

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 9604/23.2T8VNG.P2

Relator: SÍLVIA SARAIVA

Sessão: 08 Setembro 2025

Número: RP202509089604/23.2T8VNG.P2

Votação: MAIORIA COM 1 VOT VENC

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: IMPROCEDENTE; CONFIRMADA A SENTENÇA

PLATAFORMA DIGITAL

PRESUNÇÃO DE LABORALIDADE / ARTIGO 12.º-A DO CT

NÃO ILISÃO DA PRESUNÇÃO

Sumário

I - Da análise do corpo e das conclusões do recurso de apelação interposto, verifica-se que a Recorrente identifica os pontos de facto que, em seu entender, foram incorretamente julgados, indicando igualmente a decisão que deve ser proferida sobre as questões de facto impugnadas.

II - 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.

III - No caso em apreço, resultaram apurados factos suficientes para caracterizar a subordinação jurídica da execução da atividade do estafeta ao serviço da plataforma digital, dado se ter provado a verificação de diversas características que presumem a existência de um contrato de trabalho, nos termos do artigo 12.º-A, n.º 1, do Código do Trabalho.

IV - 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.

V - Para ilidir a presunção a que se refere o artigo 12.º-A, n.º 1, do Código do Trabalho, não basta a contraprova destinada a tornar duvidoso o facto presumido. É necessário que se faça a prova de factos que levem à conclusão de que a relação contratual consubstancia um outro tipo contratual que não o contrato de trabalho, designadamente que consubstancia uma relação autónoma.

(Sumário do acórdão elaborado pela sua relatora nos termos do disposto no artigo 663.º, n.º 7, do Código de Processo Civil)

Texto Integral

Processo n.º 9604/23.2T8VNG.P2

Origem: Comarca do Porto, juízo do trabalho de Vila Nova de Gaia – Juiz 2
(secção social)

Relatora: Juíza desembargadora Sílvia Gil Saraiva

Adjuntos: Juiz desembargador António Joaquim da Costa Gomes

Juíza desembargadora Germana Ferreira Lopes

*

Recorrente: **A...app Portugal Unipessoal, Lda.**

Recorrido: **Ministério Público**

*

Sumário:

.....

.....

.....

*

Acordam os juízes subscritores deste acórdão da quarta secção, social, do tribunal da relação do Porto:

I- RELATÓRIO:

O Ministério Público (autor) intentou uma ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho contra a sociedade “A...app Portugal Unipessoal, Lda.” (ré), requerendo a declaração da existência de um contrato de trabalho por tempo indeterminado entre a ré e AA, com início em outubro de 2022.

Para o efeito, o autor alegou, em síntese, que o referido prestador/estafeta AA, desenvolve a sua atividade para a ré através de uma plataforma digital, em termos e condições qualificáveis como contrato de trabalho subordinado. Esta presunção, aliás, opera nos termos do artigo 12.º-A, do Código do Trabalho, dada a verificação de várias das características nele previstas.

Regularmente citada, a ré apresentou contestação, defendendo-se por exceção e por impugnação. Em síntese, sustentou que a relação entre a ré e o estafeta não possui natureza laboral, pugnou pelo reenvio prejudicial para o Tribunal de Justiça da União Europeia e solicitou a apensação de processos.

O autor respondeu às exceções e questões prévias suscitadas pela ré, pugnando pela sua improcedência.

Resolvida a questão da competência territorial, foi proferido despacho saneador, no qual foram indeferidas a suspensão da instância e a solicitada apensação de ações. Foram igualmente julgadas improcedentes as exceções de manifesta insuficiência da causa de pedir por falta de concretização factual no auto e na petição inicial, bem como a falta de causa de pedir por manifesta ausência de factos suscetíveis de a integrar.

O interveniente/interessado AA foi notificado nos termos do n.º 4 do artigo 186.º - L do Código de Processo do Trabalho. Contudo, este não apresentou articulado autónomo, nem aderiu aos factos alegados na petição inicial.

A audiência final realizou-se, tendo sido proferida sentença a 11 de abril de 2025.

A sentença concluiu com o seguinte dispositivo:

«Pelo exposto, julgo a presente ação totalmente procedente, por provada, e em consequência:

Reconheço que o contrato celebrado entre AA e A...app Portugal Unipessoal, Lda., em 5 de novembro de 2022 é um verdadeiro contrato de trabalho enquadrável no conceito definido pelo artigo 11.º do Código do Trabalho.

Condeno a Ré nas custas do processo.

Valor da ação: €2.000,00.

Comunique à A.C.T.

Registe e notifique.» (Fim da transcrição)

Desta sentença interpôs a ré/recorrente recurso de apelação visando a sua revogação.

Termina as suas alegações com as seguintes conclusões:

.....

.....

.....

O recorrido 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.

*

A exma. procuradora-geral adjunta não emitiu parecer, ao abrigo do n.º 3 do artigo 87.º do Código de Processo do Trabalho.

*

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.º3 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.

As questões a decidir no presente recurso são as seguintes:

A. Impugnação da matéria de facto

- **Eliminação** dos factos provados nos pontos 9), 10), 18) e 52).
- **Eliminação ou alteração da redação** dos factos provados nos pontos 14), 15) e 19).
- **Consideração parcial como não provado** do facto provado no ponto 33).

B. Qualificação jurídica da relação contratual

- A qualificação jurídica da relação contratual foi incorretamente aplicada.

*

III- FUNDAMENTOS DE FACTO:

Matéria de facto dada como provada em primeira instância^[1]

1. A R., com Atividade (CAE) outras atividades relacionadas com as tecnologias de informação e informática (...), dedica-se, além do mais, ao comércio a retalho por correspondência ou via internet (...), correio eletrónico:@.....;
2. Disponibiliza serviços à distância através de meios eletrónicos, nomeadamente através da aplicação informática A...App, pertencente àquela plataforma;
3. A pedido de utilizadores/consumidores, os quais constituem os clientes finais da plataforma;
4. Detendo, por sua vez, os estabelecimentos de restauração aderentes a qualidade de parceiros da plataforma;

5. No dia 27 de setembro de 2023, pelas 20h20min, na Rotunda ..., em Vila Nova de Gaia, foi identificado o estafeta AA, detentor de Passaporte... ..., contribuinte fiscal n.º ..., de nacionalidade Brasileira, residente na Alameda ..., frente, em ..., concelho de Vila Nova de Gaia, com o telemóvel n.º ... e endereço de correio eletrónico@.....;

6. A prestar a atividade de estafeta para a R.: na ocasião deslocava-se por meio de motociclo, de matrícula ...-...-DL, que referiu ser pertencente a um amigo, estando munido de uma mochila térmica e de um telemóvel, em direção à morada dos respetivos clientes para proceder à entrega da encomenda;

7. O estafeta AA escolhe o horário de trabalho e os períodos de ausência, assim como os critérios de aceitação ou recusa de tarefas;

8. A R. não lhe determina quaisquer regras de boa apresentação, tendo acrescentado que até àquela data só por única vez houve um problema, com um cliente, mas que não teve qualquer repercussão;

9. A R. paga a retribuição ao estafeta AA com uma periodicidade quinzenal;

10. Sendo que o cliente final não paga o serviço ao estafeta AA;

11. A R., através da plataforma, regista os tempos de entrega do estafeta AA;

12. A R., até março de 2023, atendia, com vista a fixar a pontuação a atribuir a cada estafeta, à avaliação feita pelos utilizadores do serviço prestado (restaurantes e cliente final), ao número de pedidos entregues nos últimos trinta dias e à desmarcação (des)atempada dos horários;

13. Até março de 2023 era a R. que determinava a janela horária em que o estafeta AA podia prestar a sua atividade, de acordo com a pontuação referida em 12), uma vez que os horários mais lucrativos podiam ser escolhidos pelos estafetas com avaliações mais altas;

14. O recurso pelo estafeta a subcontratados depende de autorização da R.;

15. A R. impõe ao estafeta AA o cumprimento da seguinte regra: uma vez chegado à morada do cliente, se o mesmo não se encontrar no local

o estafeta sinaliza a ausência na plataforma da R. e esta tenta entrar em contacto com o cliente;^[2]

16. Os estafetas da R. podem ser excluídos por esta da plataforma através da desativação da conta;

17. A R. permite que o estafeta AA preste a sua atividade a terceiros;

18. É a R. que fixa as condições de remuneração do serviço ao estafeta AA, concretamente dependendo da distância em quilómetros e do tempo de espera no restaurante;

19. O estafeta AA tem, a partir de maio de 2023, de atualizar na plataforma da R. a sua fotografia de perfil^[3];

20. A data de início da prestação da atividade do estafeta AA para com a R. foi o dia 5 de novembro de 2022;

21. O estafeta AA deixou de colaborar com a R. em fevereiro de 2024;

22. A R. tem como objeto social, conforme consta da sua certidão permanente (código ...): desenvolvimento e exploração de uma plataforma tecnológica, comércio a retalho por via eletrónica, comércio não especializado de produtos alimentares e não alimentares, bebidas e tabaco e, de um modo geral, de todos os produtos de grande consumo, comercialização de medicamentos não sujeitos a receita médica, produtos de dermocosmética e de alimentos para animais, a importação de quaisquer produtos, o comércio de refeições prontas a levar para casa e a distribuição ao domicílio de produtos alimentares e não alimentares. Exploração, comercialização, prestação e desenvolvimento de todos os tipos de serviços complementares das atividades constantes do seu objeto social. Realização de atividades de formação, consultoria, assistência técnica, especialização e de pesquisa de mercado relacionadas com o objeto social. Qualquer outra atividade que esteja direta ou indiretamente relacionada com as atividades acima identificadas;

23. A R. é uma plataforma tecnológica através da qual certos estabelecimentos comerciais locais oferecem os seus produtos através de uma aplicação móvel ou da Web; e, acessoriamente, quando solicitado pelo utilizador cliente dos referidos estabelecimentos comerciais através da aplicação, atua como intermediária na entrega imediata dos produtos;

24. A principal atividade da R. inclui a intermediação entre os diferentes utilizadores da plataforma: utilizadores parceiros (estabelecimentos

comerciais, como restaurantes, por exemplo), utilizadores estafetas e utilizadores clientes;

25. Tal atividade inclui a intermediação dos processos de recolha e/ou pagamento e a intermediação entre a venda dos produtos e a respetiva entrega, em nome do utilizador cliente e dos estabelecimentos comerciais;

26. Para os restaurantes ou estabelecimentos comerciais, a utilização dos serviços tecnológicos da R. traduz-se no acesso à visibilidade e promoção da lista de estabelecimentos presente na aplicação, permitindo-lhes conectarem-se, via aplicação, com os utilizadores finais e os utilizadores prestadores dos serviços de entrega;

27. Para os utilizadores estafetas, o acesso à plataforma da R. significa a possibilidade de oferecerem os seus serviços de entrega, podendo conectar-se ou desconectar-se em qualquer altura de acordo com a possibilidade de escolherem livremente os pedidos que pretendem realizar – e podendo conectar-se a outras plataformas – e construir, assim, a seu critério, a sua base de rendimentos;

28. Para o utilizador cliente, o acesso à plataforma significa a possibilidade de ter acesso aos produtos vendidos pelos estabelecimentos e, se solicitado, aos serviços de entrega prestados pelos utilizadores estafetas;

29. A R. redireciona os pedidos para os estabelecimentos comerciais e para os utilizadores estafetas, os quais são livres de aceitar ou rejeitar esses serviços, sem que haja relação de exclusividade com a plataforma;

30. A R. presta serviços de acesso e intermediação a diferentes tipos de utilizador da plataforma, serviços esses pelos quais a R. recebe os pagamentos das diferentes taxas provenientes desses utilizadores: os estabelecimentos comerciais pagam uma taxa de acesso e utilização da plataforma (denominada “Taxa de Parceria”); os utilizadores estafetas pagam uma taxa de acesso e utilização da plataforma (denominada “Taxa de Plataforma”); os utilizadores clientes finais pagam uma taxa de acesso e utilização da plataforma (denominada “Taxa de Serviço”);

31. A R. não recebe o pagamento do utilizador final devido pelo serviço do utilizador estafeta, atuando a R., através de um prestador autorizado de serviços de pagamento, como um agente intermediário nos pagamentos entre utilizadores finais, estabelecimentos comerciais e estafetas, e transferindo na

sua totalidade o montante pago a título de serviços de entrega para os utilizadores prestadores desses serviços;

32. A R. não é uma plataforma de restaurantes, nem uma plataforma de serviços de entrega, mas uma plataforma de intermediação aberta a diferentes possibilidades de utilização e prestação de serviços bilaterais: são os utilizadores estabelecimentos comerciais que, recebendo pedidos via plataforma e continuando obrigados ao pagamento da respetiva taxa de acesso, optam por recorrer aos seus próprios serviços de entrega, sem se conectar, via aplicação, com os utilizadores estafetas; são os utilizadores finais que, via plataforma, solicitam os utilizadores estafetas, sem efetuar qualquer aquisição junto dos estabelecimentos comerciais utilizadores da plataforma; o utilizador final pode, através da plataforma, dirigir pedidos aos estabelecimentos comerciais e usar a opção “take away”, sem fazer uso dos utilizadores estafetas registados na plataforma; são os utilizadores estafetas que aceitam e executam os pedidos provenientes de outras plataformas, ou subcontratam os seus serviços a outros utilizadores estafetas, sem alterar os termos da relação com os utilizadores estabelecimentos comerciais e a plataforma;

33. O valor unitário de cada entrega depende, entre outros fatores, da distância entre o local onde o estafeta recebeu e aceitou a proposta de serviço, o ponto de recolha e o ponto de entrega que o cliente selecionar ao efetuar uma encomenda na plataforma, sendo que é o utilizador estafeta que escolhe o local em que se pretende ligar para receber pedidos de entrega; [\[4\]](#)

34. O utilizador estafeta pode escolher um multiplicador, um valor que é aplicado à totalidade dos elementos que compõem a tarifa proposta;

35. Uma componente da retribuição é a gratificação do utilizador cliente;

36. É o utilizador estafeta que define o tempo em que se pretende manter ligado e conseqüente o número de pedidos que recebe;

37. Tendo conhecimento do valor sugerido para cada pedido, o utilizador estafeta tem a liberdade de aceitar ou de recusar o pedido;

38. É o utilizador estafeta que, dispondo de liberdade quanto à realização da sua atividade, determina o número de serviços e também as plataformas para que deseja trabalhar, podendo, assim, conformar o montante global da sua remuneração;

39. A retribuição depende do número de entregas que o utilizador estafeta opta por realizar, das características de cada entrega, do multiplicador escolhido, das gratificações atribuídas pelo utilizador cliente;
40. É necessária a ligação à plataforma para beneficiar da intermediação entre estabelecimentos e clientes, possibilitando a oferta e aceitação do pedido;
41. A R. não impõe aos utilizadores estafeta a aquisição obrigatória de mochila que tenha a sua marca, nem proíbe que os mesmos estafetas realizem o serviço através da utilização de marcas dos seus concorrentes;
42. Não é a R. que indica o estabelecimento, o pedido e o cliente final, ou morada de entrega, mas antes o utilizador-cliente que ao fazer a sua encomenda insere essa instrução na aplicação que, por sua vez, comunica ao estafeta, tendo este a possibilidade de não aceitar o pedido (o que configura uma escolha de cliente pela negativa);
43. A R. não controla os tempos de entrega e os percursos seguidos pelo estafeta;
44. O único momento em que a geolocalização deve estar ativa é quando o pedido é efetuado e sugerido ao utilizador estafeta, uma vez que esta informação é necessária para providenciar os serviços de intermediação tecnológica;
45. Após a aceitação do pedido, e durante a respetiva execução, a geolocalização pode ser objeto de desativação pelo utilizador estafeta;
46. Caso o estafeta opte por realizar o serviço, não recebe quaisquer instruções da R. sobre a forma de efetuar a entrega, sendo livre de escolher o meio de transporte, o percurso e definir os seus critérios de eficiência e produtividade;
47. O utilizador estafeta, a partir de março de 2023, tem liberdade para escolher o horário que pretende realizar;
48. Não existe obrigação de exclusividade, podendo o estafeta trabalhar em simultâneo através de outras plataformas e celebrar contratos autónomos com parceiros;
49. O utilizador estafeta tem liberdade para se ligar ou desligar, não tendo de cumprir um horário predefinido, nem tendo de cumprir um limite mínimo de tempo de disponibilidade;

50. A R. pode proceder à desativação da conta nomeadamente quando se verificam situações de violação de lei ou de fraude (entendida como violação dos Termos e Condições, de modo a garantir uma plataforma idónea e segura para todos os utilizadores);

51. Não há lugar a desativação de conta pelo resultado de avaliação de desempenho;

52. Por imposição da R., os equipamentos nesta atividade são o veículo, o smartphone e a mochila isotérmica, todos propriedade do utilizador estafeta;

53. O utilizador estafeta é responsável pela manutenção e reparações dos equipamentos utilizados no âmbito da sua atividade.

*

Matéria de facto dada como não provada em primeira instância:

Nada mais foi dado como provado, com relevo para a decisão da causa, designadamente que:

a) *O estafeta AA haja celebrado com a R. um contrato de prestação de serviço em outubro de 2022;*

b) *O estafeta AA só trabalhe para a A..., efetuando entregas de encomendas (comida e compras de supermercado) desde ... até ..., ..., Matosinhos, consoante o mapa que possuía;*

c) *A atividade do estafeta AA para a R. realize-se todos os dias, entre as 11h e as 14h e entre as 19h e as 2h;*

d) *A R. controle e supervisione a prestação da atividade do estafeta AA em tempo real, nomeadamente através de aplicação feita pelo cliente e pelo restaurante;*

e) *O estafeta AA receba, a partir de vinte minutos de espera nos restaurantes, € 0,05 por minuto, e receba o valor de € 0,24 por cada quilómetro percorrido;*

f) *É a R. que negocieie os preços ou as condições com os titulares dos estabelecimentos parceiros (restaurantes) e que fixe o preço do serviço ao cliente;*

g) A R. verifique a qualidade da atividade por si prestada através da APP, controlando tempos de entrega e percursos seguidos;

h) A R. aplique sanções, como, a título exemplificativo, se uma pessoa disser que o pedido é seu e o estafeta AA lho entregar, não sendo esse concreto pedido dessa determinada pessoa, a responsabilidade seja do mesmo estafeta, o que já tenha acontecido àquele por duas vezes;

i) A tarefa de recolha e entrega de pedidos possa ser feita de forma desvinculada ou desligada da aplicação pelo estafeta.

*

Da Impugnação da Decisão de Facto

1 - Os ónus do Recorrente

Nos termos do artigo 640.º, n.º 1, do Código de Processo Civil (CPC), o recorrente tem o dever de delimitar o âmbito do recurso. Para tal, deve indicar os pontos da decisão que considera errados, as provas que, na sua perspetiva, justificariam uma decisão diferente alterados^[5], e a decisão que, no seu entender, deveria ter sido proferida.

A jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça tem afirmado que estas exigências devem ser interpretadas à luz dos princípios da **proporcionalidade e da razoabilidade**. A impugnação da decisão de facto não se esgota na mera discordância vaga do recorrente ou na simples transcrição de excertos de depoimentos.

Como sublinha Ana Luísa Geraldés^[6], a prova de um facto resulta da **conjugação e análise crítica de todos os meios de prova**, ponderados de forma global, de acordo com as regras da lógica e da experiência. Assim, é crucial que o recorrente explicita claramente a sua discordância, confrontando os elementos probatórios com a convicção do tribunal de primeira instância, sem se limitar a referir depoimentos parciais ou descontextualizados.

2- O Papel do Tribunal da Relação na Reapreciação da Prova

A reapreciação da prova em segunda instância não visa repetir o julgamento, mas sim **detetar e corrigir erros de julgamento concretos e devidamente fundamentados**, conforme o artigo 662.º, n.º 1, do CPC. O Tribunal da

Relação tem autonomia decisória e a responsabilidade de formar a sua própria convicção, analisando criticamente as provas e sem estar limitado pela convicção do tribunal *a quo*.

Em Portugal, vigora o **princípio da livre apreciação da prova**, que permite ao Tribunal valorizar as provas sem qualquer hierarquia predefinida, formando a sua convicção com base nas regras da ciência, do raciocínio e das máximas da experiência. Em caso de dúvida, a decisão resolve-se contra a parte a quem o facto beneficia (artigo 414.º do CPC).

No entanto, em situações de **dúvida objetiva**, com depoimentos contraditórios e prova frágil, deve prevalecer a decisão da primeira instância, em respeito aos princípios da imediação e da oralidade. O Tribunal da Relação não pode, infundadamente, anular a convicção do julgador de primeira instância.

A alteração da decisão de facto só se justifica se os elementos de prova forem **inequívocos**, impondo uma decisão diferente daquela proferida pelo tribunal recorrido. A prova em tribunal não busca uma certeza absoluta, mas sim um grau de certeza empírica e histórica, baseada numa elevada probabilidade.

3- Apreciação dos Pontos Concretos

O Tribunal analisará os pontos específicos levantados pela Recorrente para reapreciação da matéria de facto.

A Recorrente alega que alguns factos provados são, na realidade, conclusões ou matéria de direito, o que dificulta a compreensão do cerne da questão: a existência ou não de um contrato de trabalho. Argumenta ainda que certos factos provados se contradizem entre si ou com as provas produzidas.

4- Argumentos para a Impugnação

● **Pontos 9 e 10:** Devem ser considerados não provados, pois contêm uma conclusão de direito. A Recorrente defende que a prova produzida é insuficiente para sustentar a alegação de que a Ré paga uma retribuição aos estafetas. Pelo contrário, os elementos probatórios — incluindo os Termos e Condições, os factos provados e o depoimento da testemunha BB — demonstram que a sua função é de **mera intermediária de pagamentos**.

● **Ponto 18 (Remuneração):** O ponto 18, que afirma ser a Recorrente a definir as condições de remuneração, deve ser considerado **não provado**, uma vez que a prova indica que o valor do serviço depende de fatores como a

distância e o tempo, e que o estafeta tem um papel ativo na definição dos seus rendimentos.

● **Ponto 52 (Equipamentos):** O ponto 52, que sugere a imposição de equipamentos, também deve ser considerado **não provado**. A prova demonstra que a escolha de veículo, *smartphone* ou mochila isotérmica é do estafeta, sendo esta última uma exigência legal e não da Recorrente.

● **Ponto 14 (Subcontratação):** A Recorrente defende que a subcontratação é livre e não depende de autorização, sugerindo uma nova redação para o ponto 14.

● **Ponto 15 (Tempo de Espera):** A Recorrente sustenta que não impõe um tempo de espera de 10 minutos, propondo uma redação mais precisa para este ponto.

● **Ponto 19 (Atualização da fotografia):** O ponto 19, que sugere a atualização diária da fotografia, deve ser considerado **não provado** e alterado para refletir a prática do reconhecimento facial aleatório.

● **Ponto 33 (Valor da Entrega):** A Recorrente sugere uma alteração parcial, pois a redação original está incompleta.

5- Apreciando e Decidindo:

A sentença recorrida sintetizou, de forma clara e detalhada, os aspetos relevantes da prova oral. O Tribunal *ad quem* concorda com a análise da prova, em particular com os depoimentos de:

● **AA (Estafeta):** Corroborou o auto de notícia e confirmou que os pagamentos eram quinzenais e feitos pela Ré.

● **BB (Trabalhador da Ré):** Esta testemunha, com "conhecimento de causa", confirmou a fixação de critérios de pagamento pela Ré, a ausência de exclusividade para os estafetas, a liberdade de escolha do meio de transporte, a permissão de subcontratação, a natureza do cálculo dos quilómetros e a propriedade dos equipamentos.

Ora, a factualidade dos pontos **9 e 10** tem como base o depoimento do estafeta AA. Da mesma forma, os pontos **18 e 52** foram dados como provados com base no depoimento da testemunha BB, arrolada pela própria Recorrente.

Importa sublinhar que os factos em questão não são conclusivos. Nenhum deles, isoladamente, seria suficiente para que a ação fosse julgada procedente

ou improcedente, já que a remuneração é uma característica comum a diferentes tipos de prestação de serviço.

Neste aspeto, o Tribunal *ad quem* subscreve integralmente a posição de Miguel Teixeira de Sousa^[7]:

«Qualquer juízo de facto que assente na experiência comum tem necessariamente um carácter conclusivo, mas isso não justifica, de modo algum, qualquer operação de “limpeza” desse carácter conclusivo. Os factos da vida não são factos assépticos, desprovidos de valor, de vontade, de sentimento ou de emoção». (Fim da transcrição)^[8].

● **Ponto 14 (Subcontratação):** A redação não será alterada. O parecer do INESC-ID não tem o mesmo peso probatório que o depoimento da testemunha, que confirmou que a subcontratação, embora possível, exige um processo de registo e validação prévia.

● **Ponto 15 (Tempo de Espera):** A redação será alterada, uma vez que não ficou provada a obrigatoriedade de esperar 10 minutos. A nova redação é: **"A R. impõe ao estafeta AA o cumprimento da seguinte regra: uma vez chegado à morada do cliente, se o mesmo não se encontrar no local o estafeta sinaliza a ausência na plataforma da R. e esta tenta entrar em contacto com o cliente."**

● **Ponto 19 (Atualização da fotografia):** A redação será alterada para eliminar a palavra "diariamente", uma vez que a prova demonstrou que o reconhecimento facial é aleatório. A nova redação é: **"O estafeta AA tem, a partir de maio de 2023, de atualizar na plataforma da R. a sua fotografia de perfil;"**

● **Ponto 33 (Valor da Entrega):** Dada a concordância entre as partes, uma vez que o Ministério Público não se opôs, nas suas contra-alegações, à redação sugerida pela Recorrente, a redação será alterada para incluir a distância de onde o estafeta recebeu e aceitou o pedido. A nova redação é: **"O valor unitário de cada entrega depende, entre outros fatores, da distância entre o local onde o estafeta recebeu e aceitou a proposta de serviço, o ponto de recolha e o ponto de entrega que o cliente selecionar ao efetuar uma encomenda na plataforma, sendo que é o estafeta que escolhe o local em que se pretende ligar para receber pedidos de entrega."**

Pelo exposto, julga-se **parcialmente procedente** a impugnação da matéria de facto.

*

III - FUNDAMENTOS DE DIREITO:

1- Apreciação do Tribunal sobre a Relação Contratual

O Tribunal de primeira instância analisou a relação contratual aplicando o método indiciário, com base na definição de contrato de trabalho estabelecida no artigo 11.º do Código do Trabalho de 2009^[9]. O tribunal não recorreu à presunção específica para plataformas digitais do artigo 12.º-A, por não ser aplicável, e considerou que a presunção geral do artigo 12.º não estava suficientemente verificada.

A decisão de reconhecer o vínculo laboral baseou-se em diversos indícios de **subordinação jurídica**.

2- Principais Argumentos e Indícios

● Inaplicabilidade das Presunções Legais:

- A **presunção de laboralidade** para plataformas digitais (artigo 12.º-A do CT) não foi aplicada, pois o contrato teve início antes da entrada em vigor da norma.

- Quanto à **presunção geral** (artigo 12.º do CT), o juiz concluiu que apenas uma das características se verificava: o uso de equipamentos e instrumentos de trabalho que pertenciam ao beneficiário da atividade. A aplicação (App) da A... foi considerada um "instrumento de trabalho" essencial, mas a verificação de apenas uma característica foi insuficiente para ativar a presunção. A decisão foi, assim, fundamentada na aferição da subordinação jurídica através do método indiciário, conforme o artigo 11.º do CT.

● Controlo sobre a Retribuição:

- A empresa define os critérios de cálculo e fixa os valores a pagar, sem possibilidade de negociação.

- O pagamento é quinzenal e os clientes não pagam diretamente ao estafeta.

● **Gestão e Essencialidade da Plataforma:**

- O estafeta é obrigado a registrar-se e a utilizar a plataforma da empresa, considerada “*conditio sine qua non*” para a realização do trabalho.
- Os clientes pertencem à plataforma e não ao estafeta, que não possui uma estrutura empresarial própria e depende da empresa.

● **Controlo e Supervisão:**

- O estafeta tem de manter a ligação à internet e o sistema de geolocalização ativos para receber pedidos, permitindo à empresa saber a sua localização.
- Até março de 2023, a escolha dos horários estava condicionada pela pontuação do estafeta, atribuída pela empresa com base em critérios como pedidos entregues e avaliação dos clientes, o que afetava a possibilidade de aceder aos horários mais lucrativos.

● **Poder Disciplinar e Instruções:**

- O incumprimento de regras pode levar à desativação da conta do estafeta.
- A subcontratação por parte do estafeta depende da autorização da empresa.
- A empresa impõe regras específicas, como a de sinalizar a ausência do cliente na plataforma.

● **Exigências de Equipamento:**

- O estafeta tem de ter o seu próprio veículo, smartphone com internet e mochila isotérmica para desempenhar a atividade.

Apesar de existirem alguns indícios de autonomia, como a liberdade de aceitar ou recusar pedidos e a ausência de exclusividade ou de horários pré-definidos, o juiz considerou que os indícios de subordinação jurídica prevaleciam, concluindo que a empresa exercia efetivamente o **poder de direção** sobre o estafeta.

Importa, agora, avaliar a correção da solução adotada.

3 - Qualificação Contratual

A recorrente sustenta que a relação estabelecida é autónoma, alegando um erro na aplicação do direito por parte do tribunal de primeira instância. Esta divergência constitui o cerne da análise em sede de recurso.

3.1. Distinção entre Contrato de Trabalho e Contrato de Prestação de Serviços

O **contrato de trabalho** é definido, nos termos do **artigo 11.º do Código do Trabalho de 2009**, como "*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*".

Em contrapartida, o **contrato de prestação de serviços**, previsto no **artigo 1154.º do Código Civil**, é aquele "*em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra, certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição*".

A distinção entre ambos é frequentemente complexa, uma vez que o contrato de prestação de serviços também pode ser oneroso. A mera denominação que as partes atribuem ao contrato (*nomen iuris*) não é decisiva; o que prevalece é a sua **execução prática**. A vontade das partes deve ser inferida da forma como o contrato se desenvolve, e não apenas do que está escrito.

3.2. Características do Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho é um negócio jurídico bilateral, oneroso e sinalagmático. É também um contrato de **execução continuada** e, ainda hoje, com cariz *intuitu personae*. A sua finalidade é a troca da atividade (a "força de trabalho") pela retribuição. A atividade em si é o que distingue o contrato, sendo prestada sob a direção e autoridade do empregador, em conformidade com o artigo 11.º do CT.

3.3. O Elemento da Subordinação Jurídica

A principal diferença reside no elemento da **subordinação jurídica**. No contrato de trabalho, o trabalhador compromete-se a prestar a sua atividade sob a **autoridade e direção** do empregador. Esta subordinação implica que a atividade do trabalhador pode ser programada, organizada e dirigida pelo empregador, que determina como, quando e onde deve ser realizada.

A subordinação não exige que o empregador exerça o seu poder de direção de forma constante. O simples facto de ter a **possibilidade** de dar ordens e

diretrizes, mesmo que não o faça, é suficiente para caracterizar o vínculo laboral.

3.4. O Método Indiciário e o Ónus da Prova

Em situações de incerteza, antes da introdução da presunção de laboralidade no Código do Trabalho, a jurisprudência recorria frequentemente ao **método indiciário** para formular um juízo global sobre a qualificação do contrato. Tradicionalmente, o ónus da prova da existência de um contrato de trabalho recaía sobre o trabalhador (conforme o artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).

4- A Presunção de Laboralidade

Em Portugal, o **artigo 12.º** introduziu uma **presunção de laboralidade**, seguindo a Recomendação n.º 198 da Organização Internacional do Trabalho. O objetivo é facilitar a prova da existência de um contrato de trabalho, combatendo a dissimulação de relações laborais. O legislador considerou que a verificação de apenas algumas das características listadas no artigo é suficiente para inferir a existência de subordinação jurídica.

As características incluem a realização da atividade em local do beneficiário, a utilização de equipamentos deste, o cumprimento de um horário, o pagamento de uma quantia certa de forma periódica, e o desempenho de funções de direção ou chefia.

No entanto, a doutrina, nomeadamente Teresa Coelho Moreira [\[10\]](#), sublinha que esta presunção foi concebida para as relações de trabalho tradicionais, na "era pré-digital". A sua aplicação no contexto do trabalho em plataformas digitais revela-se complexa, pois os indícios típicos nem sempre se verificam de forma clara.

5- O Novo Regime para Plataformas Digitais (Artigo 12.º-A)

Reconhecendo as limitações do artigo 12.º, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, introduziu o **artigo 12.º-A** no Código do Trabalho, criando uma nova presunção de laboralidade específica para plataformas digitais. A medida, que entrou em vigor a 1 de maio de 2023, reflete uma necessidade de adaptação do direito do trabalho à era digital, alinhando-se com as discussões a nível europeu sobre o tema.

A presunção de vínculo laboral aplica-se independentemente do nome que as partes deram ao contrato. A plataforma digital pode ilidir esta presunção se

provar que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia e não está sujeito ao seu controlo, poder de direção ou poder disciplinar.

Nas palavras de João Leal Amado^[11]:

«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 A..., a B..., 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)

Em Portugal, o **Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho** traçou, nesta matéria, uma linha de reflexão para as políticas públicas em matéria de **plataformas digitais**:

«Criar uma presunção de laboralidade adaptada ao trabalho nas plataformas digitais, para tornar mais clara e efetiva a distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, sublinhando que a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como o facto de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital.» (Fim da transcrição)

6- O Contexto Europeu

As mudanças em Portugal enquadram-se num contexto mais amplo a nível europeu. A **Diretiva (UE) 2024/831**, de 23 de outubro de 2024, visa melhorar as condições de trabalho nas plataformas digitais e prevê, no seu artigo 5.º, uma presunção legal de relação de trabalho. O seu principal objetivo é corrigir o desequilíbrio de poder entre as plataformas e os seus trabalhadores, facilitando a prova da sua condição de trabalhadores subordinados.

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).

Como é sabido, 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 B...).

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^[12], não existe um qualquer “*subordimómetro*” que forneça uma resposta infalível e irrefutável.

7- Análise da Atividade do Estafeta AA

A relação entre o estafeta e a recorrida teve início em **5 de novembro de 2022** e terminou em **fevereiro de 2024**. A análise detalhada das condições de trabalho revelou uma série de indícios de subordinação:

- **Remuneração:** A empresa fixava as condições e o preço de cada entrega, com exceção do “multiplicador” e das gorjetas. O estafeta não podia negociar os valores e recebia quinzenalmente, sem ser pago diretamente pelo cliente.

- **Controlo e Supervisão:** A empresa registava os tempos de entrega e, para monitorizar a atividade em tempo real, exigia que a geolocalização estivesse ativa no momento do pedido. Além disso, utilizava um sistema de controlo biométrico e a plataforma permitia à empresa saber a localização do estafeta em tempo real durante a entrega, embora a funcionalidade pudesse ser desativada por este.

- **Gestão Algorítmica:** Até março de 2023, a empresa utilizava um sistema de pontuação para determinar a escolha de horários. Os horários mais lucrativos eram atribuídos aos estafetas com as pontuações mais altas, baseadas no número de pedidos entregues, avaliações dos clientes e cumprimento dos horários.

- **Restrição da Autonomia:** A subcontratação de outros estafetas dependia da autorização da empresa.

● **Poder Disciplinar:** A empresa podia desativar a conta do estafeta em caso de violação dos termos e condições, mas não por avaliação de desempenho.

● **Instruções e Regras:** A empresa impunha regras específicas, como a de sinalizar na plataforma a ausência do cliente na morada de entrega para que a empresa tentasse o contacto. A partir de maio de 2023, o estafeta também era obrigado a atualizar a sua foto de perfil na plataforma.

● **Equipamento:** Embora o estafeta usasse os seus próprios meios de transporte, telemóvel e mochila, a empresa impunha o uso destes equipamentos. No entanto, o equipamento essencial para a atividade, a própria aplicação/plataforma, pertencia à recorrida.

8- Análise do Preenchimento das Características da presunção de laboralidade do artigo 12.º-A no Caso Concreto:

Não há dúvida de que a presunção de contrato de trabalho no âmbito da plataforma digital do artigo 12.º-A é aplicável ao presente litígio. De facto, o recente Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 15.05.2025 (Relator: Mário Belo Morgado), Processo n.º 1980/23.3T8CTB.C2.S1 [\[13\]](#), considera-a aplicável mesmo a relações jurídicas iniciadas antes da entrada em vigor do artigo 12.º-A.

No caso presente, conclui-se estarmos perante uma **plataforma digital** e que se mostram preenchidas as características constantes das alíneas a), b), c), d) e f) do n.º 1 do artigo 12.º-A, no período compreendido entre **5 de novembro de 2022 e fevereiro de 2024**.

Vejamos:

8.1. Quanto à alínea a): A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela. Com efeito, é a Recorrente quem fixa a retribuição porque “*define o preço de cada entrega*” e a remuneração do prestador de atividade é a soma das entregas aceites e concluídas.

-> Com exceção do "multiplicador" (que o estafeta pode alterar nos termos pré-definidos pela plataforma), “*todos os outros componentes da retribuição dependem unicamente da plataforma*”.

-> Apesar de os termos e condições poderem prever gratificações de clientes, estas não são consideradas retribuição paga pela plataforma.

-> O prestador de atividade “não pode negociar o preço” proposto para uma entrega; ele apenas pode aceitar ou recusar a proposta.

-> A empresa define os critérios de cálculo e fixa os valores a pagar, sem possibilidade de negociação.

-> O pagamento é quinzenal e os clientes não pagam diretamente ao estafeta

8.2. Quanto à alínea 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:

-> *In casu*, a R. impõe ao estafeta AA o cumprimento da seguinte regra: uma vez chegado à morada do cliente, se o mesmo não se encontrar no local o estafeta sinaliza a ausência na plataforma da R. e esta tenta entrar em contacto com o cliente.

-> A R. impõe a aquisição obrigatória de mochila, mas não proíbe que os mesmos estafetas realizem o serviço através da utilização de marcas dos seus concorrentes.

8.3. Quanto à alínea 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.

-> A exigência de “*controlo biométrico (reconhecimento facial)*” com periodicidade variável constitui um sistema de controlo e supervisão da prestação de atividade.

-> O sistema de “geolocalização” permite à plataforma saber onde o estafeta está disponível e, durante a entrega, monitorizar a sua localização, o que se traduz num controlo da atividade em tempo real. A possibilidade de a plataforma monitorizar a atividade em qualquer momento é suficiente, mesmo que não ocorra em contínuo e seja possível a sua desativação pelo estafeta.

-> O facto de a atividade se reconduzir a entregas permite verificar, em cada momento, onde o prestador está e quanto tempo falta para terminar.

8.4. No tocante à alínea d): A plataforma digital restringe à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho, dos períodos de ausência ou de descanso, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à

utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma:

-> A subcontratação de outros estafetas dependia de autorização da R.

8.5. Quanto à alínea f): Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por esta explorados através de contrato de locação:

-> A aplicação informática/plataforma digital é um instrumento de trabalho essencial.

-> Apesar de outros instrumentos (como o telemóvel, o meio de transporte e a mochila) pertencerem ao prestador de atividade, a plataforma é vista como o “*instrumento de trabalho essencial e principal*”.

-> Sem a aplicação, a relação entre as partes não existe, não há propostas nem entregas. Comparativamente, os instrumentos do estafeta do estafeta são de menor relevância económica.

9- O Funcionamento da Presunção da Existência do Contrato de Trabalho

A presunção de laboralidade, tanto a geral do **artigo 12.º** como a específica para plataformas digitais do **artigo 12.º-A**, inverte o ónus da prova. Provando-se a existência de duas ou mais das características da presunção (ónus do prestador da atividade), em vez de o prestador de atividade ter de provar que existe um contrato de trabalho, é a entidade patronal que tem de provar que não existe.

Posições Doutrinárias Relevantes

● Milena Rouxinol^[14]:

Milena Rouxinol defende que, quando uma presunção de laboralidade é aplicável, o juiz deve considerar o contrato como de trabalho se houverem indícios suficientes (neste caso, dois ou mais dos previstos na lei). Se a entidade patronal, ou seja, a parte que tem o ónus de ilidir a presunção, apresentar elementos que criem uma dúvida, mas não consigam “firmemente” convencer o tribunal de que o contrato não é de trabalho, a decisão deve ser a favor do prestador de atividade. A presunção tem o poder de vincular o julgador, que só deve afastar-se do resultado presumido se a prova em contrário for concludente.

● Monteiro Fernandes [\[15\]](#):

Segundo Monteiro Fernandes, a presunção de laboralidade dispensa o trabalhador do ónus de provar a existência de um contrato de trabalho. A questão a ser provada passa a ser a inexistência do contrato de trabalho, ou seja, a existência de um contrato de prestação de serviços. Esta prova recai sobre a entidade que beneficia do trabalho (o empregador). A presunção é ativada pela simples verificação dos indícios factuais previstos na lei, não dependendo de uma ponderação do juiz. O seu objetivo é, precisamente, deslocar o ónus da prova para a entidade patronal, que tem de apresentar uma prova decisiva e conclusiva.

10- Ilisão da Presunção de Laboralidade

Nos termos do n.º 4 do artigo 12.º-A, 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.

O Supremo Tribunal de Justiça, no Acórdão de 10.11.2021, relatora: Paula Sá Fernandes, Processo n.º 2608/19.1T8OAZ.P1.S1 [\[16\]](#), esclarece que a presunção de laboralidade é uma presunção relativa (*úris tantum*), cabendo ao trabalhador alegar e provar a existência de pelo menos duas características de laboralidade ali previstas. O ónus de ilidir tal presunção recai sobre a Ré, pois, como resulta do artigo 350.º do Código Civil, quem tem a seu favor a presunção legal escusa de provar o facto a que a ela conduz, podendo, todavia, ser ilida mediante prova em contrário, exceto nos casos em que a lei o proibir.

Veja-se, a propósito do artigo 12.º-A, o recentíssimo **Acórdão do nosso Supremo Tribunal de Justiça de 28 de maio de 2025 (relator: Mário Belo Morgado)**, Processo n.º 29923/23.7T8LSB.L1.S1 [\[17\]](#), em cujo sumário se lê o seguinte:

«I. No caso vertente, está assente que se encontram verificados os índices da presunção de laboralidade previstos nas alíneas a), b), c), e) e f) do n.º 1 do art. 12.º-A, do Código do Trabalho, ou seja, um total de cinco elementos em seis possíveis.

II. Para além desta significativa expressão quantitativa, acresce que estão verificados os índices de subordinação previstos nas alíneas a) e c), que são

especialmente fortes, uma vez que os poderes de direção, supervisão e controle são elementos essenciais da relação laboral.

III. Sendo certo que a qualificação de determinada situação jurídica exige sempre uma abordagem holística, em que todos os factos e circunstâncias relevantes são tidos na devida conta, a favor de uma relação de trabalho subordinado, há a considerar, desde logo, uma forte inserção do estafeta na organização algorítmica da R., encontrando-se o mesmo, inclusivamente, enquanto elemento do respetivo serviço de entregas, abrangido por um seguro de acidentes pessoais.

IV. Conexamente com este elemento organizacional, também assume especial relevo a circunstância de pertencerem e serem geridas/exploradas pela R. a plataforma digital e aplicações a ela associadas (App), as quais – enquanto intermediário tecnológico no processo de transmissão dos dados relativos aos pedidos formulados pelo utilizador-cliente – são os instrumentos de trabalho essenciais do estafeta.

XII. Toda a sua atividade está condicionada pela efetiva ligação/conexão a estas ferramentas digitais, pelo que, neste contexto, não assume relevo decisivo o facto de o estafeta escolher a área em que trabalha, poder recusar serviços e conectar-se/desconectar-se da aplicação sempre que o entenda, sem ter de cumprir qualquer horário predefinido, nem de cumprir qualquer limite mínimo de tempo de disponibilidade.

VI. O estafeta encontrava-se na dependência económica da ré e trabalhou regularmente, em regra, diariamente. A existência de um horário de trabalho não é elemento essencial do contrato de trabalho, tal como nada obsta a que o trabalhador seja pago “à peça”, sendo que esta forma de cálculo da retribuição se reconduz, no fundo, a uma forma modificada do salário por tempo. Também não é de valorizar a circunstância de o estafeta poder alterar o valor base dos serviços mediante a aplicação de um multiplicador, uma vez que esta ferramenta era disponibilizada pela própria ré e dentro dos limites por esta fixados.

XII. Independentemente da margem de liberdade reconhecida ao estafeta no exercício da sua atividade, é indiscutível que esta é desenvolvida num quadro de regras específicas definidas pela empresa, a qual – nos termos que tem por adequados e consentâneos com a prossecução do seu modelo de negócio – também controla e supervisiona a atuação da contraparte, tal como tem a possibilidade de exercer o poder disciplinar, mediante a suspensão ou desativação da respetiva conta.

VIII. Tudo a sugerir, pois, que o estafeta igualmente se encontrava sujeito à autoridade da R., sendo certo que a subordinação pode ser meramente potencial, não sendo necessário que se traduza em atos de autoridade e direção efetiva.

IX. O conjunto de factos provados que de forma mais nítida aponta no sentido de uma relação de trabalho autónomo não é, naturalmente, desvalorizável. Mas, para além de tudo o que já antes ficou dito, impõe-se ter presente que (com maior ou menor expressão) tais elementos são os habitual e tipicamente verificados no plano das relações estabelecidas entre os estafetas e as empresas detentoras de plataformas digitais, elementos já oportunamente ponderados pelo legislador nacional – bem como pelas instâncias e vários países da União Europeia – e que não obstaram à introdução da presunção de laboralidade em apreço no ordenamento jurídico, a qual foi consagrada nos termos tidos por mais adequados e que são obrigatórios para os tribunais.

X. Não pode deixar de reconhecer-se que o facto de o estafeta pagar à R. uma taxa pela utilização da plataforma contrasta especialmente com a matriz típica de uma relação de trabalho subordinado.

XI. Todavia, de forma alguma se pode conferir a este elemento, só por si, relevância decisiva, tanto mais que, como se sabe, o recurso a cláusulas contratuais com características de autonomia se encontra com frequência associado ao abuso do estatuto de trabalhador independente e às relações de trabalho encobertas, flagelo que com a presunção de laboralidade em apreço se visou, precisamente, combater.

XII. Sem deixar de assinalar que, ao invés, no sentido da subordinação, há ainda a considerar o facto de o estafeta não ter qualquer obrigação de resultado para com a contraparte, bem como a circunstância de ele não assumir algum risco financeiro ou económico, conclui-se que a ré não logrou ilidir a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital.»
(Fim da transcrição)

Em suma, o **Supremo Tribunal de Justiça** considerou que os elementos que apontam para a autonomia, embora relevantes, não são suficientes para afastar a presunção legal e contrato de trabalho quando estão presentes cinco características da presunção do n.º 1 do artigo 12.º-A.

Sublinhou que a existência de **autonomia formal não elimina, por si, só, a subordinação jurídica**, sobretudo quando a atividade do estafeta se insere

de forma estruturante na organização da plataforma, que detém poderes de direção, supervisão e controlo, ainda que exercidos de forma algorítmica e não tradicional.

Considera, e bem, que a **dependência tecnológica do estafeta** é análoga à utilização de equipamentos tradicionais fornecidos pelo empregador, reforçando a ideia de inserção do trabalhador na organização da empresa. Mesmo que o estafeta utilize meios próprios (bicicleta, veículo motorizado, telemóvel, mochila), a *app* e os sistemas digitais da plataforma são os verdadeiros instrumentos de trabalho, sem os quais a atividade não poderia ser exercida.

Esta perspetiva reflete uma **adaptação do conceito de subordinação jurídica à realidade da economia digital**, onde o controlo e a organização do trabalho são exercidos por via tecnológica. A questão torna-se mais clara se nos focarmos-nos, na integração, ou não, do estafeta na **estrutura organizativa da Recorrente**, beneficiária da sua atividade.

De facto, 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, verificam-se **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**, 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. 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 e de poder receber gratificações dos clientes.

-> **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.

IX. A Subordinação na Era Digital: Uma Perspetiva Flexível

A subordinação, no contexto do trabalho em plataformas digitais, deve ser encarada com maior flexibilidade e adaptada à nova realidade tecnológica, distanciando-se do modelo fordista tradicional. Esta é a posição defendida nos acórdãos desta secção social de **3 de fevereiro de 2025** (Processo n.º 367/24.5T8AVR.P1) e de **16 de junho de 2025** (Processo n.º 4392/23.5T8OAZ.P1) [\[18\]](#).

Nas palavras de Teresa Coelho Moreira [\[19\]](#), o Direito do Trabalho deve funcionar como um "baluarte" para quem trabalha em plataformas, onde existe um notório desequilíbrio de poder negocial. Embora a liberdade de aceitar ou recusar tarefas pareça existir, na prática, as avaliações dos trabalhadores dependem do número de tarefas que aceitam.

Esta realidade coloca os trabalhadores sob pressão para aceitarem o maior número possível de atividades, o que, somado aos baixos rendimentos, mina a sua verdadeira liberdade. Além disso, os trabalhadores não podem negociar as condições de trabalho; a única opção é aceitá-las ou recusá-las.

Este desequilíbrio leva à transferência dos riscos inerentes à atividade do empregador para o trabalhador, o que se manifesta em aspetos como baixos rendimentos, excesso de flexibilidade e a falta de contenção dos tempos de trabalho.

11- A presunção Legal e Consequências:

Assim, tendo-se no caso presente provado cinco das características da presunção de laboralidade prevista no artigo 12.º-A., não tendo a Recorrente provado os factos necessários para **ilidir a presunção legal de existência de contrato de trabalho** (cujo ónus da prova lhe incumbia, por força do artigo 350.º do Código Civil) prevista no citado artigo 12.º-A, a consequência inelutável é a de fazer operar a presunção aí estabelecida e concluir pela **existência um contrato de trabalho**, no período compreendido entre 5 de novembro de 2022 a fevereiro de 2024.

Nota: A circunstância de o estafeta eventualmente 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 Recorrente, e o não pagamento dos subsídios de férias e de Natal, não são suficientes para afastar a presunção de laboralidade.

Consequentemente, as conclusões do recurso improcedem na sua totalidade.

*

IV. DECISÃO:

*

Pelo exposto, acordam os juízes desembargadores da Secção Social do Tribunal da Relação do Porto:

I) Em julgar **parcialmente improcedente a impugnação da matéria de facto**.

II) Em julgar, no mais, **improcedente o recurso interposto pela Recorrente**, reconhecendo-se a existência de contrato de trabalho individual de trabalho, entre a Recorrente “A...app Portugal Unipessoal, Lda” e AA com início **em 5 de novembro de 2022 até fevereiro de 2024** (fim da atividade).

Custas a cargo da Recorrente, sendo que 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, 24 de setembro de 2025

Sílvia Saraiva

António Costa Gomes [com voto de vencido, nos termos que se seguem.

«Voto de vencido:

Fiquei vencido quanto à fundamentação de direito e decisão pelas razões que, sumariamente, elenco.

O Código do Trabalho define contrato de trabalho como “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” – cfr. art.º 11º do CT.

Também no Código Civil é definido contrato de trabalho como “aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta” – cfr. art.º 1152º do CC.

O contrato de trabalho caracteriza-se por dois elementos: prestação de uma atividade; e o pagamento de uma remuneração.

Porém, porque existem outras categorias contratuais que podem apresentar os mesmos elementos, nem sempre é fácil distinguir entre umas e outras. É o caso do contrato de prestação de serviços.

Considerando a noção legal de contrato de trabalho, apontam-se, em regra, três elementos que o distinguem de figuras contratuais próximas: a retribuição; o facto de o objeto da prestação ser uma atividade; e a subordinação jurídica.

Quanto à retribuição, acaba por se apresentar como o menos relevantes dos critérios porquanto, em regra, todos os contratos pressupõem uma contrapartida e é precisamente a existência do pagamento para remunerar a atividade que, não raras vezes, torna difícil a distinção.

Quanto ao objeto, trata-se de um critério de difícil análise uma vez que toda a atividade pressupõe um resultado e todo o resultado tem na sua base uma atividade. Pelo que, as mais das vezes, a distinção só é possível em abstrato. Aliás, para o empregador, credor da prestação, o que interessa é efetivamente

o resultado. O que se torna, aliás, visível no estabelecimento de objetivos e prémios de produtividade.

Este critério assume, no entanto, relevância especial quando associado ao último dos critérios apresentados, a subordinação jurídica.

Assim, estaremos próximos do contrato de trabalho se o credor da prestação goza do poder de determinar o modo concreto como a prestação há-de ser realizada, estando o devedor da prestação obrigado a cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias – cfr. art.º 128º, n.º 1, al.e) do CT. E estaremos próximos da prestação de serviços se, definido o resultado pretendido, o devedor da prestação goza de autonomia para organizar os meios para alcançar o resultado.

O direito do trabalho é o direito do equilíbrio.

De um lado, os interesses das empresas, e do outro os interesses dos trabalhadores. Uns e outros com proteção constitucional.

Dispõe o art.º 61.º, n.º 1 da Constituição que “a iniciativa económica privada exerce-se livremente nos quadros definidos pela Constituição e pela lei e tendo em conta o interesse geral”.

Conforme ensina Jorge Miranda, a iniciativa privada é um direito de natureza análoga à dos direitos, liberdades e garantias e podem ser analisados em dois momentos...

«Num primeiro momento, trata-se da liberdade de iniciativa em sentido estrito ou, doutra ótica, da liberdade de estabelecimento. É o direito de iniciar uma atividade económica, o direito de constituir uma empresa, o direito, que pode ser individual e que pode ser institucional, de organização de certos meios de produção para um determinado fim económico.

No segundo momento, é o resultado da iniciativa e, do mesmo passo, a condição da sua prossecução a empresa que ressalta. Trata-se agora da liberdade de empresa, do direito da empresa de praticar os atos correspondentes aos meios e fins predispostos e de reger livremente a organização em que tem de assentar.».

Naturalmente que, como todos os direitos, não é absoluto. Terá que ser analisado, num esforço de concordância prática, com os demais direitos, nomeadamente os que a Constituição confere aos trabalhadores, em particular:

- o direito à segurança no emprego – art.º 53º da Constituição -, que “implica naturalmente a compressão, no domínio das relações laborais, da autonomia privada, da liberdade empresarial e de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

a) Com efeito, "a Constituição deixa claro o reconhecimento de que as relações do trabalho subordinado não se configuram como verdadeiras relações entre iguais", procurando proteger a "autonomia dos menos autónomos" (Acórdão n. 581/95)";

- o direito ao trabalho - art.º 58º da Constituição -, competindo ao Estado a execução de políticas de pleno emprego;

- o direito à retribuição, à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, à organização do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde, ao repouso, à assistência e reparação em casos de acidente - art.º 58º da Constituição -.

O esforço de concordância prática a que aludimos pressupõe que na aplicação do direito ao caso concreto fique sempre salvaguardado o núcleo fundamental de cada um dos direitos em confronto.

O art.º 11º do Código do Trabalho procura realizar esse equilíbrio ao definir define contrato de trabalho como "aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas" - cfr. art.º 11º do CT.

No caso concreto, e respeitando opinião distinta, os únicos indícios que apontam no sentido de estarmos perante um contrato de trabalho são:

Remuneração: A empresa fixava as condições e o preço de cada entrega, com exceção do "multiplicador" e das gorjetas. O estafeta não podia negociar os valores e recebia quinzenalmente, sem ser pago diretamente pelo cliente.

Controlo e Supervisão: A empresa registava os tempos de entrega e, para monitorizar a atividade em tempo real, exigia que a geolocalização estivesse ativa no momento do pedido. Além disso, utilizava um sistema de controlo biométrico e a plataforma permitia à empresa saber a localização do estafeta em tempo real durante a entrega, embora a funcionalidade pudesse ser desativada por este.

Gestão Algorítmica: Até março de 2023, a empresa utilizava um sistema de pontuação para determinar a escolha de horários. Os horários mais lucrativos eram atribuídos aos estafetas com as pontuações mais altas, baseadas no número de pedidos entregues, avaliações dos clientes e cumprimento dos horários.

Restrição da Autonomia: A subcontratação de outros estafetas dependia da autorização da empresa.

Poder Disciplinar: A empresa podia desativar a conta do estafeta em caso de violação dos termos e condições, mas não por avaliação de desempenho.

Instruções e Regras: A empresa impunha regras específicas, como a de sinalizar na plataforma a ausência do cliente na morada de entrega para que a

empresa tentasse o contacto. A partir de maio de 2023, o estafeta também era obrigado a atualizar a sua foto de perfil na plataforma.

Equipamento: Embora o estafeta usasse os seus próprios meios de transporte, telemóvel e mochila, a empresa impunha o uso destes equipamentos. No entanto, o equipamento essencial para a atividade, a própria aplicação/plataforma, pertencia à recorrida.

Mas estes indícios são claramente insuficientes.

Com efeito, o contrato de trabalho caracteriza-se, essencialmente, pela existência de subordinação jurídica, a qual se reconduz à possibilidade de determinação da atividade do trabalhador. A determinação da atividade do trabalhador não se basta com o poder influenciar e, em certas situações, impedir a prestação de serviços por parte do estafeta, seja através da suspensão temporária da receção de pedidos ou da desativação da conta.

Pressupõe, desde logo, que o beneficiário da prestação possa dispor da força de trabalho do estafeta num horário certo e determinado e que tenha o poder de exigir assiduidade. Sem este poder, fica completamente esvaziado o núcleo fundamental do apontado direito à iniciativa económica privada.

Com efeito, não se concebe que se possa impor à ré um contrato de trabalho quando o estafeta trabalha nos dias que quer e nas horas que entende (**O estafeta AA escolhe o horário de trabalho e os períodos de ausência - ponto 7; e, é o utilizador estafeta que define o tempo em que se pretende manter ligado e consequente o número de pedidos que recebe - ponto 36; e, o utilizador estafeta tem liberdade para se ligar ou desligar, não tendo de cumprir um horário predefinido, nem tendo de cumprir um limite mínimo de tempo de disponibilidade - ponto 49**); quando é livre de aceitar o pedido ou de o rejeitar sem consequências (**O estafeta AA escolhe os critérios de aceitação ou recusa de tarefas - ponto 7**); quando, no mesmo período pode estar a trabalhar para outra entidade, incluindo empresas concorrentes da ré, não estando sujeito a qualquer dever de exclusividade ou não concorrência (**A R. permite que o estafeta AA preste a sua atividade a terceiros - ponto 17; e, é o utilizador estafeta que, dispondo de liberdade quanto à realização da sua atividade, determina o número de serviços e também as plataformas para que deseja trabalhar - ponto 38; e, não existe obrigação de exclusividade, podendo o estafeta trabalhar em simultâneo através de outras plataformas e celebrar contratos autónomos com parceiros - ponto 48**); quando a ré não controla a rota que o mesmo faz para concluir as entregas (**A R. não controla os tempos de entrega e os percursos seguidos pelo estafeta - ponto 43; e, após a aceitação do pedido, e durante a respetiva execução, a geolocalização**

pode ser objeto de desativação pelo utilizador estafeta - ponto 45; e, Caso o estafeta opte por realizar o serviço, não recebe quaisquer instruções da R. sobre a forma de efetuar a entrega, sendo livre de escolher o meio de transporte, o percurso e definir os seus critérios de eficiência e produtividade - ponto 46).

Pelo que, e tal como tenho vindo a decidir noutros processos, não reconheceria, no caso concreto, a existência de contrato de trabalho.]

Germana Ferreira Lopes
