização Internacional do Trabalho, o artigo 12.º [de forma mais incisiva que o anterior artigo 12.º do Código de Trabalho de 2003 (entrada em vigor no dia 01.12.2003), e a redação introduzida ao artigo 12.º pela Lei n.º 09/2006, de 20 de março (entrada em vigor no dia 25.03.2006)], estabelece uma presunção de laboralidade.

Fazendo-o nos seguintes termos:

“Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características:

- a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;*
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;*

- c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;
- e) O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.”

Conforme salienta João Leal Amado[3], o legislador, ao estabelecer a presunção de laboralidade, visou facilitar a prova da existência de um contrato de trabalho, perfilando-se como uma técnica de combate à dissimulação ilícita de relações laborais.

Com efeito, o Código de Trabalho (2009) selecionou um determinado conjunto de elementos, considerando que a verificação de alguns deles (dois) bastará para a inferência da subordinação jurídica.

A recente alteração ao Código do Trabalho, operada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril[4], introduziu uma nova presunção de laboralidade no âmbito da prestação de atividade para plataformas digitais.

Nas palavras de João Leal Amado[5]:

«As profundas mudanças registadas, nos últimos anos, na forma de trabalhar e nos modos de prestar serviços, pondo em contacto a oferta e a procura, interpelam, crescentemente, o Direito. E também, claro, o Direito do Trabalho. Em particular, o trabalho prestado com recurso a plataformas digitais, seja a que nos proporciona uma alternativa de transporte ao clássico táxi, seja a que nos permite encomendar o almoço ou o jantar através de uma cómoda app, tem colocado questões jurídicas delicadas, dir-se-ia que à escala universal, a primeira das quais consiste, claro, na qualificação da relação que se estabelece entre a empresa que opera na plataforma digital (a D..., a A..., etc.) e os respetivos prestadores de serviços, aqueles que transportam os clientes ao seu destino (os motoristas) ou que lhes levam a casa a refeição (os chamados “entregadores” ou “estafetas”).» (Fim da transcrição)

A Diretiva (EU) 2024/831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, publicada no Jornal Oficial da União Europeia em 11 de novembro de 2024, a qual visa melhorar as condições de trabalho nas plataformas digitais, prevê no seu artigo 5.º, uma presunção legal de relação de trabalho da pessoa que trabalha através de plataformas digitais, caso se verifiquem factos indiciadores de direção e controlo por parte da plataforma.

Nos seus considerandos 30) e 31), lê-se, em síntese:

«(30) (...) Por conseguinte, os Estados-Membros deverão definir medidas que prevejam uma facilitação processual efetiva para as pessoas que trabalham em plataformas digitais ao determinar o seu estatuto profissional correto. Neste contexto, uma presunção legal de uma relação de trabalho a favor das pessoas que trabalham em plataformas digitais, é um instrumento eficaz que contribui significativamente para a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais. **Por conseguinte, deverá presumir-se juridicamente que uma relação contratual é uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça, sempre que se verifiquem factos indicativos da direção e do controlo.**

(31) Uma presunção legal eficaz exige que o direito nacional torne efetivamente mais fácil para as pessoas que trabalham em plataformas digitais beneficiarem da presunção. Os requisitos da presunção legal não deverão ser onerosos e deverão diminuir as dificuldades que as pessoas que trabalham em plataformas digitais possam ter em apresentar elementos de prova que indiquem a existência de uma relação de trabalho numa situação em que se verifica um desequilíbrio de poder face à plataforma de trabalho digital. **O objetivo da presunção legal é resolver e corrigir eficazmente o desequilíbrio de poder entre as pessoas que trabalham em plataformas digitais e as plataformas de trabalho digitais.** As modalidades da presunção legal deverão ser definidas pelos Estados-Membros, na medida em que as mesmas assegurem a previsão de uma presunção legal ilidível efetiva de emprego que constitua uma facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham em plataformas digitais, e que não tenham por efeito aumentar o ónus dos requisitos para as pessoas que trabalham em plataformas digitais, ou para os seus representantes, em processos que visem determinar o estatuto profissional correto dessas pessoas. A aplicação da presunção legal não deverá conduzir automaticamente à reclassificação das pessoas que trabalham em plataformas digitais. **Se a plataforma de trabalho digital pretender ilidir a presunção legal, deverá caber à plataforma de trabalho digital provar que a relação contratual em causa não constitui uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça.»** (Fim da transcrição e negrito nosso).

Evidentemente, estas novas formas de prestação de serviços suscitam consideráveis dificuldades de enquadramento, exigindo sempre uma análise casuística atenta aos dados concretos de cada relação.

De facto, como sublinha João Leal Amado[\[6\]](#), não existe um qualquer “subordimómetro” que forneça uma resposta infalível e irrefutável.

Assim, foi aditado ao Código do Trabalho[\[7\]](#), o artigo 12.º -A, sob a epígrafe « *Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataformas digitais.*»

O seu texto na parte relevante é o seguinte:

“1 - Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verificarem algumas das seguintes características:

- a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;*
- b) A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;*
- c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;*
- d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;*
- e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;*
- f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por esta explorados através de contrato de locação.*

2 - Para efeitos do número anterior, entende-se por plataforma digital a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios eletrónicos, nomeadamente sítio da Internet ou aplicação informática, a pedido de utilizadores e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente de esse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios.

3 - O disposto no n.º 1 aplica-se independentemente da denominação que as partes tenham atribuído ao respetivo vínculo jurídico.

4 - A presunção prevista no n.º 1 pode ser ilidida nos termos gerais, nomeadamente se a plataforma digital fizer prova de que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata.

5 - A plataforma digital pode, igualmente, invocar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.

6 - No caso previsto no número anterior, ou caso o prestador de atividade alegue que é trabalhador subordinado do intermediário da plataforma digital, aplica-se igualmente, com as necessárias adaptações, a presunção a que se refere o n.º 1, bem como o disposto no n.º 3, cabendo ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora. (...)."

O trabalho em plataformas digitais pode ser realizado exclusivamente online através de ferramentas eletrónicas (trabalho em plataformas digitais online), designado pela doutrina como “*crowdwork*” online, ou de forma híbrida, combinando comunicação online com uma atividade subsequente no mundo físico (trabalho em plataformas digitais presencial), o denominado “*work-on-demand via apps*” (por exemplo: o estafeta; o motorista da A...).

Como é sabido, têm sido proferidas recentemente nos Tribunais da Relação decisões divergentes quanto à existência de contrato de trabalho entre o estafeta e a plataforma.

No sentido da existência de contrato de trabalho, veja-se, entre outros, os Acórdãos:

● Tribunal da Relação de Coimbra de 11.12.2024 (relatora: Paula Maria

Roberto), Processo n.º 5075/23.1T8VIS.C1;

- Tribunal da Relação de Lisboa de 05.12.2024 (Relator: Sérgio Almeida), Processo n.º 4306/23.2T8VFX.L1-4;

- Tribunal da Relação de Évora de 23.04.2024 (João Luís Nunes), Processo n.º 1620.23.0T8BJA.E1;

- Tribunal da Relação de Guimarães:

- 03.10.2024 (relatora: Vera Sottomayor), Processo n.º 2800/23.4T8VRL.G1;

- 31.10.2024 (relatora: Vera Sottomayor), Processo n.º 2783/23.0T8VRL.G1;

- 17.10.2024 (relator: Antero Veiga), Processo n.º 2793/23.8T8VRL.G1;

- 17.10.2024 (relatora: Maria Leonor Barroso), Processo n.º

2834/23.9T8VRL.G1.[\[8\]](#)

Em sentido contrário, veja-se, entre outros, os Acórdãos:

- Tribunal da Relação de Évora:

- 05.12.2024 (relatora: Paula do Paço), Processo n.º 1964.23.1T8RMR.E2;

- 12.09.2024 (relator: João Luís Nunes), Processo n.º 3842/23.5T8PTM.E1.

- Tribunal da Relação de Lisboa:

- 15.01.2025 (relatora: Manuela Fialho), Processo n.º 29383/23.2T8LSB.L1-4;

- 15.01.2025 (relatora: Susana Silveira), Processo n.º 31164/23.4T8LSB.L1-4

[\[9\]](#).

Posto isto, centremo-nos no caso concreto:

A primeira questão que se coloca prende-se com a aplicação no tempo do artigo 12.º-A[\[10\]](#).

O Tribunal *a quo* debruçando-se sobre esta questão, conclui que o artigo 35.º, n.º 1, da Lei n.º 13/2023, apresenta uma solução idêntica à do artigo 7.º, n.º 1, da Lei n.º 7/2009, e que, segundo entendimento jurisprudencial consolidado, na qualificação de uma relação jurídica estabelecida antes da entrada em vigor de alterações legislativas que estabeleceram regimes de presunção de laboralidade, aplica-se o regime jurídico vigente à data da sua constituição, salvo alteração substancial entretanto ocorrida na sua configuração.

Assim, considerando que a relação em causa é exercida pelo estafeta AA desde 15 de março de 2023, não é aplicável a presunção do artigo 12.º-A, mas sim a do artigo 12.º.

O entendimento preconizado na primeira instância corresponde, efetivamente, à vasta jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal de Justiça[\[11\]](#).

Além disso, a Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, no seu considerando 33, dispõe o seguinte:

*«(33) Por razões de segurança jurídica, a presunção legal **não deverá produzir efeitos jurídicos retroativos**, devendo, por conseguinte, aplicar-se apenas ao período com início em 2 de dezembro de 2026, **inclusive para as relações contratuais concluídas anteriormente e ainda vigentes nessa data**. Por conseguinte, as reclamações relativas à eventual existência de uma relação de trabalho anterior a essa data, bem como os direitos e obrigações decorrentes da relação até essa data, deverão ser apreciadas unicamente com base no direito da União e nacional aplicável antes dessa data, incluindo a Diretiva (UE) 2019/1152.»* (Fim da transcrição e negrito nosso)

Assim, não é aplicável, no caso concreto, a presunção de laboralidade do artigo 12.º-A., mesmo com referência a 01 de maio de 2023, conforme alegado pelo Recorrido no recurso.

A verificação dos requisitos previstos nas alíneas a) a e) do artigo 12.º, também se afigura difícil, dado que este artigo não foi concebido para o setor do trabalho digital.

Como sublinha, Teresa Coelho Moreira[\[12\]](#):

*«Contudo, esta presunção, apesar de ser positiva, foi perspetivada para as relações de trabalho **típicas**, para as relações de trabalho na era **pré digital**. Para as novas formas de prestar trabalho, para o trabalho nas plataformas digitais, para o trabalho na era digital, novos desafios surgiram e para os quais, porventura, a atual presunção de laboralidade constante do CT não consegue dar resposta satisfatória. Na verdade, os indícios que constam da presunção do art. 12.º são como que umas **lentes** que auxiliam a encontrar a laboralidade dos contratos, mas se continuar a atender-se a estes indícios em sentido estrito e com as **lentes** do século passado, pode ter-se alguma dificuldade em identificar trabalhadores no século XXI.»* (Fim da transcrição e negrito nosso)

A propósito da nova economia digital veja-se, com interesse, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.01.2023 (relator: Mário Belo Morgado), Processo n.º 16978/18.5T8LSB.L2.S1[\[13\]](#), cujo sumário refere:

«(...)

II- A nova economia digital (acarretando substituição do trabalho humano por tecnologia, hiperconectividade e teletrabalho) está a provocar profundas mudanças nos modelos de organização do trabalho e do emprego, que incluem múltiplas manifestações de flexibilidade laboral e de fragmentação e externalização do processo produtivo. Aumentado muito significativamente as margens e expressões de autonomia no campo do trabalho subordinado, ganha expressão a dependência económica, em face da dependência organizativa. Esbatendo-se a oposição tradicionalmente existente entre o trabalho subordinado e o trabalho autónomo, a subordinação perspectiva-se agora como elemento dotado de grande plasticidade.

IV- Apesar da sua autonomia técnica e do facto de lhe pertencerem os instrumentos de trabalho de cariz mais técnico, o A., durante quase 12 anos, manteve-se fortemente integrado e enquadrado na estrutura empresarial da R., sujeito a instruções que influenciavam decisivamente a sua atividade de fotojornalista, desenvolvendo parcialmente o seu trabalho em posto físico localizado nas instalações do jornal, com parte do material de trabalho fornecido pela R., de acordo com agendas de turno traduzidas em cargas de trabalho de cerca de 8 horas diárias e mediante remuneração certa e regular.

V- Uma vez que o poder disciplinar apenas se manifesta em situações de crise contratual, não pode concluir-se que não exista pelo simples facto de nunca ter sido exercido.

VI- Tendo em conta o contexto descrito em supra nº 3, e sendo ainda certo que a entidade empregadora é livre de não o fazer, não assume expressão significativa a circunstância de não haver controlo de assiduidade do A., tanto mais que está em causa uma atividade que exigem flexibilidade temporal e espacial.» (Fim da transcrição)

Impõe-se, contudo, a qualificação jurídica da presente relação contratual, recorrendo ao tradicional método indiciário.

Este método frequentemente utilizado, pela jurisprudência em matérias complexas como a distinção entre trabalho subordinado e autónomo (antes da consagração da presunção de laboralidade do artigo 12.º), foi aplicado, nomeadamente, nos seguintes Acórdãos do Tribunal da Relação de Guimarães:

- 03.10.2024 (relatora: Maria Leonor Barroso), Processo n.º 2838/23.1T8VRL.G1;

- 17.10.2024 (relatora: Vera Sottomayor), Processo n.º 2796/23.2T8VRL.G1;

- 31.10.2024 (relatora: Maria Leonor Barroso), Processo n.º 2781/23.4T8VRL.GI;

- 31.10.2024 (relatora: Vera Sottomayor), Processo n.º 2783/23.0T8VRL.G1 [\[14\]](#).

Trata-se de determinar, com base nos indícios do contrato e em quaisquer outros elementos que revelem subordinação, se esta se manifesta no caso concreto.

Importa salientar que os indícios devem ser considerados em conjunto e não isoladamente.

Na ausência da presunção de laboralidade, cabe ao Autor/Recorrente alegar e provar, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, os factos que, em termos de razoabilidade, convençam o julgador da natureza laboral do contrato.

A dúvida, porém, será suficiente para a improcedência da sua pretensão.

Note-se, ainda, que o peso e a valoração dos indícios variam consoante o contexto específico e a forma como a atividade em causa se organiza.

Analisemos, então:

A factualidade provada é suficientemente exaustiva para permitir aferir com clareza o desenvolvimento da relação entre as partes.

Destacamos, a nosso ver, os seguintes aspetos fulcrais indiciadores de subordinação:

- > Os estafetas registam-se eletronicamente em [www.A....com/pt](#) e operam através da aplicação da R., que devem instalar nos seus telemóveis.
- > Os estafetas são contratados pela R. sob os termos e condições unilaterais publicados em <https://www.A....com/pt>, os quais os prestadores aceitam por mera adesão aquando do registo na plataforma.
- > Os estafetas devem possuir uma mochila térmica, que podem adquirir em qualquer estabelecimento.
- > O registo na plataforma (criação de conta) e o telemóvel são essenciais para a sua utilização. Os documentos apresentados são essenciais para verificar o cumprimento dos requisitos legais para o exercício da atividade de entregas em veículo motorizado.
- > A plataforma pode solicitar, periódica e aleatoriamente, uma fotografia

(selfie) para confirmar a identidade do estafeta, comparando-a com a fotografia registada. O acesso à plataforma pode ser negado em caso de recusa.

> Esta verificação biométrica visa detetar a partilha de contas, prática proibida na plataforma por razões de segurança dos clientes e para cumprimento da lei.

> O valor da entrega varia consoante o dia, o período horário, a procura e o número de entregas, sem que o estafeta possa negociar este valor.

> É proibido ao estafeta receber pagamentos diretamente dos clientes. Os pagamentos são processados através da plataforma no momento da encomenda.

> A plataforma apresenta ao estafeta o valor final a receber, caso aceite o pedido, e o estabelecimento parceiro onde deve recolher a encomenda.

> O estafeta pode definir a frequência dos pagamentos através do Flex Pay. Sem esta opção, os pagamentos são semanais.

> O sinal de GPS do estafeta deve estar ativo entre os pontos de recolha e entrega para garantir o funcionamento da aplicação, nomeadamente para a atribuição de entregas e para que o cliente possa acompanhar o percurso.

> Os estafetas podem ser substituídos por outros estafetas registados na plataforma (por motivos de segurança). Os rendimentos são negociados entre eles, sem intervenção da R.

> A exigência de mota ou bicicleta justifica-se pela necessidade de rapidez nas entregas, e a da mochila térmica pelas regras de higiene e segurança alimentar.

> A R. exige que o estafeta utilize o veículo registado na plataforma.

> A R. define o tempo máximo para aceitação ou recusa de um pedido.

> Cada estafeta tem uma reputação associada ao seu perfil, com informações como avaliações de clientes e estabelecimentos, gerida pela plataforma.

> A R. implementou o programa A... Pro, que permite aos estafetas acumular pontos para trocar por benefícios comerciais, como descontos em combustível na C..., pagos pelos próprios estafetas.

> A acumulação de pontos depende do número de entregas efetuadas.

> O incumprimento das regras contratuais pode levar à desativação da conta por decisão unilateral da R., após notificação do estafeta.

> O pagamento é efetuado, geralmente, à segunda-feira por transferência bancária, embora o estafeta possa escolher a frequência através do Flex Pay.

> O "contrato de parceiro de entregas independentes" foi redigido pela R. [conforme ponto provado em 53)].

Em contraponto, demonstrando autonomia, provou-se que:

- Para a R. é irrelevante quem efetua a entrega, desde que a sua identidade e os requisitos legais para a atividade de entregas, através do meio de transporte escolhido, estejam confirmados.
- A plataforma não avalia a experiência, qualificações académicas ou características pessoais e técnicas dos estafetas para validar o registo.
- Não são exigidas, nem solicitadas, normas de conduta aos estafetas para operar na plataforma.
- O estafeta escolhe a zona geográfica de atuação, de entre as pré-definidas pela plataforma.
- O estafeta define a sua taxa mínima por quilómetro para cada entrega, podendo ajustá-la a qualquer momento.
- Ao definir a taxa mínima, o estafeta seleciona as propostas que lhe interessam, rejeitando as que não correspondem aos seus valores.
- Os estafetas podem visualizar, através de uma ferramenta na plataforma, outras ofertas de entrega na sua área, pagas abaixo da sua taxa mínima, sem necessidade de a alterar, podendo selecioná-las se desejarem.
- O GPS não é um meio de controlo, mas sim uma ferramenta essencial para o funcionamento da plataforma e para apresentar ofertas de entrega.
- O estafeta pode recusar propostas de entrega sem consequências.
- O estafeta pode cancelar a entrega até ao momento da recolha, sem qualquer impacto.
- A plataforma não indica locais específicos para os estafetas receberem propostas de entrega.
- Não há necessidade de reservar turnos, cumprir horários ou indicar disponibilidade.
- O estafeta decide quando se conecta e desconecta da plataforma, podendo permanecer offline por dias, semanas ou meses, sem consequências.
- Os estafetas têm autonomia na sua apresentação (vestuário, equipamento, incluindo marcas concorrentes) e na escolha do veículo (mota ou bicicleta).
- Os estafetas podem trabalhar para terceiros, incluindo através de outras plataformas ou por conta própria.
- A R. não utiliza algoritmos para controlar, supervisionar ou avaliar a atividade dos estafetas, nem para aplicar medidas.
- A R. não fornece orientações ou instruções sobre a interação com os clientes.
- O estafeta escolhe o sistema de GPS e a rota livremente.
- A R. não controla a rota utilizada pelo estafeta.
- O estafeta pode bloquear comerciantes e/ou clientes.

- A R. e a B... criaram um seguro de responsabilidade civil para os estafetas, que devem reportar sinistros na plataforma.
- A adesão ao A... Pro é facultativa.
- O estafeta é proprietário do motociclo, capacete, vestuário de proteção, mochila e telemóvel utilizados na atividade.
- A mochila isotérmica podia ser adquirida em qualquer local e com qualquer logótipo.
- Exerce a atividade de estafeta como parceiro de entregas independente.

Apesar da aparente dificuldade em responder ao dilema exposto, a questão torna-se mais clara ao focarmo-nos no exercício concreto das funções, no seu modo de execução e, sobretudo, na integração, ou não, do estafeta na estrutura organizativa da A..., beneficiária da sua atividade.

De facto, na análise casuística, é fundamental ponderar as especificidades da atividade em questão.

É inegável que a margem de liberdade operacional do estafeta é superior à dos trabalhadores ditos tradicionais (ex.: operário fabril, da construção civil, hotelaria, etc.).

Com efeito, o estafeta não está sujeito a deveres de assiduidade e pontualidade (por exemplo, pode não estar sempre disponível, escolher as faixas horárias de prestação de serviço e até recusar serviços específicos).

Também não está sujeito a deveres de exclusividade ou de não concorrência (podendo trabalhar para várias plataformas, incluindo concorrentes).

Por fim, utiliza instrumentos de trabalho próprios (automóvel, mota, bicicleta, “smartphone” e mochila).

Não obstante, mesmo assim, os factos inicialmente mencionados evidenciam traços indiciadores de subordinação bastante vinculados:

- O estafeta, tal como o motorista, não tem clientes próprios; os clientes pertencem à plataforma, que é quem interage com o mercado (os utilizadores instalam a “app” nos seus “smartphones”).
- O estafeta efetua as entregas sob a marca da plataforma (neste caso, A...), prestando a sua atividade para uma organização produtiva externa (a da plataforma digital), sem possuir uma organização empresarial própria.

- Não assume riscos de ganhos ou perdas, que são assumidos pela empresa sob cuja marca presta serviços.

- É a plataforma que define o valor final a receber pelo estafeta caso este aceite o pedido de entrega, processando os pagamentos e gerindo os pontos acumulados no programa A... Pro. Embora o estafeta não receba um valor fixo e periódico, o critério de determinação da remuneração é, em última análise, definido pela plataforma, apesar de o estafeta poder recusar a prestação do serviço, nomeadamente por discordar do valor proposto.

- A plataforma controla a prestação do serviço em tempo real, através da gestão algorítmica e de sistemas de geolocalização constante do estafeta e do cliente, impedindo que o serviço seja realizado de forma independente.

- A plataforma detém, ainda, poderes sancionatórios, podendo desativar a conta do estafeta, após notificação, em caso de incumprimento das regras contratuais, conforme previsto nas cláusulas de resolução do “*contrato de parceiro de entregas independentes*” definido pela Ré [ponto 53) dos factos provados].

Quanto à detenção e controle dos meios de organização veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 03.10.2024 (relatora: Maria Leonor Barroso)[15], Processo n.º 2838/23.1T8VRL.G1, cuja argumentação se subscreve integralmente:

«Do exposto decorre que o **software (app)** utilizado é o meio de produção do trabalho mais importante, a infraestrutura decisiva, a qual é detida pela ré.

Os meios de produção incluem instrumentos como instalações de fábricas, armazéns, máquinas, bem como infraestruturas, mormente de fornecimento de energia, de transportes, de telecomunicações, de internet, etc, os quais, associados à força de trabalho humano, geram a produção final.

Os softwares são programas, aplicativos que mediante pré-instruções permitem a realização de diversas tarefas, mormente em áreas de negócios. O hardware (valorizado pelo tribunal a quo) é apenas a parte física do equipamento, como é o caso do computador ou smartphone.

Os softwares (vulgo programas de computador) são bens intelectuais, passíveis de proteção através de direitos de autor/patentes, com valor económico, alguns deles atingindo quantitativos consideráveis.

(...)

*Aqui chegados há que concluir que a **infraestrutura essencial da atividade em causa é o software gerido pela ré**. A propriedade do smartphone, motorizada e mochila por parte dos estafetas é claramente acessória e secundária. Na mera posse destes instrumentos os estafetas não conseguem montar e gerir um negócio de recolha e entrega de bens da dimensão da (...)» (Fim da transcrição)*

Nas palavras de Teresa Coelho Moreira[\[16\]](#):

*«Os empregadores/plataformas determinam todas as condições de trabalho num universo que é denominado de **app as the boss**, numa espécie de **Master and Servers** onde temos as plataformas digitais, os trabalhadores, os **Robots**, a inteligência artificial e o trabalho. Os trabalhadores são facilmente substituídos por outros porque necessitam do trabalho, sujeitando-se às condições que lhe são impostas.»* (Fim da transcrição e negrito nosso).

Quanto ao indício de subordinação relativo ao poder de direção, veja-se o exposto no Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 17.10.2024 (relatora: Vera Sottomayor)[\[17\]](#), Processo n.º 2796/23.2T8VRL.G1:

«(...) é a Ré através da plataforma informática que gere e organiza toda a atividade de transporte de recolha e entrega de mercadorias.

O negócio é seu, os clientes são seus, a aplicação informática que é o cerne do seu negócio é por si gerida e os estafetas, neles se incluindo a AA são elemento essencial do seu negócio, pois não sendo o seu negócio todo online, é necessário a contratação de indivíduos que transportem as mercadorias de e para os clientes da Ré (estafetas) sempre que tal se revele necessário (trabalho realizado à chamada).

Com efeito, da factualidade provada (...), resulta que o serviço de entregas gerido pela recorrida impõe a observação de algumas regras designadamente o dever dos estafetas se inscreverem na App, a necessidade de ligação à App para poderem receber propostas de entregas e aceitá-las, recurso à geolocalização para poder ser aceite determinada proposta de entrega, sendo também obrigatório possuir mochila isotérmica para o transporte de refeições.

Daqui resulta manifesto que existe um procedimento prévio padronizado que está definido para todos os interessados em exercer a atividade em causa e

que estes têm de observar, para o acesso/inscrição na plataforma por parte dos estafetas.

Trata-se de regras específicas para poder exercer a atividade.

Contudo, da referida factualidade também resultou apurado que após a observação do procedimento prévio o estafeta tem ainda que observar outros procedimentos referentes ao exercício concreto da sua atividade.

Assim, o estafeta quando aceita o serviço de um cliente tem que cumprir o procedimento instituído pela recorrida, o que significa que tem que se dirigir à morada do estabelecimento, onde recolhe o produto e depois tem de se dirigir à morada do utilizador cliente onde efetua a entrega.

Ao estafeta são fornecidos os dados relevantes para fazer a recolha e a entrega do produto, tais nomes e morada do estabelecimento e do utilizador como a distância estimada os dados do pagamento, lista dos artigos do pedido e valor do mesmo.

(...)

Ou seja, voltamos a repetir que a Recorrida organiza e gere através da App, os serviços de entregas de mercadorias, assegurados por estafetas, designadamente quanto à indicação de locais de recolha e entrega dos produtos, recebendo em contrapartida os estafetas um valor por cada entrega, valor este que é determinado por critérios ditados pela Recorrida.

Daqui resulta inequívoco que a recorrida é quem define e regula o próprio exercício da atividade dos estafetas, através de procedimento padronizado, ou seja, regula no essencial todo o seu ciclo produtivo nele se incluindo as tarefas e a conduta que o estafeta tem de observar perante o utilizador/cliente, bem como a própria prestação da atividade em si, o que significa que é a ré quem exerce o poder de direção ao ditar regras específicas quanto à conduta do estafeta perante o utilizador do serviço e quanto à prestação da atividade.

Em resumo, todo o circuito produtivo da Ré está por si padronizado, sendo ela quem determina todo o esquema produtivo.

Assim, é a Ré quem determina a inscrição na app quer pelos comerciantes, quer pelos clientes, quer pelos estafetas, oferta de produtos e procura de bens na app, também é de sua iniciativa, distribuição dos pedidos de recolha e entrega ao estafetas e fixação de taxas de entrega é feita pela app.

Relativamente ao processamento de pagamentos também é a Ré quem dita as regras.

E por fim, quanto à geolocalização apesar de resultar da factualidade provada que o estafeta é livre de escolher as suas rotas para realizar as entregas e pode escolher o sistema de navegação que pretende utilizar no serviço de entrega, por outro lado também se provou que os contactos telefónicos entre estafeta e clientes que se justificam pelos serviços de entrega, são assegurados através da plataforma gerida pela ré.» (Fim da transcrição)

Subscreve-se, portanto, a conclusão dos supracitados Acórdãos:

«Se é verdade que a subordinação é o traço característico do trabalho dependente, que é prestado sob a autoridade do empregador, que tem o poder de emitir diretivas, de controlar a atividade e de sancionar o incumprimento da prestação, não é menos verdade que a subordinação tem “novas faces” em decorrência do desenvolvimento tecnológica e novas formas de organização do trabalho. Importará abandonar a estrita fidelidade à visão tradicional de subordinação e enveredar por um caminho mais flexível e adaptado a novos tempos – veja-se a nota algo crítica deixada por António Monteiro Fernandes e Luísa Teixeira Alves, “Trabalho suportado em plataformas digitais, um ensaio de jurisprudência comparada”, Questões Laborais nº 58, 2021, pág. 44.

*Em consonância, o trabalho que seja prestado dentro de um serviço organizado alheio pode ser indício de subordinação **quando as condições essenciais de execução da atividade são determinadas unilateralmente pelo seu beneficiário**, mormente quando cria e organiza o sistema de processamento do serviço (como é o caso), quando o prestador não tem clientela própria, nem fixa livremente os preços e condições, quando a empresa tem a possibilidade de desligar o prestador da sua aplicação em determinadas situações ou de lhe tirar o acesso à conta em caso de incumprimentos variados, tudo formas diferentes de uma autoridade invisível – veja-se António Monteiro Fernandes, “Emprego na Era digital: um novo conceito de trabalhador?”, Estudos APODICT 9, pag. 243, 244, 245.”» (Fim da transcrição)*

Assim, a subordinação nesta era digital deve ser encarada de forma mais flexível e adaptada a esta nova realidade tecnológica, distanciando-se do modelo *fordista* tradicional.

Como refere, Teresa Coelho Moreira[\[18\]](#):

«O papel do Direito do Trabalho deve ser o de reivindicar ser um **baluarte** de quem presta atividade perante uma verdadeira desigualdade de poder negocial, sobretudo porque tem de ter-se em atenção que quando se registam nas plataformas, os trabalhadores demonstram que estão disponíveis para trabalhar e, embora teoricamente, não haja uma obrigação para aceitar as tarefas que lhe são dirigidas, as avaliações são realizadas de acordo também com o número de tarefas que aceitam, o que coloca os trabalhadores sob pressão de terem de aceitar o maior número possível de atividades, a que acresce o baixo rendimento que auferem por cada uma. Ora esta realidade coloca a liberdade de aceitação numa perspetiva completamente diferente e vê-se como não há, na maioria dos casos, uma verdadeira liberdade.

(...)

Quem trabalha para uma plataforma digital não pode negociar as condições de trabalho. Simplesmente limita-se a aceitá-las ou a recusá-las. E é este desequilíbrio entre as partes que é o causador de todos os riscos e que origina, **inter alia**, os baixos rendimentos, o excesso de flexibilidade, a não contenção dos tempos de trabalho, e a transferência dos riscos inerentes do empregador para o trabalhador.» (Fim da transcrição e negrito nosso)

Acresce que, como salienta Pedro Santos[\[19\]](#), a autonomia resultante apenas da letra do contrato, não é suficiente.

Ou seja, não bastam formulações contratuais de liberdade quase total, pré-concebidas pela própria plataforma digital e às quais o prestador de atividade meramente adere; exige-se, antes, uma efetiva autonomia na prestação e organização da atividade, traduzida numa autonomia factual.

O Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 23.04.2024 (relator: João Luís Nunes), Processo n.º 1613/23.0T8BJAL.E1[\[20\]](#), salientou que a conclusão do reconhecimento da existência de um contrato de trabalho: «Não é afastada pela circunstância de, em abstrato, o prestador da atividade ter liberdade para aceitar ou recusar qualquer pedido de entrega que entendesse não efetuar – mas sem que resulte dos autos que alguma vez essa recusa se tenha verificado –, ou não ter obrigação de se manter nas instalações da Ré a aguardar que esta lhe remetesse os pedidos de entrega, podendo gerir o tempo entre os pedidos como quisesse.» (Fim da transcrição)

Em nosso entender, a possibilidade de os estafetas se fazerem substituir por outros, desde que registados na plataforma, a ausência de exclusividade e de

horário de trabalho predefinido, a liberdade na escolha de rotas e a possibilidade de recusa de entregas, não infirmam os indícios de subordinação acima mencionados.

Concorda-se, pela sua análise exaustiva, com o exposto no Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 3 de outubro de 2024 (relatora: Maria Leonor Barroso)[21]:

«A digitalização permitiu “fazer desaparecer a própria figura do empregador” – António Monteiro Fernandes,” Emprego na era digital: um novo conceito de trabalhador, Estudos APODICT 9, pág. 241.

O mesmo aconteceu ao trabalhador.

Repare-se no “modo digital” como é admitido, através de pouco mais do que uma simples operação de “criação de conta”, sem rastreio de especiais “skills” e requisitos que não sejam aqueles que se relacionem com exigências legais, como ter carta de condução ou seguro.

Prestador de actividade e seu beneficiário não se chegam a conhecer, ao contrário do que ocorre na relação laboral tradicional.

Empresas como (...) contam com uma extensa rede de estafetas.

Segundo dados do Conselho Europeu e da EU, em 2022 os trabalhadores em plataformas digitais ascendiam a 28,3 milhões, número semelhante aos da indústria transformadoras de 29 milhões e, em 2025, estima-se que aqueles atinjam o número de 43 milhões – <https://consilium.europa.eu>.

São “mercadoria fungível”, facilmente substituível, em que não faz qualquer sentido falar em exclusividade ou impossibilidade de subdelegação de tarefas.

Se um estafeta não responder à chamada e não aceitar o pedido, será a própria plataforma que logo o substituirá por outro com igual valor.

Ademais, a possibilidade de o estafeta subdelegar as entregas em suposto “terceiro” é fictícia, não tendo qualquer peso enquanto indício de autonomia.

Repare-se que a substituição permitida é apenas a que é feita em outro estafeta dito “Parceiro de entrega” registado na plataforma, conforme ponto 5 al. o) do dito Contrato.

Ou seja, em linguagem simples que se entende, um estafeta da só pode ser substituído por outro estafeta da, alguém que a ela já se encontra vinculado, e não por um terceiro.

Mais uma subtileza contratual que cria aparência de autonomia.» (Fim da transcrição)

A circunstância de o estafeta se ter declarado, no regime fiscal e contributivo, como trabalhador independente, bem como a ausência de contrato de seguro de acidentes de trabalho por parte da Ré, não neutralizam nem abalam os indícios acima mencionados, sendo insuficientes para pôr em causa a opção pelo método indiciário que, numa avaliação global, nos conduz à constatação da existência de contrato de trabalho.

Estes elementos não constituem contraprova das características concretas de subordinação a que fizemos referência[22].

A demonstração da autonomia consistiria, nomeadamente:

- > Na prova de que os acessos do estafeta à plataforma digital eram ocasionais, esporádicos ou irregulares, não podendo a plataforma contar com a sua presença efetiva e regular.
- > Na prova do exercício efetivo de concorrência (por exemplo, se o estafeta exerce a mesma atividade diretamente para restaurantes ou através de outras plataformas, de forma simultânea, estruturada, coerente e organizada, não sendo suficientes, para o efeito, as situações de pluriemprego consentidas pela plataforma digital).
- > Na prova da utilização de auxiliares, substitutos ou do exercício da atividade em conjunto com outras pessoas, demonstrando um grau de organização.

Nas palavras de Pedro Santos[23]:

«Nestas situações o “estafeta” não assume uma vinculação com o grau de compromisso esperado e exetável num contrato de trabalho.

(...)

De uma forma sumária, parece-nos que a identificação das situações em que o exercício efetivo da concorrência indicia fortemente uma atividade autónoma e deve funcionar no sentido do afastamento da presunção de laboralidade, reconduz-se ao exercício da atividade de forma estruturalmente autónoma em que o recurso às plataformas digitais surge como um meio para obtenção e

angariação de serviços e clientes e não propriamente para a obtenção de um trabalho ou emprego.

(...)

pelo que se o prestador, com conta na plataforma, recorre a terceiros ou atua em conjunto com outras pessoas, por exemplo, familiares, que trabalham simultânea (por exemplo, um fica no veículo para não perderem tempo a estacionar e o outro vai fazer a recolha e/ou a entrega) ou sucessivamente (utilizando a conta de um deles), consideramos que existe um grau de organização que revela uma autonomia acrescida, ilidindo a presunção de laboralidade. Contudo, importa sempre apurar em que termos a própria plataforma digital admite a utilização da mesma conta por mais de um prestador de atividade e em que termos essa possibilidade potencial de recurso a terceiros é compatível com um eventual, mas efetivo, controlo biométrico durante a prestação da atividade.» (Fim de transcrição)

Assim, concede-se provimento ao recurso de apelação, reconhecendo-se a natureza laboral do vínculo do estafeta em causa, com efeitos a 1 de maio de 2023, data a partir da qual o Ministério Público, quer na petição inicial, quer nas alegações e conclusões do recurso, requereu esse reconhecimento.

*

IV. DECISÃO:

*

Pelo exposto, acordam as juízas desembargadoras da Secção Social do Tribunal da Relação do Porto, em julgar totalmente procedente o recurso de apelação, e consequentemente:

- Reconhece-se a existência de contrato individual de trabalho, com início em 1 de maio de 2023, entre a Ré/Recorrida “**A..., Unipessoal, Lda.**” e **AA**.
- Custas pela Recorrida em ambas as instâncias [em sede de recurso de apelação é devida a taxa de justiça conforme tabela I-B anexa ao Regulamento Custas Processuais (cfr. artigo 7.º, n.º 2 do Regulamento Custas Processuais)].

Valor do recurso: o da ação (artigo 12.º, n.º 2 do Regulamento Custas Processuais).

Notifique e registe.

*

Oportunamente, cumpra-se o disposto no artigo 186.º-O, n.º 9, do Código de Processo do Trabalho.

Porto, 3 de fevereiro de 2025

Sílvia Gil Saraiva

Maria Luzia Carvalho

Teresa Sá Lopes

[1] Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408.º, de 24.11.1969.

[2] Diploma legal a que iremos fazendo referência, sem menção diversa - vide, o artigo 7.º, n.º 1, do diploma preambular da Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro.

[3] AMADO, João Leal, “Presunção de laboralidade: Nótula sobre o artigo 12.º do novo Código do Trabalho e o seu âmbito temporal de aplicação”, in Prontuário do Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, n.º 82, Coimbra Editora, S.A.

[4] Com data de entrada em vigor no dia 1 de maio de 2023 - cfr. artigo 65.º na retificação n.º 13/2023, de 29 de maio.

[5] AMADO, João Leal, “As plataformas digitais e o novo artigo 12.º-A do Código do Trabalho: Empreendendo ou trabalhando?”, in Revista do Supremo Tribunal de Justiça n.º 3, consultável em: <https://www.stj.pt/>.

[6] In op. supracitada. Nesse texto, o Autor chama a atenção pela sua relevância para a decisão do Supremo Espanhol, de 25 de setembro de 2020 (Sala cuarto, de lo Social, Sentencia 805/2020, no Rec.

4746/2019), no qual se reconheceu a existência de uma relação de trabalho dependente e subordinado, entre o rider e a D..., e para a decisão de 19 de fevereiro de 2021, do Supreme Court do Reino Unido, no processo A... BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents). Segundo o Supremo Tribunal do Reino Unido, não é a A... que trabalha para os seus motoristas, a inversa é que é verdadeira.

[7] Diploma legal a que iremos fazendo referência sem menção diversa.

[8] Todos disponíveis in www.dgsi.pt.

[9] Todos disponíveis in www.dgsi.pt.

[10] Sobre esta problemática, veja-se, SANTOS, Pedro, «Qualificação

contratual: o “estafeta” e a plataforma digital», in Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, 2023-II, Edições Almedina, S.A., p. 235.º a 241.º.

[11] Esta posição, contudo, é contestada por parte significativa da doutrina, que defende a aplicação imediata da presunção de laboralidade do artigo 12.º do Código do Trabalho, às relações iniciadas antes da sua entrada em vigor, desde que se mantivessem, nessa data, sem requisitos adicionais. Neste sentido, veja-se, FERNANDES, António Monteiro, in Direito do Trabalho, 17.ª Edição, 2014, Edições Almedina, S.A., p. 139.º e 139.º; AMADO, João Leal, in Contrato de Trabalho, 4.ª Edição, 2014, Coimbra Editora, S.A., p. 90.º e 91.º; ROUXINOL, Milena Silva, in op. supracitada, pp. 97.º a 103.º.

[12] MOREIRA, Teresa Coelho, in “Direito do trabalho na era digital”, 2021, “Edições Almedina, S.A.”, p. 73.º

[13] Disponível in www.dgsi.pt.

[14] Todos disponíveis in www.dgsi.pt.

[15] Remissão supra.

[16] In op. supracitada p. 75.º

[17] Remissão supra.

[18] Op. supracitada p. 77.º

[19] Op. supracitada p. 267.º

[20] Disponível in www.dgsi.pt.

[21] Remissão supra.

[22] Como se refere no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 10.11.2021, (relatora: Paula Sá Fernandes), Processo n.º

2608/19.1T8OAZ.P1.S1, disponível in www.dgsi.pt, o facto da prestadora da atividade nunca ter auferido quaisquer montantes a título de férias, subsídio de férias e de Natal, bem como o facto de estar inscrita na Autoridade Tributária como trabalhadora independente, emitindo recibos verdes que entregava à Ré, é desconsiderado por configurar incumprimento de obrigações da Ré no âmbito de uma relação laboral.

[23] In op. citada p. 270.º a 272.º