

Tribunal da Relação de Coimbra
Processo nº 167/24.2T8LRA.C1

Relator: MÁRIO RODRIGUES DA SILVA

Sessão: 13 Junho 2025

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: CONFIRMADA

ATIVIDADE DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS À DISTÂNCIA

PLATAFORMA DIGITAL

ESTAFETA

CONTRATO DE TRABALHO

PRESUNÇÃO DE LABORALIDADE

APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO

ILISÃO DA PRESUNÇÃO

SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Sumário

I - Conforme recentemente decidido pelo STJ “Relativamente a relações jurídicas iniciadas antes da entrada em vigor do art.º 12.º-A, do Código do Trabalho, a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital é aplicável aos factos enquadráveis nas diferentes alíneas do seu nº 1 que, no âmbito dessas relações jurídicas, tenham sido praticados posteriormente àquele momento (01.05.2023).

II - Preenchidos dois dos factos-índice referenciados no artigo 12º-A do CT, é de presumir a existência de uma relação de natureza laboral entre a plataforma digital e o estafeta.

III - Esta presunção 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.

IV - O fulcro da subordinação jurídica deste artigo 12º-A do CT consistirá no facto de o prestador não trabalhar segundo a sua própria organização, mas sim, inserido num ciclo produtivo de trabalho alheio e em proveito de outrem, estando adstrito a observar os parâmetros de organização e funcionamento definidos pelo seu beneficiário.

A subordinação pode ser meramente potencial, não sendo necessário que se

traduza em atos de autorização e direção efetiva.
(Sumário elaborado pelo Relator)

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Coimbra

RELATÓRIO

O **MINISTÉRIO PÚBLICO**, em representação de **AA**, intentou ação declarativa com processo especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho contra **UBER EATS, UNIPessoal, LDA.**, peticionando que seja declarada a existência de um contrato de trabalho por tempo indeterminado entre esta e aquele, com início em 01.07.2020.

A ré apresentou contestação impugnando totalmente os factos alegados na petição inicial.

Concluiu, pedindo que:

- a) seja a ré absolvida da instância, por procedência da exceção dilatória atípica derivada da anulabilidade da participação efetuada pela ACT aos Serviços do Ministério Público;
- b) subsidiariamente, se julgue o pedido do autor improcedente por não provado; e
- c) subsidiariamente, se julgue o pedido do autor improcedente, por ilisão da presunção de existência de contrato de trabalho prevista no artigo 12º-A, nº 1 do Código do Trabalho

Foi proferido despacho saneador que julgou improcedentes as nulidades e exceções invocadas pela ré.

Realizou-se audiência final e na sequência da mesma foi proferida sentença com o seguinte dispositivo:

“Pelo exposto, julgamos a ação totalmente procedente por provada pelo que condenamos a ré, Uber Eats Portugal, Unipessoal, Lda., a reconhecer e ver declarada a existência de um contrato de trabalho por tempo indeterminado

entre a ré e o trabalhador AA, fixando-se a data do seu início em 01 de julho de 2020.

Registe e Notifique.

Valor da ação: €30.000,01 (por versar sobre interesses imateriais, quais sejam o reconhecimento da existência de um vínculo laboral que não tem apenas efeitos económicos)

*

Comunique a presente decisão o trabalhador, à ACT e aos Instituto da Segurança Social, IP, nos termos e para os efeitos consignados no art.º 186º-O, nº 9 do C.P.T.”

inconformada, a ré apelou com as seguintes conclusões:

(...).

A Digna Magistrada do Ministério Público respondeu, formulando as seguintes conclusões:

(...).

Colhidos os vistos, cumpre decidir.

OBJETO DO RECURSO

Como é sabido, o objeto do recurso é delimitado nos termos dos artigos 635.º, n.º 4 e 639.º, n.ºs 1 e 2, do Código de Processo Civil, aplicável “ex vi” do art.º 87.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, ressalvadas as questões do conhecimento oficioso que ainda não tenham sido conhecidas com trânsito em julgado.

Em função destas premissas, as questões a decidir são as seguintes:

1. Impugnação da decisão de facto.
2. Se é aplicável à relação contratual dos autos o disposto no artigo 12.º-A do Código do Trabalho.
3. Qualificação do vínculo contratual estabelecido entre o “estafeta” AA e a ré: relação de trabalho subordinado ou autónomo.

FUNDAMENTOS DE FACTO

A 1ª instância fixou a matéria de facto da seguinte forma:

(...).

FUNDAMENTOS DE DIREITO

1. Alteração da decisão de facto.

(...).

**

Com fundamento no atrás exposto, julga-se parcialmente procedente a impugnação da decisão de facto e fixa-se definitivamente a matéria de facto da seguinte forma:

FACTOS PROVADOS

1. Consta da certidão permanente junta aos autos que a ré é uma sociedade comercial unipessoal por quotas que se dedica à atividade de, nomeadamente, prestação de serviços de geração de potenciais clientes a pedido, gestão de pagamentos, atividades relacionadas com a organização e gestão de sites, aplicações on-line e plataformas digitais, processamento de pagamentos e outros serviços relacionados com a restauração, aquisição de serviços de entrega a parceiros de entrega e venda de serviços de entrega a clientes finais (C.A.E. Principal 62090-R3), legalmente representada pelos gerentes BB e CC.
2. A ré é uma empresa tecnológica que opera a plataforma digital Uber Eats, servindo-se desta aplicação informática para receber e distribuir os pedidos, nomeadamente refeições, plataforma criada e desenvolvida para tal efeito.
3. A plataforma efetua a gestão de um negócio que estabelece a ligação entre um cliente e um comerciante, mas exige uma execução local que requer a prestação de uma atividade num determinado local, a qual é assegurada por estafetas como AA.
4. Os riscos de ganhos ou perdas são assumidos pela ré e não pelos estafetas, nem pelos intermediários.
5. No dia 20 de setembro de 2023, pelas 21h29m, na Rotunda ...,, AA aguardava a entrega de um pedido para levantar no restaurante denominado "A...", ali situado, pedido que tinha aceitado através da APP da Uber Eats para entregar ao cliente final, conforme pedido que lhe foi distribuído e que aceitou através da Plataforma Uber Eats, na qual se encontra registado com o

endereço eletrónico@..... desde 01 de julho de 2020, ao qual acedia através do seu telemóvel nº ...37.

6. Enquanto aguardava a entrega do pedido, o referido AA era portador de mala de transporte para alimentos em formato de mochila térmica.

7. AA usa como meio de circulação, na atividade de estafeta, habitualmente, um motociclo sua propriedade.

8. O motociclo, o capacete, o telemóvel, a mochila térmica de transporte, instrumentos necessários e obrigatórios para desenvolver a sua atividade de estafeta, são propriedade de AA, sendo a ré que impõe a sua utilização nessa atividade.

9. A ré, através da sua plataforma, disponibiliza serviços à distância prestada por estafetas, através de meios eletrónicos, a pedido de utilizadores, a troco de pagamento, prestado em linha ou numa localização determinada, sob os termos e condições de um modelo de negócio e uma marca (“Uber”).

10. A atividade de estafeta realizada por AA para a Plataforma Uber Eats é, nomeadamente caracterizada por:

(i) quando aceita um pedido toma conhecimento do valor que vai receber como contrapartida da atividade prestada.

(ii) o montante a receber é definido pela APP, mesmo antes de o pedido ser aceite pelo estafeta, tendo em conta, no entanto, o valor da taxa mínima que o estafeta estabelece;

(iii) o preço a pagar é definido, nomeadamente de acordo com a distância de entrega do pedido, havendo por vezes promoções e

(iv) o pagamento ao quilómetro depende do dia e da hora do dia, na medida em que nem todos os dias são pagos com o mesmo montante e nem todas as horas oferecem o mesmo valor (por exemplo, as horas de almoço, de jantar e de madrugada são melhor pagas; se as condições climatéricas forem adversas e se houver poucos estafetas “on line” estes são melhor pagos);

(v) o pagamento ao estafeta AA é efetuado semanalmente, por transferência bancária, pelo intermediário, à altura da ação a sociedade “B..., Lda, que retém 10% do valor a pagar ao estafeta, o que também sucede se o cliente der gorjeta;

(vi) a ré não passa recibo ao estafeta.

(vii) AA, recebe, em média, cerca de €1.000,00/mês;

(viii) ficam registados na plataforma todos os pagamentos efetuados ao estafeta.

(ix) pagamento é efetuado por pedido, não sendo remunerados os tempos de espera;

(x) o estafeta não pode alterar o preço do pedido ou o valor que lhe vai ser pago pela entrega a não ser pela fixação da taxa mínima por quilómetro;

(xi) pode receber até 3 pedidos em simultâneo.

11. Para o exercício das funções de estafeta a AA teve de abrir uma conta na Plataforma da ré.

12. Para tal efeito, inseriu na Plataforma cópia do seu cartão de cidadão, o registo criminal (sem antecedentes criminais), carta de condução, endereço eletrónico, a sua fotografia, fotografias do interior e exterior da mochila térmica por si adquirida, cópia do registo do ciclomotor e do seguro do mesmo.

13. Está obrigado a atualizar regularmente o documento relativo ao registo criminal e ao seguro do motociclo, sob pena de, não o fazendo, a sua conta ser desativada.

14. Para a inscrição, o motociclo tem de estar registado em nome do estafeta.

15. AA presta atividade para a ré recebendo o pagamento de um intermediário/"parceiro de frota" que escolheu através da APP.

16. Para finalizar o registo, AA teve de aderir às condições de um "Contrato de Parceiro de Entregas do Parceiro de Frota", o que fez em 01 de julho de 2020, automaticamente e sem ler, para poder ter a sua conta ativa.

17. A plataforma proíbe o aluguer de conta pelo estafeta, exigindo assiduamente a confirmação da identificação do estafeta, através de foto.

18. A ré dá instruções ao estafeta de como trabalhar com a aplicação.

19. Para iniciar a sessão na plataforma da ré o estafeta tem de abrir a aplicação "Uber Eats", colocar-se "on line" carregando no botão "GO" e, neste estado, fica disponível para que lhe sejam atribuídos os pedidos de entrega.

20. Quando recebe um pedido, sabe qual o restaurante e o montante que irá receber através da APP.

21. O estafeta pode aceitar ou rejeitar o pedido; se aceitar tem acesso ao mapa com a localização do restaurante através da APP e GPS e quando chega ao restaurante confirma no mesmo que chegou através da plataforma, espera pelo pedido e levanta o pedido, confirmando na APP o levantamento do pedido.

22. (eliminado).

23. O cliente tem conhecimento da localização do estafeta em tempo real desde o momento em que o estafeta aceitou o pedido (através da aplicação).

24. O pagamento é sempre feito na APP, não podendo o estafeta aceitar o pagamento do cliente.

25. Se não conseguir contactar o cliente para fazer a entrega, o estafeta espera cerca de 10 minutos e, após isso, contacta o “support” da APP”.

26. O estafeta pode recusar o pedido quando chega ao restaurante e pode recusar até receber o pedido, havendo na APP uma opção para recusar por diversos motivos, nomeadamente, pela distância na entrega.

27. Na APP existe a opção de avaliação a efetuar pelos clientes e pelos parceiros/restaurantes ao fornecida ao estafeta há cerca de um ano atrás.

28. Nessa altura, o estafeta também podia avaliar o restaurante e o cliente.

29. Para prestar atividade, o estafeta tem de aceitar os termos e condições da Plataforma.

30. (eliminado).

31. A cada dois ou três dias, a Plataforma pedia a fotografia do rosto do estafeta para fazer o reconhecimento facial e, após uns instantes o estafeta recebe notificação a autorizar o desempenho da atividade.

32. Atualmente o pedido de fotografia ocorre 2 vezes por dia.

33. Na plataforma, o estafeta é identificado através do seu nome, foto e número de telefone.

34. Caso o estafeta pretenda prestar a sua atividade fora da área de ... e do ... tem de informar e de pedir autorização à ré.
35. AA está completamente dependente da utilização da aplicação digital APP Uber Eats para o exercício das suas funções de estafeta.
36. Quando inicia a sua prestação de atividade surge uma informação sobre a utilização de equipamentos de proteção individual na aplicação, na “Lista de verificação de segurança”.
37. Através da aplicação toma conhecimento das regras e instruções sobre a sua conduta perante cada situação, tem modelos de resposta pré-definidos, como modo de responder a cada utilizador da plataforma.
38. Tem instruções para, a partir do momento em que aceita o pedido, deslocar-se para o parceiro da plataforma digital onde recolhe o pedido.
39. No máximo, segundo regras da plataforma digital, pode recolher, transportar e entregar simultaneamente três pedidos, mesmo que sejam do mesmo parceiro (restaurante, espaço comercial ou outro), à exceção do A....
40. A Plataforma indica o caminho para o local da entrega, conforme GPS da aplicação.
41. Em caso de problemas ou dúvidas o estafeta deve utilizar um “chat de apoio” (“support”) que funciona como um “call center” escrito e no qual são dadas informações de como deve proceder em cada situação.
42. Os clientes a quem faz as entregas são da plataforma e é esta que contacta com o mercado, contratando com os clientes finais e com os estabelecimentos aderentes.
43. (eliminado).
44. Em tempo real através do GPS, a ré sabe qual o local exato onde se encontra a estafeta e fica a conhecer o tempo que demora cada entrega.
45. O estafeta tem de ter sempre a localização ativa no telemóvel quando utiliza a aplicação Uber, seleccionando a opção que permite a sua localização.
46. O estafeta e o estabelecimento comercial que prepara o pedido vão introduzindo dados na aplicação de modo a permitir a monitorização de cada recolha/entrega.

47. A plataforma é que distribui os pedidos ao estafeta e estabelece as regras para a recolha e entrega dos mesmos.
48. O estafeta pode ter a sua conta bloqueada.
49. Ao acompanhar em tempo real a localização do estafeta, a App conhece o tempo que demora cada entrega e onde aquele se encontra em cada momento.
50. A App define o caminho para entrega, mas o estafeta pode escolher caminho diferente.
51. Quando entrega o pedido no cliente, o estafeta tem de confirmar a entrega na App.
52. (eliminado).
53. A estafeta tem de fazer login quando acede à aplicação e fazer logout quando termina cada período de atividade.
54. O serviço do estafeta é avaliado pelos restaurantes e pelos clientes finais.
55. Toda a atividade prestada pelo estafeta fica registada na App e quanto mais viagens faz mais regalias tem, como por exemplo, vai adquirindo pontos: no início tem a classificação de Green (0 pontos), depois vai adquirindo pontos (no horário das 19horas às 22horas é quando ganha mais pontos); a partir dos 360 pontos tem a classificação de Gold; a partir de 600 pontos tem a classificação de Platinum; a partir de 850 pontos tem a classificação de Diamond.
56. AA tem atualmente a classificação de Diamond.
57. De acordo com a classificação, o estafeta pode ter mais vantagens em cada litro de combustível abastecido na C... (por exemplo, se tiver a classificação de Gold de 0,08 euros em cada litro de combustível) e tem descontos na aquisição de equipamentos ou instrumentos de trabalho em lojas associadas (exemplo: na aquisição de mochila térmica ou porta-telemóveis).
58. Se o estafeta reduzir ou aumentar a prestação de atividade (maior ou menor taxa de aceitação de pedidos) pode descer ou subir na classificação e perder as vantagens que já tinha ou ganhar mais, sendo a atualização dos pontos efetuada pela plataforma regularmente.

59. Conforme ponto 9, alínea b) do Contrato de Parceiro de Entregas do Parceiro de Frota, que teve de assinar antes do início da prestação de atividade, consta que, se o estafeta violar as suas obrigações, ou se for recebida uma reclamação de segurança, ou se incumprir as leis e regulamentos aplicáveis, a ré tem o direito de bloquear o seu acesso à App.

60. No ponto 6, alínea f) do suprarreferido contrato, consta que, caso o estafeta cometa fraude ou cancele um pedido após este ter sido aceite e não preste o serviço de entregas, a ré tem o direito de reduzir ou cancelar a taxa de entrega.

61. Para iniciar a atividade, AA teve de abrir atividade nas Finanças com o CAE 53200, ter morada fiscal em Portugal com enquadramento em IVA “normal trimestral” ou “normal mensal”.

62. A ré designa como “Parceiros de Entregas Independentes” os estafetas que desenvolvem a atividade na Plataforma diretamente.

63. Designa como “Parceiros de Entregas do Parceiro de Frota os estafetas que desenvolvem a sua atividade na Plataforma através de um intermediário.

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

65. AA sempre prestou a sua atividade na plataforma através de um intermediário (vários ao longo de toda a sua prestação de atividade), sendo que em 20 de setembro de 2023 (data da ação inspetiva) exercia a sua atividade na plataforma através do parceiro de frota “D..., Lda.”, pessoa coletiva com o número identificativo ...57.

66. Foi através da plataforma que os parceiros de frota convidaram o estafeta para se associar o si, o que este aceitou.

67. O estafeta é pago pelo parceiro de frota.

68. É ao parceiro de frota que a ré paga a taxa de entrega relativa às entregas realizadas pelo estafeta.

69. O estafeta não fatura a ré pela sua atividade.

70. É o Parceiro de Frota que fatura a ré.

71. O estafeta pode fixar uma Taxa Mínima por Quilómetro, indicando na App o limite de taxa por quilómetro abaixo do qual não deseja receber serviços de entregas.

72. A taxa mínima de entrega pode ser ajustada pelo estafeta a qualquer momento.

73. Por cada entrega aceite pelo estafeta, a taxa de entrega por quilómetro nunca é inferior à sua taxa mínima por quilómetro.

74. Até recolher a entrega para a entregar o estafeta pode cancelar a entrega.

75. Os estafetas dispõem de uma ferramenta na Plataforma que lhes permite visualizar outras ofertas de entrega disponíveis na sua área, pagas abaixo da sua taxa mínima por quilómetro e seleccioná-las para entrega se o desejarem, através da ferramenta “Radar de Viagens”.

76. O processo de registo na Plataforma depende do fornecimento da seguinte informação e documentação:

(i) ter a idade mínima de 18 anos;

(ii) certificado de residência, se for cidadão de um país não pertencente à União Europeia;

(iii) carta de condução, se conduzir uma moto;

(iv) seguro, se conduzir uma moto;

(v) não ter antecedentes criminais.

77. A plataforma não escrutina a sua experiência, qualificações académicas, ou ausência delas, ou características pessoais e técnicas, para validar o seu registo na plataforma.

78. Para iniciar a sua atividade, o estafeta teve de “clicar” na imagem do contrato de adesão à plataforma e no “item” aceitação dos seus termos e condições, o que fez de forma automática e sem ler.

79. O telemóvel é necessário para o funcionamento da plataforma/aplicação.

80. A mochila térmica é, também, uma regra de boas práticas e segurança alimentar, transversal aos serviços de entrega de comida, prestado através de qualquer Plataforma, Uber ou outra.

81. A plataforma não obriga a que a marca da mochila seja “Uber Eats”.
82. Existe um mecanismo de controlo de identidade dos estafetas na plataforma, através do qual é pedido ao estafeta que tire uma selfie (autorretrato) que é depois comparada com a fotografia registada na plataforma.
83. Tal mecanismo serve, nomeadamente, para detetar situações de partilha de contas, que não são permitidas pela plataforma.
84. O estafeta pode escolher o seu horário, mas as entregas em alguns horários são mais bem pagas que noutros.
85. Tal como pode decidir quando se liga e desliga da plataforma e durante quanto tempo permanece ligado.
86. Pode rejeitar ou aceitar as entregas que a plataforma lhe envia.
87. Por vezes as entregas não são realizadas por não existirem estafetas com sessão iniciada na plataforma ou por nenhum estafeta aceitar fazer a entrega.
88. As propostas de entrega são apresentadas com os seguintes elementos: local de recolha e de entrega, distância, tempo estimado e valor a receber.
89. O programa Uber Eats Pro disponibiliza tantos mais benefícios ao estafeta quantas mais forem as entregas por este realizadas através da plataforma.
90. A utilização do GPS é, também, necessária para o funcionamento da Plataforma e para apresentação de ofertas de entrega aos estafetas que estão melhor posicionados para recolher a entrega.
91. A localização é um dos fatores relevantes para a apresentação de ofertas de entrega aos estafetas
92. O GPS permite aos clientes acompanhar a sua encomenda a partir do momento em que o estafeta a recolhe
93. Os estafetas podem escolher um sistema de navegação GPS na App.
94. O sinal de GPS deve encontrar-se ativo entre os pontos de recolha e de entrega para o bom funcionamento da aplicação e para que o serviço não fique comprometido.

95. O estafeta dá autorização no seu dispositivo à plataforma para que esta aceda sempre à localização.

96. O estafeta sabe que a informação relativa à sua localização é disponibilizada à ré o que é essencial para poder prestar a sua atividade através da Plataforma, e conforma-se com isso.

97. A sua localização aproximada é disponibilizada aos restaurantes/lojas e clientes antes e durante as entregas

98. O estafeta não está obrigado a reservar ou está vinculado a qualquer horário ou turnos na Plataforma.

99. O estafeta acompanha, através do Flexpay os ganhos que geram através da Plataforma.

100. O estafeta pode prestar atividade para terceiros simultaneamente, inclusive para outra Plataforma, sem comunicação ou consentimento da ré, pelo que não está sujeito a exclusividade.

101. Os estafetas não estão sujeitos a recrutamento, não havendo análise do CV ou entrevistas.

Factos aditados:

102. Às vezes em que as entregas não são realizadas por não existirem prestadores de atividade com sessão iniciada na Plataforma ou por nenhum prestador de atividade aceitar uma determinada oferta de entrega.

103. O GPS é uma ferramenta necessária para o funcionamento da Plataforma e para a apresentação de ofertas de entrega aos prestadores de atividade.

104. Os prestadores de atividade podem aceder à Plataforma, sem qualquer intenção de completar entregas e apenas para consultar se existem ofertas de entrega disponíveis naquele momento.

105. A ré pode restringir o acesso à Plataforma e resolver o contrato com o prestador de serviços nas seguintes situações: (i) se estivermos sujeito a uma obrigação legal ou regulamentar que obrigue a terminar a utilização da APP ou dos nossos serviços; (ii) se o Parceiro de Entregas tiver infringido o presente Contrato; (iii) mediante denúncia se que o Parceiro de Entregas tenha agido de forma não segura ou violou estes termos ou a legislação em conexão com a prestação e serviços de entrega; (iv) o seu comportamento

equivale a fraude (a atividade fraudulenta pode incluir, mas não está limitada a, as seguintes ações: partilhar a sua conta com terceiros não autorizados; aceitar propostas sem intenção de entregá-las; induzir usuários a cancelar Seus pedidos; criar falsas contas 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 Uber, como alterar as configurações do telefone; fazer o 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 (v) 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 já não se qualifique, nos termos do presente Contrato, da legislação aplicável ou regulamentos, ou das normas e políticas da Uber Eats e das suas Afiliadas, o que pode incluir situações em que o Parceiro de Entregas não está em conformidade com a Seção 5 deste Contrato para prestar Serviços de Entrega ou para operar o Seu Meio de Transporte”.

106.O Parceiro de Entregas é livre para substituir a sua atividade, o que significa que pode decidir livremente e chegar a acordo com outro Parceiro de Entrega Independente de uma conta ativa na App para que este último realize serviços de entrega em Seu interesse e sob o Seu controlo e responsabilidade

2. Se é aplicável à relação contratual dos autos o disposto no artigo 12.º-A do Código do Trabalho.

Na sentença recorrida entendeu-se que o disposto no artigo 12º-A, do CT é aplicável à relação jurídica existente entre AA e a ré, estabelecida anteriormente à entrada em vigor daquele preceito em 1-05-2023.

A recorrente sustenta que tendo a contratual do Sr. DD se iniciado com a recorrente em data anterior a 1 de maio de 2023, a saber, julho de 2020, a presunção a aplicar será a prevista no artigo 12º do CT e não a do artigo 12º-A, do mesmo diploma.

Na resposta, o MP defendeu que ao caso dos autos é aplicável a nova presunção prevista no artigo 12º-A do Código do Trabalho.

Vejamos.

Esta questão foi decidida recentemente pelo STJ de 15-05-2025^[1] cujo acórdão se transcreve parcialmente:

“O art.º 12.º-A, do CT, epigrafado “Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital”, foi introduzido na nossa ordem jurídica pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, no contexto da agenda do trabalho digno e de toda uma série de desafios suscitados pela chamada “economia das plataformas”, que é uma das manifestações mais visíveis e significativas das profundas alterações que a digitalização – pondo em crise os parâmetros tradicionais da qualificação do trabalho como subordinado e potenciando falsas situações de autonomia – introduziu no plano da organização e execução do trabalho.

Esta disposição legal foi aditada ao Código do Trabalho por imposição da Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2024, cuja transposição antecipou, a qual, exprimindo o empenhamento das instituições da União Europeia no combate ao abuso do estatuto de trabalhador independente e às relações de trabalho encobertas (em linha com a Recomendação nº 198 digitais (2006) da OIT), e visando, precisamente, a melhoria das condições de trabalho em plataformas^[2].

Na verdade, in casu não estão em discussão as condições de validade das relações jurídicas estabelecidas entre as partes, nem, sequer, os efeitos jurídicos de factos/situações (totalmente) anteriores à entrada em vigor da lei nova.

Do que se trata é – relativamente a cada um dos autores – de determinar as regras em função das quais se afere a qualificação jurídica de dada situação (jurídica), traduzida na prestação duradoura de uma atividade produtiva, situação que, no tocante a todos eles, perdurou para além do momento da entrada em vigor da Lei n.º 13/2023.

Nesta perspetiva, sobre a aplicação no tempo das normas relativas às presunções legais, Baptista Machado sustenta que, em geral, “elas se aplicam diretamente aos atos ou aos factos aos quais vai ligada a presunção e que, portanto, a lei aplicável é a lei vigente ao tempo em que se verificarem esses factos ou atos (...) com ressalva apenas daquelas hipóteses em que uma presunção legal (...) se refira aos pressupostos de uma SJ [situação jurídica] inteiramente nova (...)”^[3].

Deste modo, encontrando-se em causa relações jurídicas duradouras (como acontece nas situações reportadas nos autos), nada obsta, e tudo aconselha, a

que aos diferentes factos praticados em execução do conjunto de cada programa contratual sejam aplicáveis as normas concernentes a presunções de laboralidade que estejam em vigor à data da respetiva produção.

Com efeito, se com a presunção de laboralidade apenas se visa facilitar a qualificação jurídica das situações de fronteira entre o trabalho autónomo e o trabalho subordinado, e sabido que com ela não se produz qualquer alteração dos princípios relativos à distribuição da prova, mas (com base em imperativos de verdade/justiça material e de combate à dissimulação do contrato de trabalho e à precariedade) o mero aligeiramento do ónus que sobre o trabalhador impende neste âmbito^[4], não se vislumbram quaisquer razões de segurança/estabilidade jurídica - e muito menos de salvaguarda de eventuais direitos adquiridos ou de proteção da confiança - que determinantemente imponham diversa solução.

Nas palavras de Monteiro Fernandes, “afigura-se difícil aceitar que um instrumento destinado a potenciar as probabilidades de [a] verdade material ser captada e juridicamente enquadrada possa constituir fator de desequilíbrio no desenvolvimento de qualquer litígio em que essa qualificação esteja em causa”^[5].

É certo que, nesta matéria, o Supremo Tribunal de Justiça tem limitado a aplicação da

lei nova aos casos em que, após o início da sua vigência, o vínculo obrigacional estabelecido entre as partes se vai tempo reconfigurando ao longo do tempo.^[6]

Mas, no plano da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, não se vê que ao autor seja de exigir prova positiva dessa reconfiguração, em especial em casos - como paradigmaticamente acontece nas plataformas digitais - em que, pelas próprias especificidades inerentes à atividade prestada, esta tem naturalmente associados elevados grau de heterogeneidade, atipicidade, aleatoriedade e fluidez [como de forma lapidar evidenciam os “Considerandos” da aludida Diretiva (UE) 2024/2831] que implicam a sua sucessiva reconstrução.

Tudo para concluir que, relativamente a relações jurídicas iniciadas antes da entrada em vigor do art.º 12.º-A, do CT, a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital é aplicável aos factos enquadráveis nas

diferentes alíneas do seu nº 1 que, no âmbito dessas relações jurídicas, tenham sido praticados posteriormente àquele momento (01.05.2023).

Assim, é aplicável à relação jurídica existente entre o estafeta AA e a ré a presunção de laboralidade constante do artigo 12.º-A, do CT, sendo irrelevante a data do início da relação contratual ser anterior ou posterior a 01/05/2013, data da entrada em vigor da citada Lei n.º 13/2023.

Pelo exposto, improcedem as conclusões da recorrente.

3. Qualificação do vínculo contratual estabelecido entre o “estafeta” AA e a ré: relação de trabalho subordinado ou autónomo.

O “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.” - artigo 11º do Código do Trabalho.

O “contrato de prestação de serviços 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” - 1154º do Código Civil.

Na sentença recorrida considerou-se que estão provados os requisitos previstos no art.º 12º-A, nº 1, als. a), b), c), e) e f) do CT, com a seguinte fundamentação que se transcreve parcialmente:

“Ora, a “gig economy” trouxe uma nova realidade que impõe que se avalie da existência de uma relação laboral de acordo com novos parâmetros.

Com efeito, têm entendido a doutrina e alguma jurisprudência estrangeira (v.g. espanhola) que não será de considerar relevante para se qualificar uma relação como de trabalho a inexistência de um local de trabalho e um horário de trabalho fixos e permanentes, a ausência de exclusividade para um único empregador, nem a inexistência de bens/instrumentos materiais que sejam fornecidos pelo empregador para o exercício da atividade.

A nova realidade da “economia das plataformas” implica que se tenham em atenção novos indicadores, de onde resulta que é a plataforma que tem o domínio do negócio e da estrutura empresarial, nomeadamente é ela que fixa unilateralmente o preço do serviço e o trabalhador, carecendo de organização ou estrutura empresarial próprias, insere-se na organização daquela.

Os parâmetros clássicos de caracterização de uma relação como de trabalho estão manifestamente ultrapassados face às novas realidades.

A existência de parâmetros habitualmente caracterizadores de uma relação de trabalho independente como a ausência de horário e local de trabalho fixos, com alguma liberdade por parte do prestador na organização do seu tempo de

trabalho, a remuneração “à peça” (por cada serviço) e a imposição de que os instrumentos de trabalho de natureza material sejam pertença do prestador, não implicam necessariamente que estejamos perante uma prestação de serviços.

Com efeito, quanto ao horário de trabalho o trabalhador da plataforma estará obrigado a prestar trabalho enquanto esta está ativa, nos momentos de maior rentabilidade e pelo tempo necessário a obter proventos económicos razoáveis, que muitas vezes são o seu único rendimento. A organização algorítmica do trabalho assim o impõe.

A geolocalização é outro dos instrumentos de que a plataforma lança mão para localizar o trabalhador em tempo real, assim, o limitando, tal como a avaliação pelos clientes finais e pelos estabelecimentos comerciais pode resultar numa penalização do trabalhador caso essa avaliação seja negativa, levando muitas vezes ao bloqueio total da sua conta e noutras vezes à diminuição de ofertas ou, pelo contrário, em caso de avaliação positiva, ao seu incremento.

São, assim, formas de controlo da prestação de atividade (com semelhança ao poder disciplinar enquanto característico da relação de trabalho clássica), conseguidas através da gestão algorítmica que trata os dados em tempo real e assim determina a posição do trabalhador na estrutura.

O facto de os trabalhadores utilizarem instrumentos da sua propriedade como o telemóvel, o motociclo, o capacete e a mochila térmica, se bem que indispensáveis para o exercício da atividade, não preclude a necessária utilização da APP, dos algoritmos e do software propriedade da plataforma enquanto instrumento de trabalho sem o qual a atividade de forma alguma pode ser prestada (é aliás o instrumento chave desta relação de subordinação).

Por outro lado, o know-how, a marca à sombra da qual é prestado o serviço e o facto de os clientes finais e os estabelecimentos comerciais serem clientes da plataforma e não do prestador de atividade, o facto de prestarem trabalho sob a marca explorada pela plataforma e de os preços serem determinados por esta, que visa o lucro, pretende obter uma posição de mercado vantajosa, e assume todos os riscos, são tudo indicadores de que o prestador de atividade não é um trabalhador independente com infraestrutura ou capacidade para gerir um negócio.

(...)

Não podemos esquecer, em primeiro lugar que a ré é uma empresa que visa o lucro oferecendo serviços a “clientes” que são operacionalizados “na rua” através do estafeta, que segue as ordens/instruções da plataforma que lhe são comunicadas através de meios eletrónicos. É a plataforma que influencia o

preço do serviço através do estabelecimento de um valor para a sua realização pelo estafeta que apesar de estar livre de recusar/cancelar/ignorar a oferta é levado a aceitá-la caso pretenda obter proventos económicos da sua atividade, estando dependente daquela determinação do preço (é o chamado “trabalho à peça” institucionalizado já nos idos do século XIX em que os trabalhadores, obrigados a competir entre si para obter trabalho, eram forçados a trabalhar pelo preço, geralmente escandalosamente baixo, determinado pelo empregador que beneficiava daquela competição).

É a plataforma que “manda”, apesar de tal autoridade/direção ser camuflada sob uma alegada liberdade de contratação e de atuação.

Com efeito é a plataforma que organiza e supervisiona o serviço prestado pelo estafeta, visando o lucro, que se consubstancia no pagamento do preço do serviço pelo cliente, no qual o estafeta não tem intervenção, para além de poder fixar uma taxa mínima por quilómetro.

(...)

O estafeta depende absolutamente da organização da ré, prestando atividade integrado nessa organização e sujeito ao poder disciplinar da mesma, que, em certas circunstâncias, lhe pode bloquear a conta impedindo-o de trabalhar. O seu instrumento de trabalho fundamental é a própria aplicação, sem acesso à qual não pode iniciar atividade. Obedece a ordens e instruções que lhe são comunicadas pela APP sendo a sua atividade seguida em tempo real pela ré. É-lhe paga uma remuneração através de uma entidade que apenas é usada (incentivado o seu uso) para camuflar a verdadeira relação de subordinação com a ré. Pelo que estão provados todos os elementos necessários para se concluir pelo estabelecimento de uma relação de subordinação jurídica.

A subordinação jurídica, que não pressupõe uma efetiva dependência económica, não é incompatível com uma certa dose de autonomia e liberdade do estafeta como a de aceitar ou recusar/cancelar o serviço, de escolher o horário em que pretende trabalhar (sempre dependente do horário em que a APP está ativa) e de seguir o percurso que melhor lhe aprouver. Alias, veja-se a situação de autonomia parcial que é reconhecida, designadamente, a quem presta teletrabalho. O estafeta está absolutamente dependente da plataforma e sob o escrutínio da mesma. Recebe benefícios/recompensas/incentivos em função da sua prestação (v.g. descontos na C... consoante a sua classificação pela plataforma). Não tem qualquer intervenção na escolha dos clientes, que são clientes da plataforma e que a esta paga os serviços. É a plataforma que toma as decisões, gere o negócio, sob uma marca própria (marca Uber Eats) e

é ela que é contratada pelos clientes finais/estabelecimentos comerciais. Pelo que a plataforma não é uma intermediária entre o estafeta e os clientes. O risco está todo por conta da plataforma. A remuneração depende do número de entregas que o estafeta concretiza, sendo valorizados os prestados em determinados horários consoante o que a plataforma decide.

Com efeito, é notório que a ré pretende eximir-se das responsabilidades cometidas, nomeadamente pelo Código do Trabalho, simulando uma relação de prestação de serviços que é efetivamente uma relação de subordinação jurídica disfarçada sob as vestes de prestação autónoma de atividade por parte do estafeta”.

Dispõe o artigo 12º-A- Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital:

“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.

7- A plataforma digital não pode estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade, incluindo na gestão algorítmica, mais desfavoráveis ou de natureza discriminatória para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para as pessoas singulares ou coletivas que atuem como intermediários da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.

8- A plataforma digital e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores, bem como os respetivos gerentes, administradores

ou diretores, assim como as sociedades que com estas se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, celebrado entre o trabalhador e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital, pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos.

9- Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, aplicam-se as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação.

10- Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador, seja ele a plataforma digital ou pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores que nela opere, a contratação da prestação de atividade, de forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.

11- Em caso de reincidência, são ainda aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias:

a) Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos;

b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

12- A presunção prevista no n.º 1 aplica-se às atividades de plataformas digitais, designadamente as que estão reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica.”

“Em dezembro de 2021, a Comissão Europeia propôs uma Diretiva para melhorar as condições de trabalho nas plataformas digitais de trabalho. Ao fim de alguns anos de negociação, foi aprovada a Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à

melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais. Nessa Diretiva, recorda-se que um dos mais importantes objetivos da União é a promoção do bem-estar dos seus cidadãos e o desenvolvimento económico, com pleno emprego e progresso social, na linha da Carta Fundamental dos Direitos da União Europeia e do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

(...)

A Diretiva estabelece direitos mínimos aplicáveis a todas as pessoas que trabalham em plataformas digitais na União que têm um contrato de trabalho ou relação de trabalho ou que, com base numa apreciação dos factos, se possa determinar que têm um contrato de trabalho ou relação de trabalho, tal como definidos pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça.

(...)

No essencial, a Diretiva visa clarificar a qualificação dos trabalhadores das plataformas digitais, proteger tais trabalhadores, regular o tratamento de dados pessoais e a gestão algorítmica do trabalho e, em simultâneo, garantir o crescimento sustentável das plataformas digitais.

Para o efeito, foi aprovado um conjunto alargado de regras, das quais se destacam as seguintes:

- a) Os Estados-Membros devem dispor de procedimentos adequados e eficazes para verificar e assegurar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais, a fim de verificar a existência de 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 (artigo 4º);
- b) Os Estados-Membros devem criar uma presunção legal (ilidível), através da qual a relação contratual entre uma plataforma de trabalho digital e uma pessoa que trabalha em plataformas digitais através dessa plataforma é legalmente presumida como uma relação de trabalho quando se verificarem factos que indiciem a direção e o controlo, nos termos do direito nacional, das convenções coletivas ou das práticas em vigor nos Estados-Membros e tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça, facultando-se a possibilidade de o operador da plataforma afastar aquela presunção legal, cabendo-lhe, em qualquer caso, o ónus da prova (artigo 5º).

(...)

A Diretiva fornece uma lista de critérios para determinar se a plataforma atua, ou não, como empregador perante o prestador da atividade. Mais uma vez,

recorre-se a um método indiciário, assente na existência de indícios que permitem presumir a existência de um contrato de trabalho entre a plataforma e o prestador da atividade no âmbito da mesma. A esse propósito, sob a epígrafe “Presunção Legal”, o artigo 5º da Diretiva determina que a relação contratual entre uma plataforma digital, que controla a execução do trabalho, e a pessoa que executa o trabalho através dessa mesma plataforma deve ser objeto de uma presunção legal ilidível eficaz para se apurar a existência de uma relação de trabalho subordinado, que constitua uma facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham em plataformas digitais. Além disso, os Estados-Membros devem assegurar que a presunção legal não tem por efeito aumentar o ónus dos requisitos para as pessoas que trabalham em plataformas digitais, ou para os seus representantes, nos processos para determinar o seu estatuto profissional correto.

Seguindo a tradição do “método indiciário” e do princípio da primazia dos factos, destinado a apurar a existência de subordinação jurídica, a Diretiva estabelece que a determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se primeiramente nos factos relativos à execução efetiva do trabalho, nomeadamente a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões na organização do trabalho em plataformas digitais, independentemente da forma como a relação é designada em qualquer acordo contratual que possa ter sido concluído entre as partes envolvidas (artigo 4º, nº 2). Afirma-se, também, que sempre que seja determinada a existência de uma relação de trabalho, a parte, ou as partes, responsáveis pelas obrigações que incumbem ao empregador devem ser claramente identificadas de acordo com os sistemas jurídicos nacionais (artigo 4º, nº 3).

Nos termos do artigo 29º da Diretiva, os Estados-Membros devem transpô-la até 2 de dezembro de 2026.”[\[7\]](#)

O artigo 12º-A, do CT segue a linha da referida Diretiva e antecipa-se à sua entrada em vigor.

À semelhança do que se verifica na presunção de laboralidade plasmada no art.º 12º, também na presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital prevista no presente artigo o trabalhador tem o ónus de provar os factos constitutivos do contrato de trabalho, mais precisamente, as características elencadas no nº 1 em que assenta aquela presunção (art.º 342º, nº 1, do CC). A presunção de existência de contrato de trabalho consignada no nº 1 consubstancia uma presunção legal que pode ser ilidida mediante prova em contrário, nos termos do art.º 350º, nº 2, do CC. “Trata-se de uma presunção que a doutrina designa por *iuris tantum*, ou seja, que admite prova em contrário. A prova em contrário, nos termos do nº 4, poderá

ser realizada em sentido da plataforma digital fazer prova que o prestador de actividade trabalha realmente com autonomia, sem ter o controlo e direcção, nem o poder disciplinar, da plataforma digital. Nada impede que, não obstante a verificação de duas ou mais das características previstas nas alíneas a) a f) do n.º 1, a plataforma digital logre provar que a relação não é de trabalho subordinado, mas antes relativo a uma actividade autónoma.

Nada impede que, não obstante a verificação de duas ou mais das características previstas nas alíneas a) a f) do n.º 1, a plataforma digital logre provar que a relação não é de trabalho subordinado, mas antes relativo a uma actividade autónoma.

Por efeito do n.º 3, a presunção opera igualmente relativamente ao prestador de actividade, mesmo quando existe um contrato entre a plataforma digital e o prestador de actividade com outra designação que não a de contrato de trabalho, sendo que a presunção será aplicável malgrado o nome do contrato celebrado. Ou seja, a celebração de contrato ou a ausência desse título jurídico não tem por efeito eliminar a presunção para apurar da subsistência de subordinação jurídica na relação fáctica verificada entre o prestador da actividade e o operador de plataforma digital, nem entre o prestador da actividade e a empresa ou a pessoa singular que actua como intermediário da plataforma, neste último caso nos termos do n.º 6". [8]

*

- A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela- art.º 12º-A, n.º 1, al. a), do CT.

Alega a apelante que não se pode enquadrar os montantes recebidos pelo senhor AA no conceito de retribuição (laboral), porque:

(i) os mesmos não são determinados pela ora recorrente, na medida em que é o prestador de atividade que decide quais ofertas aceita e, ainda, porque tem a possibilidade de determinar a sua Taxa Mínima por Quilómetro;

ii) não existe regularidade nos valores, já que o valor mensal está dependente da quantidade de entregas efetuadas e de cada uma das entregas individualmente consideradas; e

(iii) não existe periodicidade determinada, podendo o prestador de atividade escolher ser pago quando quiser.

Resultou provado que:

10. A atividade de estafeta realizada por AA para a Plataforma Uber Eats é, nomeadamente caracterizada por:

(i) quando aceita um pedido toma conhecimento do valor que vai receber

como contrapartida da atividade prestada.

(ii) o montante a receber é definido pela APP, mesmo antes de o pedido ser aceite pelo estafeta, tendo em conta, no entanto, o valor da taxa mínima que o estafeta estabelece;

(iii) o preço a pagar é definido, nomeadamente de acordo com a distância de entrega do pedido, havendo por vezes promoções e

(iv) o pagamento ao quilómetro depende do dia e da hora do dia, na medida em que nem todos os dias são pagos com o mesmo montante e nem todas as horas oferecem o mesmo valor (por exemplo, as horas de almoço, de jantar e de madrugada são melhor pagas; se as condições climáticas forem adversas e se houver poucos estafetas “on line” estes são melhor pagos);

(v) o pagamento ao estafeta AA é efetuado semanalmente, por transferência bancária, pelo intermediário, à altura da ação a sociedade “B..., Lda., que retém 10% do valor a pagar ao estafeta, o que também sucede se o cliente der gorjeta;

(vi) a ré não passa recibo ao estafeta.

(vii) AA, recebe, em média, cerca de €1.000,00/mês;

(viii) ficam registados na plataforma todos os pagamentos efetuados ao estafeta.

(ix) pagamento é efetuado por pedido, não sendo remunerados os tempos de espera;

(x) o estafeta não pode alterar o preço do pedido ou o valor que lhe vai ser pago pela entrega a não ser pela fixação da taxa mínima por quilómetro;

(xi) pode receber até 3 pedidos em simultâneo.

15. AA presta atividade para a ré recebendo o pagamento de um Intermediário/“parceiro de frota” que escolheu através da APP.

67. O estafeta é pago pelo Parceiro de Frota.

68. É ao Parceiro de Frota que a ré paga a taxa de entrega relativa às entregas realizadas pelo estafeta.

69. O estafeta não fatura a ré pela sua atividade.

70. É o Parceiro de Frota que fatura a ré.

71. O estafeta pode fixar uma Taxa Mínima por Quilómetro, indicando na App o limite de taxa por quilómetro abaixo do qual não deseja receber serviços de entregas.

72. A taxa mínima de entrega pode ser ajustada pelo estafeta a qualquer momento.

73. Por cada entrega aceite pelo estafeta, a taxa de entrega por quilómetro nunca é inferior à sua taxa mínima por quilómetro.

75. Os estafetas dispõem de uma ferramenta na Plataforma que lhes permite visualizar outras ofertas de entrega disponíveis na sua área, pagas abaixo da

sua taxa mínima por quilómetro e seleccioná-las para entrega se o desejarem, através da ferramenta “Radar de Viagens”.

“O primeiro elemento da presunção de laboralidade nas plataformas digitais é a fixação pela plataforma digital da remuneração para o trabalho efectuado na plataforma ou, pelo menos, dos seus limites mínimos e máximos. Neste âmbito considera-se que a fixação da remuneração pela plataforma digital indicia a existência de uma relação laboral com os prestadores de actividade, uma vez que uma relação de prestação de serviços habitualmente implica a negociação da remuneração entre as partes. Neste caso, esta previsão coincide parcialmente com o índice geral da presunção de laboralidade previsto no art.º 12º, no1, d) consistente no facto de ser “paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de actividade, como contrapartida da mesma”. [9]

Conforme se refere no Ac. do TRG, de 3-10-2024 [10] “..., o pensamento actual que acompanha as ditas novas forma de organização de trabalho, acentua que o mais importante é saber se os critérios de determinação da retribuição são ditados pelo beneficiário da actividade (no caso a taxa de encargo, por quilómetro), ou se são verdadeiramente negociados entre as partes, em pé de igualdade, o que, isso sim, é próprio do trabalho autónomo.

Da matéria provada resulta de forma clara que é a ré a ditar as regras essenciais da fixação da retribuição, sendo a contribuição do estafeta residual e aparente.

Se é verdade que o estafeta pode fixar uma Taxa Mínima por Quilómetro, indicando na App o limite de taxa por quilómetro abaixo do qual não deseja receber serviços de entregas, a “negociação” será sempre desigual porque as empresas, como a ré dispõem de uma “pool” de estafetas que logo aceitarão trabalhar por menos.

Assim o indicador referente à retribuição aponta, no mínimo, para uma retribuição essencialmente estabelecida pelo beneficiário do trabalho, o que não é próprio do trabalho autónomo.

Cumprir ainda referir que o parceiro de frota apenas intervém nos pagamentos ao estafeta, sendo certo que este presta atividade para a ré.

Em suma, mostra-se verificada a circunstância prevista na al. a) do nº 2 do art.º 12-A, do CT.

*

-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- art.º 12º-A, nº 1, al. b), do CT.

Alega a recorrente que no que concerne ao exercício do poder de direção e da

determinação de regras específicas quanto à prestação da atividade, sustenta a recorrente que o Tribunal a quo, não faz referência a um único facto que permita verificar tal característica.

“O segundo elemento da presunção de laboralidade nas plataformas digitais é o exercício do poder de direcção por parte da plataforma digital.

Efectivamente, o poder de direcção corresponde a um dos poderes que o contrato de trabalho atribui ao empregador, permitindo-lhe “estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem” (art.º 97º), tendo como contrapartida o dever de obediência do trabalhador (art.º 127º, nº 1, d)), pelo que a existência de poder de direcção indicia claramente a existência de uma relação laboral. Neste caso, a lei indica concretizações específicas do poder de direcção, como o estabelecimento de “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.”^[11]

Resultou provado que:

18. A ré dá instruções ao estafeta de como trabalhar com a aplicação.

21. O estafeta pode aceitar ou rejeitar o pedido; se aceitar tem acesso ao mapa com a localização do restaurante através da APP e GPS e quando chega ao restaurante confirma no mesmo que chegou através da plataforma, espera pelo pedido e levanta o pedido, confirmando na APP o levantamento do pedido.

37. Através da aplicação toma conhecimento das regras e instruções sobre a sua conduta perante cada situação, tem modelos de resposta pré-definidos, como modo de responder a cada utilizador da plataforma.

38. Tem instruções para, a partir do momento em que aceita o pedido, deslocar-se para o parceiro da plataforma digital onde recolhe o pedido.

39. No máximo, segundo regras da plataforma digital, pode recolher, transportar e entregar simultaneamente três pedidos, mesmo que sejam do mesmo parceiro (restaurante, espaço comercial ou outro), à exceção do A....

40. A Plataforma indica o caminho para o local da entrega, conforme GPS da aplicação.

41. Em caso de problemas ou dúvidas o estafeta deve utilizar um “chat de apoio” (“support”) que funciona como um “call center” escrito e no qual são dadas informações de como deve proceder em cada situação.

47. A plataforma é que distribui os pedidos ao estafeta e estabelece as regras para a recolha e entrega dos mesmos.

Decorre desta factualidade que a ré/recorrente não definiu apenas regras específicas prévias ao início da atividade, mas definiu e regulou o próprio exercício da atividade dos estafetas, através de procedimento padronizado, ou

seja, regulou todos os passos essenciais da conduta a observar por qualquer estafeta quer para aceder, quer para executar o serviço proposto pela plataforma gerida pela recorrente, ao estipular as regras respeitantes ao momento da aceitação do pedido de entrega, ao momento da entrega propriamente dito, e à utilização da geolocalização. [\[12\]](#)

Entendemos, pois, que a ré atendendo à atividade que desenvolve regulou 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, que é o suficiente para podermos concluir pela verificação da alínea b) do n.º 1 do 12.º -A do CT no segmento que prevê que a ré 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.

*

-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- art.º 12º-A, nº 1, al. c), do CT.

No que respeita a este indício, entende a recorrente que não ficou de modo algum provado que “controla e supervisiona o trabalho do estafeta em tempo real, verificando a qualidade do trabalho prestado, seja através do sistema de reputação, seja através dos critérios que utiliza na gestão algorítmica de atribuição de pedidos”.

“O terceiro elemento da presunção de laboralidade nas plataformas digitais é a existência de controlo e supervisão pela plataforma digital da prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou a verificação da qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica. A lei inclui neste índice duas situações em alternativa. A primeira é o controlo e supervisão da prestação de actividade, incluindo em tempo real, como sucede se a plataforma estiver a receber electronicamente dados de localização nos serviços de transporte ou souber electronicamente do momento da entrega da encomenda nos serviços de entregas. A segunda é a verificação da qualidade da actividade prestada, designadamente se a plataforma recolher avaliações dos utilizadores quanto à sua satisfação com o prestador de actividade. Ocorrendo qualquer uma destas situações encontra-se preenchido este índice.” [\[13\]](#)

Resultou provado que:

27. Na APP existe a opção de avaliação a efetuar pelos clientes e pelos parceiros/restaurantes ao fornecida ao estafeta há cerca de um ano atrás.

34. Caso o estafeta pretenda prestar a sua atividade fora da área de ... e do ... tem de informar e de pedir autorização à ré.

44. Em tempo real através do GPS, a ré sabe qual o local exato onde se encontra a estafeta e fica a conhecer o tempo que demora cada entrega.

45. O estafeta tem de ter sempre a localização ativa no telemóvel quando utiliza a aplicação Uber, selecionando a opção que permite a sua localização.

46. O estafeta e o estabelecimento comercial que prepara o pedido vão introduzindo dados na aplicação de modo a permitir a monitorização de cada recolha/entrega.

49. Ao acompanhar em tempo real a localização do estafeta, a App conhece o tempo que demora cada entrega e onde aquele se encontra em cada momento.

82. Existe um mecanismo de controlo de identidade dos estafetas na plataforma, através do qual é pedido ao estafeta que tire uma selfie (autorretrato) que é depois comparada com a fotografia registada na plataforma.

83. Tal mecanismo serve, nomeadamente, para detetar situações de partilha de contas, que não são permitidas pela plataforma.

94. O sinal de GPS deve encontrar-se ativo entre os pontos de recolha e de entrega para o bom funcionamento da aplicação e para que o serviço não fique comprometido.

95. O estafeta dá autorização no seu dispositivo à plataforma para que esta aceda sempre à localização.

96. O estafeta sabe que a informação relativa à sua localização é disponibilizada à ré o que é essencial para poder prestar a sua atividade através da Plataforma, e conforma-se com isso.

97. A sua localização aproximada é disponibilizada aos restaurantes/lojas e clientes antes e durante as entregas.

Em face desta factualidade, dúvidas não podem existir de que se verifica esta presunção. Com efeito, a partir do momento em que o estafeta faz login na aplicação, a plataforma fica a saber qual é a sua localização, através de um sistema de geolocalização, sendo aquele indispensável ao exercício da atividade e à atribuição dos pedidos dos clientes.

*

-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- art.º 12º, nº 1, al. e), do CT.

Quanto a este indício, defende a apelante que o Tribunal a quo entendeu, mais uma vez de forma absolutamente genérica, que “o estafeta depende absolutamente da organização da ré, prestando atividade integrado nessa organização e sujeito ao poder disciplinar da mesma, que, em certas circunstâncias, lhe pode bloquear a conta impedindo-o de trabalhar. Contudo, não ficou provado que a recorrente suspenda ou bloqueie as contas dos prestadores de atividade por incumprimento de quaisquer instruções dadas por si. Ficou provado que a única consequência negativa que se pode verificar na relação contratual estabelecida entre a recorrente e o senhor AA é a desativação da conta, tal como estipulado nas cláusulas 11 e 16.b, o que não pode ser considerado como poder disciplinar laboral ou como constituindo uma manifestação desse mesmo poder. A desativação da conta implica a resolução do contrato. Esta resolução do contrato não tem, portanto, finalidades conservatórias da relação contratual estabelecida entre a recorrente e qualquer um dos prestadores de atividade registados na plataforma Uber Eats.

“O quinto elemento da presunção de laboralidade nas plataformas digitais é o exercício de poderes laborais sobre o prestador de actividade, nomeadamente o poder disciplinar. Naturalmente que, sendo o poder disciplinar, consistente na faculdade de o empregador aplicar sanções ao trabalhador, um dos poderes do empregador no contrato de trabalho (art.º 98º), a sua existência em qualquer contrato constitui a demonstração evidente da qualificação desse contrato como de trabalho. A grande inovação do art.º

12º-A, nº 1, e), consiste em qualificar expressamente como sanção disciplinar a exclusão de futuras actividades na plataforma através de desactivação da conta, o que implica que a mesma fique sujeita ao procedimento disciplinar exigido pelos arts. 329º e ss.”[\[14\]](#)

Resultou provado que:

13. Está obrigado a atualizar regularmente o documento relativo ao registo criminal e ao seguro do motociclo, sob pena de, não o fazendo, a sua conta ser desativada.

48. O estafeta pode ter a conta bloqueada.

59. Conforme ponto 9, alínea b) do Contrato de Parceiro de Entregas do Parceiro de Frota, que teve de assinar antes do início da prestação de atividade, consta que, se o estafeta violar as suas obrigações, ou se for recebida uma reclamação de segurança, ou se incumprir as leis e regulamentos aplicáveis, a ré tem o direito de bloquear o seu acesso à App.

No ponto 6, alínea f) do suprarreferido contrato, consta que, caso o estafeta cometa fraude ou cancele um pedido após este ter sido aceite e não preste o serviço de entregas, a ré tem o direito de reduzir ou cancelar a taxa de entrega.

107. A ré pode restringir o acesso à Plataforma e resolver o contrato com o prestador de serviços nas seguintes situações: (i) se estivermos sujeito a uma obrigação legal ou regulamentar que obrigue a terminar a utilizar a utilização da APP ou dos nossos serviços; (ii) se o Parceiro de Entregas tiver infringido o presente Contrato; (iii) mediante denúncia se que o Parceiro de Entregas tenha agido de forma não segura ou violou estes termos ou a legislação em conexão com a prestação e serviços de entrega; (iv) o seu comportamento equivale a fraude (a atividade fraudulenta pode incluir, mas não está limitada a, as seguintes ações: partilhar a sua conta com terceiros não autorizados; aceitar propostas sem intenção de entregá-las; induzir usuários a cancelar Seus pedidos; criar falsas contas 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 Uber, como alterar as configurações do telefone; fazer o 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 (v) 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 já não se qualifique, nos termos do presente Contrato, da legislação aplicável ou regulamentos, ou das normas e políticas da Uber Eats e das suas Afiliadas, o que pode incluir situações em que o Parceiro de Entregas não está em conformidade com a Seção 5 deste Contrato para prestar Serviços de Entrega ou para operar o Seu Meio de Transporte”.

Resulta desta factualidade, que a ré dispõe de um grande poder de tutela sobre o estafeta, quanto a variadas regras e exigências que constam do contrato, que vão muito além das situações de proteção de terceiros e do cometimento de fraudes, podendo vedar-lhe o acesso à plataforma. [\[15\]](#)

Tal como se refere no Ac. do TRG de 3-10-2024 [\[16\]](#) “tal corresponde a um amplo poder de tutela que não se compagina com uma relação de trabalho autónomo, quer pela amplitude de razões que levam a “sanções” (utilizando-se cláusulas abertas como “violação das obrigações” ou “deixar de cumprir ou atingir os requisitos destes Termos”), bem assim como pela gravidade das consequências do eventual incumprimento (cessação da atividade)”.

Conforme entendeu o recente Ac. do STJ, de 28-05-2025 [\[17\]](#), “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 (...).

Tudo a sugerir, pois, que, nesta medida, o estafeta em causa igualmente se encontrava sujeito à autoridade da R., cabendo aqui recordar que a subordinação pode ser meramente potencial, não sendo necessário que se traduza em atos de autoridade e direção efetiva”.

Mostra-se assim preenchida a característica presuntiva referida na al. e), do n.º 1 do art.º 12.º - A do CT

*

-Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por esta explorados através de contrato de locação- artigo 12º-A, nº 1, al. f), do CT.

Já quanto a este indicio, alega a apelante que o Tribunal a quo simplesmente entendeu que todos os instrumentos de trabalho utilizados pelo senhor AA pertencerem ao mesmo, este “(...) está completamente dependente da utilização da aplicação digital APP Uber Eats para o exercício das suas funções de estafeta”. Não se pode considerar que uma aplicação informática (um software) é um instrumento de trabalho. O equipamento de trabalho é o telemóvel onde é instalada a aplicação informática e não esta. É notório que a intenção do legislador foi salvaguardar a utilização de bens corpóreos, como sejam uma mota, uma mochila, um capacete ou um telemóvel, passíveis de ser disponibilizados ou locados por uma entidade a um pretendo prestador de serviços, escamoteando uma verdadeira relação laboral, o que não é o caso de nenhum dos prestadores de atividade visados nos presentes autos. Interpretação contrária, para além de absolutamente ilógica, terá o seguinte resultado prático: a alínea f) do artigo 12.º-A do Código do Trabalho estará sempre automaticamente verificada, sem necessidade de quaisquer indagações por parte do Tribunal, uma vez que o recurso ao artigo 12.º-A pressupõe sempre o recurso a uma plataforma digital (uma aplicação informática, um software) pelo prestador de atividade.

“Finalmente, o último elemento da presunção de laboralidade nas plataformas digitais é o facto de os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencerem à plataforma digital ou serem por esta explorados através de contrato de locação. Este elemento coincide parcialmente com o elemento da presunção de laboralidade genericamente prevista no art.º 12º, nº 1, b), acrescentando-se apenas o facto de os equipamentos e instrumentos de trabalho serem explorados pela plataforma através de locação.”[\[18\]](#)

Resultou provado que:

7. AA usa como meio de circulação, na atividade de estafeta, habitualmente, um motociclo sua propriedade.
8. O motociclo, o capacete, o telemóvel, a mochila térmica de transporte, instrumentos necessários e obrigatórios para desenvolver a sua atividade de estafeta, são propriedade de AA, sendo a ré que impõe a sua utilização nessa atividade.

19. Para iniciar a sessão na plataforma da ré o estafeta tem de abrir a aplicação “Uber Eats”, colocar-se “on line” carregando no botão “GO” e, neste estado, fica disponível para que lhe sejam atribuídos os pedidos de entrega.

35. AA está completamente dependente da utilização da aplicação digital APP Uber Eats para o exercício das suas funções de estafeta.

47. A plataforma é que distribui os pedidos ao estafeta e estabelece as regras para a recolha e entrega dos mesmos.

79. O telemóvel é necessário para o funcionamento da Plataforma/aplicação.

90. A utilização do GPS é, também, necessária para o funcionamento da Plataforma e para apresentação de ofertas de entrega aos estafetas que estão melhor posicionados para recolher a entrega.

103. O GPS é uma ferramenta necessária para o funcionamento da Plataforma e para a apresentação de ofertas de entrega aos prestadores de atividade.

Para o efeito que nos interessa é a ora ré/recorrente Uber Eats que opera e gere a plataforma eletrónica.

A prestação de uma atividade de trabalho com a intermediação da plataforma da Uber Eats ou de outra plataforma digital semelhante envolve o contrato entre o estafeta e a entidade gestora da plataforma (que pode corresponder a um contrato de prestação de serviço ou contrato de trabalho) e os contratos entre a plataforma e os clientes relativos ao serviço em causa. E para tal a ré Uber Eats que dispõe de um software complexo através do qual gere e controla uma organização produtiva que é sua, sendo ela quem recebe os pedidos e distribui o trabalho de entregas. Os clientes são seus, pois que nenhum relacionamento contratual é estabelecido entre o estafeta e o comerciante/vendedor e o cliente/adquirente.

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 Uber Eats. [\[19\]](#)

A Secção Social deste tribunal tem também este entendimento. Com efeito no Ac. de 11-12-2024^[20] escreveu-se: “Pois bem, tendo em conta que é a APP da A... que permite o acesso dos estafetas aos estabelecimentos comerciais, nomeadamente de restauração, aderentes e parceiros daquela plataforma digital, bem como aos clientes finais/consumidores a quem fazem as entregas, impõe-se concluir que a APP pertença da Ré é o principal e determinante instrumento de trabalho dos estafetas, posto que sem ela estes não têm acesso aos pedidos, aos parceiros da Ré nem aos clientes finais, tendo pouca relevância o facto de o telemóvel, da mochila e do veículo serem pertença do prestador de atividade o que, aliás, constitui uma exigência da Ré para a prestação da atividade na sua plataforma.

(...)

Na verdade, um software não pode ser considerado um bem corpóreo tal como este se encontra descrito no artigo 1302.º do CC, no entanto, tal não impede que o mesmo seja objeto do direito de propriedade (propriedade intelectual), como direito de autor (bem imaterial), sujeito a legislação especial, ou seja, ao disposto no DL 252/94 de 20/10, que estabelece a proteção jurídica de programas de computador, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 91/250/CEE, do Conselho, de 14 de Maio, relativo ao regime de proteção jurídica dos programas de computador.”

A este propósito, refere o recente Ac. do STJ, de 28-05-2025^[21] “há a considerar no caso vertente, desde logo, uma forte inserção do estafeta na organização algorítmica da R. (...).

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 (absolutamente) essenciais do estafeta.

Toda a sua atividade está condicionada pela efetiva ligação/conexão a estas ferramentas digitais (“A partir do momento em que o estafeta se coloca na aplicação em modo de disponibilidade a plataforma fica a saber qual é a sua localização, através de um sistema de geolocalização, sendo este indispensável ao exercício da atividade para a atribuição dos pedidos dos clientes da Ré e para cálculo do valor do serviço”).

*

Em suma consideramos, tal como foi entendido na sentença recorrida, que se verificam as características previstas nas alíneas a), b), c), e) e f) do n.º 1 do art.º 12-A do CT, estando assim preenchida a presunção de existência do contrato de trabalho, sem prejuízo de poder vir a ser ilidida.

**

Por fim, defende a apelante que ainda se se conclua pelo preenchimento de alguns dos pressupostos de aplicação da presunção de laboralidade é certo que a recorrente ilidiu tal presunção, pois demonstrou, que o senhor AA presta a sua atividade com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao poder de direção, ao poder disciplinar, ao poder de supervisão ou ao poder regulamentar da ora recorrente, pelo que não existe subordinação jurídica. O que se afirma resultando expressa e claramente da análise dos seguintes factos:

- Os prestadores de atividade não estão obrigados a realizar qualquer entrega ou qualquer número mínimo de entregas, a permanecer conectados na aplicação ou, estando conectados, a aceitar qualquer pedido, sendo certo que têm ainda liberdade para estabelecer um valor mínimo por quilómetro abaixo do qual não efetuam entregas;
- Os prestadores de atividade não estão sujeitos a qualquer tipo de exclusividade, que resulta da possibilidade de prestar o mesmo serviço para as empresas que diretamente concorrem no mercado com a recorrente, o que sucede in casu, ou até mesmo a título individual em concorrência com a recorrente ou exercer qualquer outra atividade remunerada, o que também sucede in casu, já que a disponibilidade para estar a executar a prestação destes serviços apenas depende dos próprios;
- Os prestadores de atividade são livres para definir o seu horário de trabalho e o local de exercício da sua atividade. A recorrente não restringe a autonomia dos estafetas quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência e à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas. A recorrente também não restringe ou impõe qualquer obrigatoriedade quanto ao local de exercício de atividade, podendo os prestadores de atividade prestar a sua atividade em qualquer localidade e sem qualquer tipo de indicação aos prestadores de atividade sobre o local onde devem estar para receber propostas de entregas;
- Quando prestam a sua atividade, os prestadores de atividade podem seguir as rotas que desejarem, bem como utilizar os sistemas de navegação GPS que

preferirem utilizar ou até mesmo de não utilizar nenhum sistema de navegação GPS, pelo que não há qualquer controlo por parte da recorrente na forma como os estafetas se apresentam ou como prestam a sua atividade;

- Os prestadores de atividade são livres de recusar qualquer serviço proposto, sem qualquer consequência, incluindo recusar já depois de aceitar, e inclusivamente de decidir não receber propostas de entrega de determinados clientes e/ou comerciantes, igualmente sem qualquer consequência, o que corresponde, como é bom de ver, prova da inexistência de qualquer subordinação. Não se vislumbra que relação laboral poderia resistir baseada na possibilidade de o prestador da atividade se poder recusar a prestá-la;
- A remuneração auferida é variável e por entrega, e não fixa em função do tempo despendido na realização da atividade;
- O prestador de atividade tem a possibilidade de designar outras pessoas para substituição no exercício da atividade ou de reatribuir o pedido a outro estafeta, o que demonstra que o que interessa à recorrente não é a atividade em si mesma, elemento inerente a um contrato de trabalho que é celebrado *intuitu personae*, mas antes o resultado da sua atividade, característica do contrato de prestação de serviços;
- Por fim, todos os instrumentos utilizados no desempenho da atividade pertencem aos prestadores de atividade e não à recorrente.

“Uma vez constituída a presunção de laboralidade, a mesma pode ser ilidida por prova em contrário (art.º 350º, nº 2, CC). Tal é referido expressamente no art.º 12º-A, nº 4, que refere que esta presunção de laboralidade “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”. A forma de ilisão da presunção de laboralidade é assim a demonstração da inexistência de subordinação jurídica do prestador de actividade, nos termos gerais.”[\[22\]](#)

“Importa lembrar que, do ponto de vista probatório, a prova por presunção ilidível assume o valor de prova plena, apenas podendo ser afastada mediante a prova do contrário, ou seja, de que o facto presumido não se verificou ou de que se verificou outro com ele incompatível, não bastando a contraprova, ou seja, a prova que gere a simples dúvida no espírito do julgador. Os tribunais deverão, por isso, ser exigentes quanto a esta prova em contrário, não se bastando com a simples presença de elementos factuais que gerem dúvida na mente do julgador. A presunção legal serve, precisamente, para isso, para guiar o tribunal nos casos de dúvida, estabelecendo que quem tem a seu favor a presunção escusa de provar o facto (*in casu*, o contrato) a que ela conduz.”[\[23\]](#)

Conforme escreveu Lúcio Correia^[24] "Se é verdade que a subordinação jurídica 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 referida subordinação em virtude das novas realidades laborais, evidencia uma panóplia de "novas faces" em decorrência do desenvolvimento tecnológico e de novas formas de organização do trabalho o que poderá implicar o abandono da visão tradicional de subordinação jurídica do trabalhador comum não tão alicerçada nos indícios ou indicadores outrora inquestionáveis até surgir este novo modelo de negócio^[25].

Neste sentido, veja-se as douradas palavras de AMADO, JOÃO LEAL quando refere que: "...a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e de não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma eletrónica^[26]".

Ademais, este indício pode ser utilizado em termos de predominância e não em termos exclusivos, podendo ocorrer que ambas as partes forneçam, em alguma parte, os meios de produção. O indício poderá ser favorável à laboralidade quando o operador da plataforma claramente detenha um equipamento e instrumento de trabalho determinante, em termos quantitativos e/ou qualitativos, mas não podemos alhearmos de que estamos perante uma presunção legal que admite prova em contrário.

Segundo RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA a subordinação jurídica configura o "[e]stado de dependência pessoal em que se encontra o trabalhador perante o empregador no contrato de trabalho, e que se manifesta essencialmente em dois deveres do trabalhador: o dever de obediência, com o conteúdo amplo que lhe atribuímos e que corresponde, na titularidade do empregador, ao poder de direção (através do qual este fixa o conteúdo concreto da atividade laboral a desenvolver) e ao poder disciplinar na sua faceta prescritiva (pelo qual são estabelecidos deveres atinentes à disciplina e organização da empresa); e o dever de acatamento das sanções disciplinares, que lhe sejam regularmente aplicadas pelo empregador ao abrigo do poder disciplinar sancionatório^[27]".

Pelo contrário, no trabalho autónomo, sobre o prestador incide apenas o dever de agir em função do resultado consensualmente determinado, na fase formativa, sendo este o critério orientador da atividade do obrigado, pelo que este dispõe de autonomia quanto à organização dos meios aptos a alcançar tal desiderato.

Todavia, a evolução da relação laboral típica que não envolve, em regra, uma atenuação da subordinação jurídica, mas apenas a alteração das suas manifestações, no sentido de uma maior sofisticação, o que convoca, nessa medida, a apreciação dos indícios em consonância com esta evolução e a uma revisão interpretativa do conceito de subordinação ou, pelo menos, através da sua complementação por outros critérios.

Em consonância, e a nosso ver, 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, 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, são tudo formas diferentes de uma autoridade invisível que pode consubstanciar e evidenciar uma autêntica relação laboral [\[28\]](#).

Aliás, MOREIRA, TERESA COELHO e GONÇALVES, MARCO CARVALHO referem expressamente de outras características que, embora não consagradas na presunção legal do art.º 12º-A do CT, relevam para o assunto em causa, e a jurisprudência têm-nas acolhido e as mesmas encontram abrigo da própria definição do contrato de trabalho consubstanciada no art.º 11º do CT. [\[29\]](#)

Com efeito, estes autores, posição com a qual concordo totalmente, referem o facto “de o prestador da actividade não dispor de uma actividade empresarial própria, mas sim, estar inserido numa alheia”,

Ou dito de outro modo, e tal como foi enfatizado numa decisão no Estado da Califórnia, em 2015, o facto de o serviço prestado corresponder à atividade principal da empresa, o prestador estar sujeita ao seu controlo, e ser “inviável para o trabalhador gerir sozinho e nas mesmas condições a atividade que presta [\[30\]](#)”.

Pelo que, face ao exposto, o fulcro da subordinação jurídico deste artigo 12º-A do CT consistirá no facto de o prestador não trabalhar segundo a sua própria organização, mas sim, inserido num ciclo produtivo de trabalho alheio e em proveito de outrem, estando adstrito a observar os parâmetros de organização e funcionamento definidos pelo seu beneficiário. [\[31\]](#)

Passemos agora a analisar os factos/fundamentos invocados pela ré/recorrente para ilidir a presunção de laboralidade.

-controlo, remuneração, rotas, sistemas de navegação, instrumentos de trabalho: já foram analisados.

-horário de trabalho e o local de exercício da sua atividade:

“Estes indícios tradicionais não se adequam ao trabalho prestado em plataforma digital, mormente a existência de local e horário de trabalho, a pertença de instrumentos de trabalho e a regularidade da retribuição, por se reportarem a relações de trabalho clássicas.

Assim o refere Maria do Rosário Palma Ramalho, “Automação, subordinação jurídica e dependência económica no trabalho em plataformas digitais (breves reflexões)”, ESTUDOS APODICT nº 9, pág. 317/8:

“No caso dos trabalhadores de plataforma, a presunção de laboralidade do art.º 12 nº 1 do CT não é...muito útil, porque a maioria dos indícios valorizados por esta norma apontam para uma relação de trabalho tradicional, ou seja, um vínculo de trabalho em que a actividade é desenvolvida nas instalações do credor e num horário por ele fixado, com recurso a instrumentos de trabalho do credor, com uma remuneração certa e calculada em função do tempo e com menor integração do trabalhador na estrutura orgânica da empresa”.

Os trabalhadores das plataformas digitais não trabalham em instalações alheias, muitos estabelecem o seu próprio horário, usam o seu veículo e telemóvel, não tem remuneração certa, nem em função do tempo e apresentam uma integração menor. Não obstante, conclui a autora, a ausência desses indícios não deverá ser desfavorável à laboralidade se for compensada por outros indicadores reveladores de subordinação jurídica perante a gestora da plataforma.

Também João Leal Amado em “As plataformas digitais e o novo artigo 12º do Código do Trabalho: empreendendo ou trabalhando?”, Colóquios do Supremo Tribunal de Justiça, 2023, pág. 17, disponível no respectivo site, refere que:

“...a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e de não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma eletrónica”.

(...)

Em especial quanto à inexistência de horário de trabalho, diremos nós que o indício também não se adequa ao tipo de actividade em causa nos autos, completamente dependente dos pedidos aleatórios dos clientes, digamos que nem à ré conviria estar a pagar ao estafeta em função de tempo e da disponibilidade em “horas mortas”. [\[32\]](#)

A este propósito, diz-nos o STJ de 28-05-2025 [\[33\]](#) “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 er de

cumprir qualquer horário predefinido, nem de cumprir qualquer tempo de disponibilidade.

A existência de um horário de trabalho não é elemento essencial do contrato...”

-Liberdade em recusar qualquer serviço proposto, sem qualquer consequência, exclusividade e possibilidade de os estafetas se fazerem substituir por outros nas suas tarefas.

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.

(...)

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 ré só pode ser substituído por outro estafeta da ré, alguém que a ela já se encontra vinculado, e não por um terceiro. Mais uma subtilidade contratual que cria aparência de autonomia. [\[34\]](#)

“Vale isto por dizer que não há qualquer incompatibilidade ontológica entre o contrato de trabalho e a possibilidade de o trabalhador se fazer substituir por outrem, quando essa substituição é consentida pela entidade empregadora. Diferentemente, essa incompatibilidade ontológica já existirá se o suposto trabalhador se puder fazer substituir por outrem, sem a vontade da contraparte, pois, isso sim, já não é compatível com o elemento de personalidade, característico de um contrato de trabalho”. [\[35\]](#)

Por fim, importa referir que a circunstância de o estafeta poder recusar pedidos, sem quaisquer consequências, não tem relevância suficiente para afastar o vínculo laboral, tendo em conta o tipo de negócio em causa em que os estafetas são facilmente substituídos por outros, na maior parte das vezes, nem que para o efeito a ré tenha que subir o valor da oferta do pedido.

Por fim, mais uma vez citando o Ac. do STJ, de 28-05-2025^[36] importa recordar “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”. No sentido da subordinação, há também 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 (cf. ponto 4 dos factos provados).

Por todo o exposto, operando a presunção de laboralidade em plataforma digital (12º-A do CT), não ilidida pela ré, é de manter a sentença recorrida que reconheceu natureza laboral ao vínculo do estafeta identificado nos autos.

DECISÃO

Com fundamento no atrás exposto, acorda-se em julgar improcedente a apelação, confirmando-se em consequência, a sentença recorrida.

Custas a cargo da apelante, atendendo ao seu vencimento- artigos 527º, nºs 1 e 2, 607º, nº 6 e 663º, nº 2, todos do CPC.

Coimbra,

13 de junho de 2025

Mário Rodrigues da Silva- relator

Paula Maria Roberto

Felizardo Paiva

Sumário (artigo 663º, nº 7, do CPC):

(...).

Texto redigido com aplicação da grafia do (novo) Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa, respeitando-se, no entanto, em caso de transcrição, a grafia do texto original

[1] 1980/23, Mário Belo Morgado, www.dgsi.pt.

[2] 3. A Diretiva dispõe no seu art.º 5º, sob a epígrafe “Presunção legal”:

1. A relação contratual entre uma plataforma de trabalho digital e uma pessoa que trabalha em plataformas digitais através dessa plataforma é legalmente presumida como uma relação de trabalho quando se verificarem factos que indiquem a direção e o controlo, nos termos do direito nacional, das convenções coletivas ou das práticas em vigor nos Estados-Membros e tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça. Se a plataforma de trabalho digital pretender ilidir a presunção legal, cabe 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.

2. Para efeitos do n.º 1, os Estados-Membros estabelecem uma presunção legal ilidível eficaz de uma relação de trabalho que constitua uma facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham em plataformas digitais. Além disso, os Estados-Membros asseguram que a presunção legal não tem por efeito aumentar o ónus dos requisitos para as pessoas que trabalham em plataformas digitais, ou para os seus representantes, nos processos para determinar o seu estatuto profissional correto.

(...)

[3] Sobre a aplicação no tempo do novo Código Civil, Almedina, Coimbra, 1968, pp. 274-275.

[4] Cfr. Joana Nunes Vicente, loc. cit., p. 62.

[5] Uma jurisprudência consolidada: a presunção de laboralidade - Revista de Estudos Laborais | Ano IX - I da 4.ª Série - N.º 1 (2019) -, p. 247.

[6] V.g. Acs. de 19.06.2024, Proc. nº 368/22.8T8VRL.S1, e de 15.01.2025, Proc. nº 751/21.6T8CSC.L1.S1.

[7] Guilherme Dray, Código do Trabalho Anotado, 14th Edição, 2025, pp. 92, 93, 94 e 95.

[8] Diogo Vaz Marecos, Código do Trabalho Comentado, 6th Edição), 2024, p. 132.

[9] Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, A Presunção de Laboralidade nas Plataformas Digitais, Estudos do Instituto do Direito do Trabalho, Vol. IX- Direito do Trabalho, 2024, p. 23.

[10] 2838/23, Maria Leonor Barroso, www.dgsi.pt.

[11] Menezes Leitão, obra citada p. 23.

[12] Cf. Ac. do TRG, de 8-05-2025, 7559/23, Vera Sottomayor, www.dgsi.pt.

[13] Menezes Leitão, obra citada, pp. 23-24.

[14] Menezes Leitão, obra citada, p. 24.

[15] Cf. Ac. do TRG, de 8-05-2025, 7559/23, Vera Sottomayor, www.dgsi.pt.

[16] 2838/23, Maria Leonor Barroso, www.dgsi.pt.

[17] 29923/23, Mário Belo Morgado, www.dgsi.pt.

[18] Menezes Leitão, obra citada, p. 24.

[19] Cf. Ac. do TRG, de 3-10-2024, 2838/23, Maria Leonor Barroso, www.dgsi.pt.

[20] 5090/23, Paula Maria Roberto, www.dgsi.pt. Cf. ainda Ac. do TRC, de 10-04-2025, de que fui relator (não publicado na base de dados da DGSÍ).

[21] 29923/23, Mário Belo Morgado, www.dgsi.pt.

[22] Menezes Leitão, obra citada, p. 26.

[23] João Leal Amado, Teresa Coelho Moreira, Plataformas digitais e estafetas: a saga continua!, <https://observatorio.almedina.net/index.php/2024/10/21/plataformas-digitais-e-estafetas-a-saga-continua/>

[24] Presunção de Contrato de Trabalho no âmbito de Plataforma Digital- Breves Notas, Minerva - Revista de Estudos Laborais | Ano XIV - II da 6.ª Série - N.º 7 (2025), pp. 181, 182 e 183.

[25] Neste sentido veja-se FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO e ALVES, LUÍSA TEIXEIRA (2021) in “Trabalho suportado em plataformas digitais, um ensaio de jurisprudência comparada”, Questões Laborais nº 58, Editora Almedina, pág. 44.

[26] AMADO, JOÃO LEAL,(2023). As Plataformas Digitais e o Novo Art. 12-A do Código do Trabalho Português: Empreendendo ou Trabalhando?. In “Revista TST, Porto Alegre”, vol. 89, n.º 2, abril/junho 2023, p. 307 e segs.

[27] RAMALHO, MARIA ROSÁRIO PALMA (2020). Tratado de Direito do Trabalho Parte I - Dogmática Geral (5.ª ed.). Coimbra: Edições Almedina, p. 460

[28] Neste sentido veja-se FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, (2022) “Emprego na Era digital: um novo conceito de trabalhador?”, Estudos

APODICT 9, pp. 243, 244, 245.

[29] MOREIRA, TERESA COELHO e GONÇALVES, MARCO CARVALHO, (2023), in “Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital: alguns aspectos materiais e processuais” Revista Ministério Público, nº 75 - ano 44 - Julho-Setembro de 2023, p. 398.

[30] RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, (2022) “Autonomia, subordinação jurídica e dependência económica em plataformas digitais, breves reflexões”, Estudos APODICT Nº 9, págs. p. 311.

[31] Cfr. FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, 2023, Direito do Trabalho, Almedina, 22º ed., p. 148.

[32] Ac. do TRG, de 3-10-2024, 2838/23, Maria Leonor Barroso, www.dgsi.pt.

[33] 29923/23, Mário Belo Morgado, www.dgsi.pt.

[34] Ac. do TRG, de 3-10-2024, 2838/23, Maria Leonor Barroso, www.dgsi.pt.

[35] João Leal Amado e Teresa Coelho Moreira, Estafetas: a presunção, a ilisão e o equívoco da substituição, <https://observatorio.almedina.net/index.php/2024/12/02/estafetas-a-presuncao-a-ilisao-e-o-equivoco-da-substituicao/>

[36] 29923/23, Mário Belo Morgado, www.dgsi.pt.