

Direito do Trabalho e economia colaborativa – desafios de regulamentação

<https://doi.org/10.21814/uminho.ed.100.16>

Maria Irene Gomes*

* Professora Auxiliar da Escola de Direito da Universidade do Minho. Membro integrado do Centro de Investigação para a Justiça e Governação (JusGov) e membro integrado da Unidade Estado, Empresa e Tecnologia (E-Tec).

Resumo: Os modelos de economia colaborativa que maiores interrogações colocam ao Direito do Trabalho relacionam-se com a prestação de serviços *on demand via apps*, questionando-se, afinal, se, em face de muitas das suas características, o vínculo que se estabelece entre os operadores das plataformas e os prestadores de serviço reveste, ou não, uma natureza laboral. No ordenamento jurídico português, o fenómeno foi regulado com a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, circunscrevendo-se ao regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica, tendo o diploma introduzido como novidade regulatória um quarto sujeito nesta relação em regra triangular – o operador de TVDE. O legislador português não parece ter pretendido tomar uma posição perentória quanto à qualificação do prestador de atividade neste setor, construindo o modelo de regulação em torno da vinculação do motorista ao operador de TVDE, e não à plataforma digital. A resposta regulativa é setorial, fragmentada, dotada de alguma opacidade e, por isso, justificativa de novas intervenções já anunciadas.

Palavras-chave: Economia colaborativa – condições de trabalho – Direito do Trabalho – desafios de regulamentação.

Sumário: **1.** Aproximação à temática da economia colaborativa – algumas notas introdutórias e de enquadramento. **2.** Problemas de ausência/insuficiência/ocultação de regulamentação da economia colaborativa e as interrogações colocadas ao Direito do Trabalho. **3.** Propostas de enquadramento regulatório. **4.** A resposta do legislador português ao caso particular dos transportes – a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, e sua análise crítica. **5.** As propostas do *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*. **6.** Notas conclusivas. Referências.

Abstract: The collaborative economy models pose questions to labour law, questioning if, in view of many of its characteristics, the bond established between the platform operators and the service providers has, or not, a labour nature. In the Portuguese legal system, the phenomenon was regulated by Law 45/2018, of 10th August, being limited to the legal framework for electronic transport platforms. This law introduced as regulatory novelty a fourth subject in this triangular relationship - the TVDE operator. The Portuguese legislator does not seem to have intended to take a peremptory

position regarding the qualification of the activity provider in this sector, building the regulatory model around the binding of the driver to the TVDE operator, and not to the digital platform. The regulatory response is sectoral, fragmented, endowed with some opacity and, therefore, justifying new interventions already announced.

Keywords: Collaborative economy – working conditions – Labour Law – regulatory challenges.

Summary: **1.** Approach to the theme of collaborative economy – some introductory and framework notes. **2.** Problems of absence/insufficiency/concealment of regulation of the collaborative economy and the questions posed to labour law. **3.** Regulatory framework proposals. **4.** The Portuguese legislator's response to the specific transport case – Law 45/2018, of 10th August, and its critical analysis. **5.** The proposals provided by the *Green Book on the Future of Work*. **6.** Conclusions. References.

1. Aproximação à temática da economia colaborativa – algumas notas introdutórias e de enquadramento

1.1. Parece incontornável afirmar que fatores de carácter tecnológico, particularmente as tecnologias de informação e comunicação, associados à sua ampla acessibilidade, ao maior *know-how* tecnológico, à própria universalidade da língua inglesa, possibilitaram uma economia mais global, mais eficaz e de menores custos de transação nos mais diversos domínios da vida quotidiana, proporcionando uma transação de bens, de serviços e de informação sem precedentes¹. É neste contexto que, operacionalizada através de plataformas digitais, se fala em economia colaborativa, terminologia a que aderimos, mas que está longe de ser una e unívoca, até porque, muitas vezes, os modelos operacionalizados pelas plataformas digitais são impulsionados por escopos económicos, afastando-se das noções altruístas de partilha ou de colaboração².

1.2. Do ponto de vista dos sujeitos intervenientes, a economia colaborativa gravita em torno dos prestadores de serviços, dos utilizadores e das plataformas digitais.

Os prestadores de serviços realizam atividades ou disponibilizam bens para os utilizadores da plataforma, com carácter esporádico ou de maneira mais profissional, a título gratuito ou mediante pagamento. Trata-se de um coletivo marcadamente heterogéneo, sendo variáveis as idades, as qualificações detidas, os objetivos pretendidos com a realização da atividade ou a disponibilização do bem.

1 Além de a expansão do fenómeno resultar da digitalização, dado que o suporte tecnológico exponeciou as transações entre os diferentes sujeitos económicos, as razões ambientais, associadas à imposição de redução do impacto das atividades produtivas e à procura da satisfação de necessidades sem dispêndio de novos recursos económicos, bem como a generalizada crise económico-financeira iniciada em 2008, responsável pela perda de muitos postos de trabalho tradicionais e pela, consequente, procura de formas alternativas e complementares de obtenção de rendimentos, têm sido apontadas como estando na origem do êxito destes modelos económicos. Sobre o enquadramento, conceito(s), e distinção da economia colaborativa de outras figuras, *vd.* Parte I desta obra.

2 De facto, como assinala Ginès i Fabrellas, Anna (*El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021, pp. 15, 23, e 25-29), se há plataformas para aluguer de veículos ou de bicicletas entre privados, como a *Getaround* e a *Spinlister*, e plataformas para a partilha de redes, como a *Fon*, também existem plataformas, como a *Uber*, a *TaskRabbit*, a *Deliveroo* e a *Glovo* que, despojadas das ideias de partilha e de reutilização, se afastaram da essência da economia colaborativa, desenvolvendo verdadeiros modelos de negócios. Daí a necessidade de distinguir entre as plataformas digitais de tipo colaborativo e as plataformas digitais comerciais *for profit*, estas últimas classificadas como pertencentes à *gig economy* ou à *uber economy*, quando tomada a *Uber* como o exemplo paradigmático deste novo tipo de economia. Sobre as tipologias das plataformas digitais, *vd.*, por exemplo, Rosenbaum Carli, Federico, *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021, pp. 51-59.

Os utilizadores, solicitantes ou clientes são pessoas singulares ou coletivas que procuram satisfazer necessidades, recorrendo às negociações por meios eletrónicos com vista à obtenção de um serviço ou de um bem a menor custo.

As plataformas digitais são empreendimentos consolidados por força da quantidade expressiva de prestadores de atividade nelas inscritos, ligando-os aos utilizadores, com vista a facilitar as transações recíprocas, e podendo ser realizadas com fins lucrativos ou sem fins lucrativos.

1.3. Do ponto de vista da caracterização da economia colaborativa, torna-se difícil apresentar um modelo padronizado, dada a heterogeneidade da realidade em causa, revelada, aliás, pela miríade de expressões a ela associada, consoante a característica que mais se procura evidenciar: *digital economy*³, *sharing economy*⁴, *peer-to-peer economy*⁵, *crowdwork*⁶, *on-demand work*⁷.

Em todo o caso, é usual referir-se como tonalidades dominantes deste tipo de economia: «a interconexão de um grande número de pessoas, meios e recursos através de vias digitais; a partilha, a reutilização e a redistribuição de bens e de serviços; a relação de confiança estabelecida entre os intervenientes e a construção de uma comunidade em torno do serviço; a natureza aberta e potencialmente global, unindo facilmente atores distribuídos por vários Estados»⁸.

³ Realçando-se a característica do equipamento utilizado, os meios digitais, que permitem fazer um *matching* exponencial entre a procura e a oferta.

⁴ Colocando-se a tónica na partilha entre quem procura e quem oferece, através das plataformas digitais, um serviço ou um bem, sendo a *BlaBlaCar* e a *Airbnb* dois dos exemplos paradigmáticos.

⁵ Sugerindo-se o mero encontro entre a procura e a oferta de um serviço, como se a relação se estabelecesse diretamente entre utilizador e prestador, aparecendo a plataforma digital como um mero intermediário.

⁶ Acentuando-se a multiplicidade de potenciais prestadores de atividade ou fornecedores do bem solicitado.

⁷ Assinalando-se a ocasionalidade que perpassa este tipo de modelo em que o prestador de serviços só labora *se, quando e até quando é chamado*.

⁸ Gonçalves, Anabela, “Enquadramento político-internacional da economia colaborativa”, in Parte I desta obra, p. 72. No âmbito da Comissão Europeia, *Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa, Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões*, COM (2016) 356, 02.06.2016, p. 3 (<https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/PT/COM-2016-356-F1-PT-MAIN-PART-1.PDF>), considera-se que a expressão «economia colaborativa» se refere «aos modelos empresariais no âmbito dos quais as atividades são facilitadas por plataformas colaborativas que criam um mercado aberto para a utilização temporária de bens ou serviços, muitas vezes prestados por particulares».

1.4. Ora, não obstante alguns traços identificadores desta realidade, o certo é que a diversidade a ela inerente coloca diferentes exigências de regulamentação, desde logo no que respeita aos requisitos de acesso ao mercado. É, assim, razoável que se estabeleça um regime mais favorável e flexível para as plataformas digitais que, afastadas de uma vertente profissional e de lucro, atuam como meras intermediárias, daquelas plataformas digitais que exercem uma acentuada influência sobre a prestação de serviços, possibilitando a sua utilização comercial, e que, conseqüentemente, justificam um regime administrativo, fiscal e laboral mais próximo dos operadores tradicionais, em nome da proteção dos consumidores, do combate à concorrência desleal e ao *dumping social*⁹.

1.5. Em face do exposto, atendendo ao facto de os modelos de economia colaborativa que maiores interrogações colocam ao Direito do Trabalho serem os relacionados com a prestação de serviços no mundo real, sendo a plataforma digital o instrumento para a sua realização (*crowdwork offline* ou *work on demand via apps*), é sobre eles que reteremos a nossa atenção no presente texto, procurando refletir sobre os caminhos possíveis a adotar quanto à sua regulamentação. Desafios de regulamentação que se prendem não só com os problemas de qualificação dos vínculos estabelecidos entre as plataformas digitais e aqueles que nelas prestam serviço, e, porventura, com os utilizadores que nelas os procuram satisfazer, como também, e com carácter precedente e conexo, com os problemas de qualificação da própria natureza da atividade desenvolvida pelas plataformas digitais¹⁰.

9 Cfr. Cavas Martínez, Faustino, "Los nuevos modelos de prestación de servicios y la economía colaborativa: una aproximación jurídico-laboral", in *Retos Jurídicos de la Economía Colaborativa en el Contexto Digital*, Coord.: Rosalía Alfonso Sánchez, Julián Valero Torrijos, Thompson Reuters Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 412-413; Rosenbaum Carli, Federico, *op. cit.*, pp. 167-170.

10 Sendo que as preocupações que perpassam a regulamentação da economia colaborativa são, na verdade, múltiplas, de diferente natureza e variáveis consoante o tipo de setor em causa, impondo-se um difícil equilíbrio de regulamentação que assegure, por um lado, a proteção dos consumidores, dos prestadores de atividade, da concorrência, de um normal funcionamento do mercado, e, por outro lado, que não asfixie as atividades que integram a economia colaborativa que, por definição, é uma economia aberta e em desenvolvimento. E a natureza global deste tipo de economia partilhada coloca ainda difíceis problemas de regulamentação transnacional, questionando-se o acerto entre uma regulamentação tendencialmente única ou uma regulamentação setorial, variável de país para país. Apontando este tipo de preocupações, Gonçalves, Anabela, *op. cit.*, pp. 73 e ss.

2. Problemas de ausência/insuficiência/ocultação de regulamentação da economia colaborativa e as interrogações colocadas ao Direito do Trabalho

2.1. Na perspectiva daqueles que prestam atividade sob alçada destes modelos económicos, são facilmente detetáveis as condições de trabalho precarizadas a que ficam, ou podem ficar, sujeitos, ainda que estas apresentem diferentes colorações, consoante o tipo de plataforma em causa, e surjam aparentemente como meros danos colaterais da flexibilidade prometida de trabalhar *apenas se e quando se quiser*¹¹: a fragmentação funcional, através da atribuição de micro tarefas (*gigs, rides* ou *tasks*); a despersonalização, por força das convocatórias em *crowdsourcing* das tarefas a realizar; a precariedade, traduzida em contratações *on demand* ou *just-in-time*; a assunção dos riscos na prestação das tarefas, como consequência da atribuição do estatuto de trabalhadores autónomos¹².

2.2. E as ameaças apontadas tornaram-se particularmente visíveis no âmbito das conhecidas plataformas de transportes, tais como a *Uber*¹³ e a *Cabify*¹⁴. Não é, pois, de estranhar, que, desprovidos de uma regulamentação suficiente ou afastados intencionalmente de uma regulamentação ocultada,

11 E sem deixar de se reconhecer as inegáveis vantagens subjacentes a estes modelos de prestação de trabalho, designadamente ao disponibilizar novas oportunidades de emprego junto a coletivos que, de outra forma e por variadas razões, ficariam afastados do mundo do trabalho, e ao permitir uma maior conciliação entre a vida laboral e a vida familiar.

12 Cfr. Ginès i Fabrellas, Anna, *op. cit.*, pp. 51-54 e 169-193; Rosenbaum Carli, Federico, *op. cit.*, pp. 60-81.

13 Entre nós, para uma visão sobre o funcionamento da *Uber*, Amado, João Leal/Santos, Catarina Gomes, "A *Uber* e os seus motoristas em Londres: *mind the gap!*", in *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, n.º 4001, 2016, pp. 111-127; Pereira, Rita Garcia, "A *Uber* e o contrato de trabalho: um admirável mundo novo?", in *Questões Laborais*, Ano XXIII, n.º 49, 2016, pp. 29-47; Silva, Mariana Leite da, "O Estatuto Jurídico-Laboral do Motorista no Contexto da Atividade de TVDE – Em Particular, o Caso da *Uber*", in *Questões Laborais*, Ano XXVI, n.º 54, 2019, pp. 161-162 e 169-177.

14 Plataformas cuja qualificação foi objeto, desde cedo, de uma acesa discussão, pois este tipo de plataformas alegava revestir uma natureza de mera empresa tecnológica, cujo objetivo residia em permitir tão-somente um encontro mais alargado e eficaz entre a procura e a oferta. E a propugnação por tal natureza não era, nem é, naturalmente inócua, pois nela residia, e reside, o afastamento da regulamentação legal aplicável ao setor em causa, como, por exemplo, o dos transportes, e o afastamento da qualificação como trabalhador subordinado a quem nela presta atividade. Mas foram várias as decisões judiciais a afastar a natureza meramente tecnológica da plataforma, particularmente no que respeita à *Uber*. No âmbito da União Europeia, revestiram especial importância os Acórdãos do Tribunal de Justiça C-434/15, *Asociación Profesional Élite Taxi vs. Uber-Systems Spain SL*, de 20 de dezembro de 2017, e C-320/16, *Uber France S.A.S. vs. Nabil Bensalem*, de 10 de abril de 2018. Em ambos os arestos, o Tribunal de Justiça atribuiu à *Uber* a natureza de empresa de serviços de transportes de pessoas, com as consequências jurídicas daí advenientes.

pois assumidos pelas plataformas como trabalhadores autônomos¹⁵, este tipo de prestador de atividade tenha recorrido, e recorra, às vias judiciais em busca de uma proteção jurídica satisfatória relativamente ao seu estatuto socioprofissional.

2.3. Acontece que as respostas obtidas judicialmente têm variado e conhecido, até, caminhos ziguezagueantes, em parte explicados pela heterogeneidade dos modelos de prestação de trabalho subjacentes às plataformas virtuais e pela diferente valorização dos elementos fácticos a elas inerentes¹⁶.

Assim, há um conjunto de decisões judiciais favorável à qualificação dos prestadores de serviços enquanto trabalhadores autônomos que, não obstante algumas cambiantes, têm por base essencialmente os seguintes pressupostos fácticos detetados: a sua liberdade na escolha das horas de disponibilidade; a sua liberdade para aceitar ou recusar as tarefas propostas; a retribuição determinada por tarefa e não em função do tempo despendido quanto à sua realização; a possibilidade de o prestador de serviços se poder fazer substituir, subcontratar e colaborar com diversas plataformas ou desempenhar outro emprego; a propriedade pelo prestador de serviços de instrumentos de trabalho necessários à realização da atividade, tais como

15 Qualidade *reforçada* retoricamente pela terminologia normalmente utilizada pelas plataformas a seu propósito, tais como *micro empreendedores, partners, riders, glovers*, acompanhada de persuasivos *slogans* no sentido de “ser chefe de si próprio”, de “trabalhar quando quiser”, e de “decidir quanto ganhar”.

16 Assim, por exemplo, nos Estados Unidos da América, a discussão travou-se, em 2015, com a *Court for the Northern District of California*, de 9 de dezembro, a propósito da ação coletiva *Douglas O'Connor et al, vs. Uber Technologies, Inc.*, em que vários demandantes, na condição de motoristas vinculados à plataforma *Uber*, solicitaram o reconhecimento da condição de trabalhadores dependentes. Ora, em face dos factos apurados, o tribunal considerou como trabalhadores os motoristas reclamantes, decisão com impacto não só nos EUA como também noutros ordenamentos jurídicos. Mas há decisões em sentido diferente, como é o caso *Rasak et al. vs. UberBlack* decidido pelo *Court for the Eastern District of Pennsylvania*, de 11 de abril de 2018, em que se qualificaram os motoristas enquanto trabalhadores autônomos, valorizando-se o direito exclusivo dos motoristas em determinar o *quando, o onde e o por quanto tempo* utilizavam o *Driver App* e os serviços da *Uber* e a possibilidade de exercício da mesma atividade em empresas concorrentes ou, até, da subcontratação de outras pessoas para executarem o serviço. Em França, os primeiros acórdãos do *Cour de Cassation* sobre a natureza do trabalho prestado às plataformas digitais foram favoráveis à requalificação do seu estatuto de trabalhador, mas há decisões dos *Cours d'appel* resistentes a esta orientação jurisprudencial. Em Espanha, assinala-se o acórdão de unificação da doutrina do *Tribunal Supremo* (Rec. 4746/2019), de 25 de setembro de 2020, que reconheceu a existência de uma relação de trabalho dependente entre o estafeta e a *Glovo*, levando posteriormente à introdução no *Estatuto de los Trabajadores* de uma presunção de laboralidade no âmbito das plataformas digitais (*Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo*). E, no Reino Unido, após uma longa batalha judicial, o *Supreme Court* deliberou, no dia 19 de fevereiro de 2021, que os condutores da *Uber* deveriam ser considerados *workers*, e não prestadores de serviço independentes (*self-employed ou independent contractors*), porque a empresa não só definia as tarifas, como exercia um controlo significativo sobre eles. Para uma visão de diversas decisões judiciais adotadas a nível comparado, Rosenbaum Carli, Federico, *op. cit.*, pp. 179-203; Moreira, Teresa Coelho, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, Coimbra, 2021, pp. 77-92.

telemóveis, computadores, bicicletas e automóveis; a inexistência de qualquer compensação pelas despesas ocorridas por força do desempenho da atividade do prestador¹⁷.

Já as decisões judiciais favoráveis à presença de verdadeiros trabalhadores subordinados assentam na valorização da intervenção ativa e direta das plataformas digitais na prestação de atividade: quando estabelecem recomendações e instruções; quando fixam o sistema de remunerações e as condições de pagamento do serviço prestado; quando estabelecem sistemas de avaliação pelos utilizadores, refletindo-os posteriormente no perfil do prestador; quando procedem à vigilância e geolocalização referentes à prestação da atividade; quando proíbem ou restringem as possibilidades de subcontratação ou de substituição; quando são soberanas na decisão de *desativar* os prestadores que não cumpram as instruções determinadas pelas plataformas; quando adotam decisões estratégicas e de marketing relativas às plataformas¹⁸.

2.4. Por outro lado, em face de ambivalentes respostas judiciais, alguns legisladores procuraram adotar medidas regulatórias, estabelecendo, nomeadamente, certos direitos básicos relativamente a estes trabalhadores *gig*^{19/20}.

Foi o caso, por exemplo, do ordenamento francês que, com a *Lei n.º 2016-1088, de 8 de agosto de 2016*, apesar de não se pronunciar sobre o estatuto jurídico de tais trabalhadores, nem estabelecer qualquer presunção de

17 Cfr. Sanguinetti Raymond, Wilfredo, “El test de laboralidad y los trabajos de la *gig economy*”, in *Trabajo y Derecho*, n.º 69, Editorial Wolters Kluwer, 2020, p. 6; Ginès i Fabrellas, Anna, *op. cit.*, pp. 93-98.

18 Cfr. Sanguinetti Raymond, Wilfredo, *op. cit.*, p. 6; Ginès i Fabrellas, Anna, *op. cit.*, pp. 98-132. Refira-se, em todo o caso, que as próprias plataformas reagem dinamicamente a estas decisões judiciais, procurando, muitas vezes, *ensombrar* ou *eliminar* algumas das suas características de funcionamento favoráveis à qualificação da relação enquanto trabalho subordinado. Foi o caso, por exemplo, da *Uber* que, a partir de determinado momento, abandonou a proibição de o motorista receber gorjetas ou a proibição de o motorista subcontratar outra pessoa para a prestação da atividade. De todo o modo, mesmo em face de cláusulas contratuais a admitir a possibilidade de subcontratação ou de substituição, a dependência inerente à relação laboral pode, de facto, subsistir, se tais hipóteses dependerem de autorizações prévias das plataformas, ou ficarem sujeitas a rigorosas restrições, ou forem residuais e praticamente irrealizáveis (cfr. Ginès i Fabrellas, Anna, *op. cit.*, pp. 101 e 116-119).

19 Trata-se de uma terminologia muito utilizada pela literatura no âmbito do trabalho prestado através de plataformas digitais, terminologia que utilizaremos, *aqui e acolá*, no decurso do presente texto. A expressão inspira-se nos músicos jazz dos anos vinte, que atuavam num determinado local, a troco de dinheiro, para, logo de seguida, voltarem a atuar noutro local, e, assim, sucessivamente.

20 Para uma visão deste tipo de respostas normativas, como, por exemplo, a Lei n.º 5 ou Lei AB5, de setembro de 2019, nos Estados Unidos da América, as Leis n.ºs 2016-1088, 2018-771 e 2019-1428, em França, o Decreto Legislativo n.º 81/2015, posteriormente alterado em 2019, em Itália, e diversos projetos legislativos em países da América Latina, Rosenbaum Carli, Federico, *op. cit.*, pp. 121-143.

laboralidade, imputou uma responsabilidade social às plataformas digitais, prevendo um conjunto mínimo de garantias, inserindo os artigos L.7341-1 a L.7341-6 no *Code du Travail*. Assim, a plataforma digital, sempre que determine as características e fixe o preço do serviço prestado, é responsável pelo possível prémio do seguro de acidentes de trabalho do trabalhador (artigo L. 7342-2) e pela contribuição para a formação profissional dos trabalhadores independentes (artigo L. 7342-3), ainda que estas contribuições se baseiem no volume de negócios do trabalhador na plataforma e numa determinada percentagem. A lei também reconhece os direitos de atuação coletivos, especificando que estes trabalhadores podem organizar-se em sindicatos e que podem recusar a prestação de atividade para defender as suas reivindicações profissionais²¹.

Já em Portugal a resposta foi setorial, publicando-se a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, que estabeleceu o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica²².

3. Propostas de enquadramento regulatório

3.1. É, assim, visível a ausência de uma resposta jurídica generalizada para fazer face aos inúmeros problemas regulatórios que a economia colaborativa coloca, nomeadamente no que respeita ao regime daqueles que prestam atividade no âmbito das plataformas digitais. E dir-se-á, porventura, que não poderá ser de outra forma, dada a heterogeneidade que perpassa estes modelos de trabalho.

Acresce que, como é frequentemente assinalado, o problema não é apenas o da qualificação da natureza do vínculo destes prestadores de atividade enquanto trabalhadores subordinados, ou não, para posteriormente se aplicar a regulamentação laboral geral. O problema é também o de saber se, mesmo que se esteja na presença de um trabalhador subordinado, a regulamentação laboral geral se assume como uma solução adequada ou se, em face das particularidades existentes neste modelos económicos, se justifica a adaptação ou a criação de normas laborais específicas. Ou saber se, mesmo que não se esteja na presença de um trabalhador subordinado, ou até independentemente desse problema de qualificação, não se impõe

21 Cfr. Bargain, Gwenola, "Quel droit du travail à l'ère des plateformes numériques?", in *Lien social et Politiques*, n.º 81, 2018, p. 34 (<https://doi.org/10.7202/1056302ar>).

22 E cuja apreciação crítica será objeto de atenção *infra* no Ponto 4.

a criação de uma proteção mínima que inclua direitos fundamentais e direitos laborais básicos, tais como liberdade de sindicalização e negociação coletiva, proibição de discriminações, rendimentos que permitam condições adequadas de subsistência e limites ao número de horas de trabalho, optando por uma espécie de *Garantia Laboral Universal*²³.

3.2. E, de facto, as respostas a estas questões estão longe de ser fáceis, pacíficas e uniformes.

3.2.1. Uma possível abordagem é, na verdade, a de o legislador não se pronunciar sobre a qualificação jurídica dos trabalhadores das plataformas digitais. A resolução dos problemas que se coloquem é, assim, casuística, ficando dependente da resposta judicial encontrada para o caso concreto, porventura, coadjuvada pelas autoridades de inspeção laboral, resposta variável consoante a plataforma em causa²⁴.

Trata-se da forma habitual e tradicional de decidir pela aplicação, ou não, do Direito do Trabalho à relação contratual concreta. Invoca-se, a este propósito, que o conceito/tipo operatório central do Direito do Trabalho – a subordinação jurídica – é idóneo para permitir a resposta pois, como é soberaneamente reconhecido, ele é suficientemente elástico e de geometria variável, tornando-se adaptável a novas colorações factuais e tecnológicas. E reforça-se a argumentação afirmando que o problema da qualificação não é determinado por qualquer prévio *nomen iuris* do contrato, prevalecendo o princípio da primazia da realidade²⁵.

²³ Na linha do propugnado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2019, no *Relatório Trabalhar para um Futuro Melhor* (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf), cujo conceito deixou, todavia, de ser referido no quadro da *Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho* (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf).

²⁴ Cfr. Todolí Signes, Adrián, “Trabajo en plataformas: una oportunidad de llevar el Derecho del Trabajo al S. XXI”, in *Cambiando la Forma de Trabajar y de Vivir. De las Plataformas a la Economía Colaborativa Real*, Coord.: Macarena Hernández Bejarano, Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Adrián Todolí Signes, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 51-52.

²⁵ Sem deixar de ter também em consideração os contributos para o apuramento do conceito de trabalhador subordinado, quer à luz da Recomendação n.º 198/2006 da OIT (que sugere a admissibilidade de uma série de instrumentos para aferir a existência de relações de trabalho, a previsão de presunções legais de laboralidade e a determinação, após prévias consultas às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, que trabalhadores com certas características, em geral ou num determinado setor, sejam considerados trabalhadores assalariados ou independentes), quer à luz dos desenvolvimentos preconizados pelo Tribunal de Justiça da União Europeia (que constrói um conceito comunitário amplo de trabalhador subordinado, inicialmente para efeitos de livre circulação entre Estados, posteriormente com um alcance alargado para efeitos de proteção social, identificando-o como uma pessoa que realize, durante certo tempo, em benefício de outra e sob sua

Ora, relativamente a este caminho tradicional de delimitação do âmbito subjetivo de aplicação do Direito do Trabalho, as principais críticas assentam na *incerteza* a que fica sujeito o trabalhador *gig* pois, ao ser *a priori* assumido pelas próprias plataformas como um trabalhador autónomo, a aquisição ou o reforço de muitas das suas condições de trabalho só lhe serão reconhecidas *a posteriori*, se for esse o caso, ficando dependentes, em regra, de uma decisão judicial²⁶.

Acresce que certos mecanismos, quando previstos no quadro da legislação laboral comum, facilitadores da prova da qualidade de trabalhador subordinado, como as presunções de laboralidade, assentam em indícios fáticos pouco adaptados à realidade do trabalhador *gig*²⁷. E daí haver quem propugne a adaptação deste tipo de presunções ao trabalho prestado em plataformas digitais²⁸, apelando-se ainda à valorização da habitualidade e da profissionalidade como indícios relevantes de identificação do trabalhador digital. E há também quem assinala a resolução do problema pela positiva, afastando apenas a existência da relação de trabalho se ficar comprovada a autenticidade da autonomia da condição de empresário do prestador de serviço²⁹.

direção, prestações em contrapartida das quais recebe uma remuneração). A este propósito, *vd.*, por exemplo, Ginès i Fabrellas, Anna, *op. cit.*, pp. 80-89.

26 Reconhecendo-se, em todo o caso, que este problema de qualificação do trabalhador enquanto subordinado, ou não, dificilmente pode ser subtraído da alçada dos tribunais. Como assinala Davidov, Guy ("The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach", <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/The%20status%20of%20Uber%20drivers%20A%20purposive%20approach%20copy.pdf>), «It is tempting to suggest that the question of "who is an employee" should be resolved with clear-cut answers in legislation or administrative regulations. It is indeed useful to create more determinacy by allowing workers in specific sectors to know their status. [...] However, such solutions can lead employers to change the method of work organization, thus opening new uncertainties. At the end of the day, if our goal is first and foremost to ensure protection to those who need it, rather than ensure determinacy, some judicial discretion is unavoidable».

27 Testando a utilidade da presunção de laboralidade prevista no ordenamento português para as situações de trabalho em plataformas, Sousa, Duarte Abrunhosa e, "Impacts of collaborative economy in work relations: a growing process or already broken down?", in *The Sharing Economy. Legal Problems of a Permutations and Combinations Society*, Coord.: Maria Regina Redinha, Maria Raquel Guimarães, Francisco Liberal Fernandes, Cambridge Scholars Publishing, 2019, pp. 402-405.

28 Cfr. Vasconcelos, Joana, "Problemas de qualificação do contrato de trabalho. O caso das relações estabelecidas no contexto da economia *on demand* entre prestadores independentes (?) de serviços e empresas tecnológicas intermediárias (?) no mercado", *VII Colóquio sobre Direito do Trabalho*, 2015, pp. 8-10 (<https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2015/07/profdjrjoanavasconcelos.pdf>); Pereira, Rita Garcia, *op. cit.*, pp. 37-39; Silva, Mariana Leite da, *op. cit.*, pp. 181-187; Moreira, Teresa Coelho, *op. cit.*, p. 73.

29 É a proposta de Todolí Signes, Adrián, que, na linha da preconização de novos índices de laboralidade, propõe um conceito finalista/funcional de trabalhador, referindo que «lo relevante, cuando se enfrenta a un caso de clasificación del contrato de trabajo, será la existencia de indicios de que el prestador de servicios es una genuina empresa pues lo contrario implicará que se está ante un trabajador laboral» ["Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación

Em todo o caso, mesmo depois de resolvida a questão da qualificação do prestador de atividade enquanto trabalhador subordinado, permanece o problema de saber se a regulamentação adequada a estes modelos económicos não exigirá a adaptação do regime laboral comum, designadamente a criação de um regime de contrato de trabalho especial³⁰.

E a este propósito têm sido avançadas propostas de blocos normativos mais adaptados ao trabalho prestado em plataformas digitais, que não têm como ponto de partida o local de trabalho e o tempo de trabalho da empresa fordista ou dos tradicionais centros de comércio³¹.

Invoca-se, assim, o surgimento de novos direitos laborais, tais como o direito à escolha do horário de trabalho, algo impensável nos sistemas produtivos das grandes fábricas ou nos centros de comércio assentes em modos coletivos de organização do tempo de trabalho, mas uma realidade nas plataformas digitais. E a sua consagração expressa enquanto direito revestirá, como assinala Adrián Todolí Signes, uma dupla vantagem: a sua independência de qualquer ato de tolerância das plataformas, e a sua afirmação enquanto compatível com um regime laboral subordinado³².

E na criação destas novas respostas regulatórias, mesmo não se ignorando as inegáveis dificuldades na implementação da dimensão coletiva do trabalho

finalista”, in *Lan Harremanak*, n.º 41, 2019, p. 32 (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20880>). Cfr. também Rosenbaum Carli, Federico, *op. cit.*, pp. 248-252.

30 *Vd.*, a este propósito, Todolí Signes, Adrián, “A Special Regulation for the Gig Economy: Which Things Would We Need to Regulate and Which Not”, in *The Sharing Economy. Legal Problems of a Permutations and Combinations Society*, *op. cit.*, pp. 101-105.

31 Podendo dizer-se que a Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, já reflete este tipo de preocupações. Apesar de a diretiva não qualificar a natureza jurídica da relação entre as pessoas que prestam atividade e as plataformas digitais, convoca, em diversas ocasiões, o trabalho à chamada e o trabalho em plataformas. E a Diretiva prevê um conjunto de direitos laborais mínimos, tais como o dever imposto aos empregadores de informar os trabalhadores sobre os elementos essenciais da relação de trabalho (artigo 4.º), limitações à duração máxima do período experimental (artigo 8.º), proibições, como regra, aos pactos de exclusividade (artigo 9.º), direito a uma previsibilidade mínima do trabalho (artigo 10.º), designadamente quanto à variabilidade de horários, o número garantido de horas pagas e a remuneração do trabalho prestado além do número de horas garantidas, o número de dias e horas de referência que o trabalhador pode ser obrigado a prestar, o período de antecedência mínima com que o trabalhador deve ser informado antes de iniciar um trabalho específico. E estabelece-se ainda, verificadas certas condições, a possibilidade de o trabalhador recusar um trabalho, não podendo ser prejudicado por causa dessa recusa.

32 “Trabajo en plataformas...”, *op. cit.*, p. 56.

em plataformas³³, sublinha-se o papel privilegiado que pode ser assumido pela negociação coletiva, na sua *função pré-legislativa*, possibilitando uma resposta mais célere e adaptada em face de uma certa obsolescência legal nem sempre fácil de ultrapassar: reatividade às novas circunstâncias, atuando com prontidão; adaptação às necessidades particulares de cada sector de atividade; eleição de temáticas privilegiadas para negociação, algumas tradicionais, tais como salários e condições de trabalho, mas outras inovadoras, como ordens de chamada, direitos à desconexão, códigos de autorregulação sectorial e regras na utilização de algoritmos.

3.2.2. Outra solução preconizada é a de, afastando-se do tradicional espartilho binário entre trabalho subordinado e trabalho independente para efeitos de aplicação da regulamentação laboral, próprio das relações bilaterais, direcionar antes o estatuto jurídico do prestador de atividade em plataformas digitais, modelo assente em relações plurilaterais, para a procura da existência de um ou de vários possíveis empregadores, de acordo com as funções por ele(s) desempenhada(s). É que a digitalização, além de facilitar a ocultação da subordinação, viabiliza a opacidade e, porventura, o desmembramento da figura do empregador por diversos atores.

É a proposta de Jeremias Prassl e Martin Risak que sustentam um conceito funcional de empregador aplicável ao trabalho desenvolvido em plataformas

33 Quer por força da heterogeneidade da realidade em causa, em virtude dos esquemas jurídicos variados adotados, quer pela pluralidade de situações daqueles que nelas prestam atividade, englobando trabalho qualificado ou menos qualificado, trabalho prestado presencialmente ou remotamente, trabalho efetuado em atividades reguladas ou não, trabalho enquanto meio de subsistência ou como mero instrumento adicional de obtenção de rendimentos. Acresce que o trabalho em plataformas caracteriza-se pela entrada diária de novos trabalhadores e a saída de outros que permanecem, às vezes, apenas por uns dias, sendo que as plataformas não colocam à disposição dos trabalhadores quaisquer meios técnicos que os auxiliem a construir uma voz unificada. Há, assim, além de dificuldades de enquadramento jurídico, verdadeiros obstáculos materiais quanto à possibilidade de funcionamento da ação coletiva dos trabalhadores *gig*. Sobre o assunto, *vd.* Ferrando García, Francisca M.^a, “La tutela colectiva de los derechos de los trabajadores que operan a través de plataformas colaborativas”, in *Retos Jurídicos de la Economía Colaborativa en el Contexto Digital*, *op. cit.*, pp. 449-472; Rodríguez-Piñero Royo, Miguel, “Trabajo en plataformas digitales y regulación: ¿una respuesta colectiva?”, in *Cambiando la Forma de Trabajar y de Vivir...*, *op. cit.*, pp. 147-195; Moreno Díaz, Juan Manuel, “Las nuevas formas de representación colectiva en la economía colaborativa”, in *Cambiando la Forma de Trabajar y de Vivir...*, *op. cit.*, pp. 197-214. Em todo o caso, começam a desenvolver-se certas experiências concretas de ação coletiva, nomeadamente nos setores dos condutores e dos motoristas de entregas, resultantes da partilha de interesses comuns (tais como a oposição aos sistemas de avaliação e à possibilidade deles decorrentes de desconexão à plataforma) e tendo como apoio operacional para reunir e para informar precisamente as tecnologias e meios de comunicação digital (designadamente plataformas digitais, tais como a *Coworker*, a *Dinamo* e a *Turkopticon*). E também se criaram alguns sindicatos e outros assumiram a representação dos trabalhadores de plataformas – *cfr.* Spremolla, Gerardo Cedrola, “Trabajo, organización del trabajo, representación de los trabajadores y regulación laboral en el mundo de la *gig economy*”, in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volume 8, n.º 1, 2020, pp. 32-36.

digitais³⁴. Assim, mais do que a procura da qualificação do vínculo, a questão passa, segundo os Autores, pela verificação da existência das diversas funções próprias de empregador, e de quem as exerce, verificação obtida pela resposta às seguintes questões: *A quem compete decidir sobre o início e a cessação da relação de trabalho?*³⁵ *A quem compete receber os frutos da prestação de trabalho?*³⁶ *A quem compete fornecer o trabalho e a remuneração?*³⁷ *A quem compete a gestão do “mercado interno da empresa”?*³⁸ *A quem compete a gestão do “mercado externo da empresa”?*³⁹

Ora, para os Autores, a concetualização funcional do empregador tem por consequência a possibilidade de diferentes entidades, ou até mesmo uma combinação de entidades jurídicas distintas, poderem ser confrontadas com diferentes obrigações em matéria de Direito do Trabalho, dependendo da função e do contexto específico em questão. É que a responsabilidade atribui-se a cada subconjunto de funções, independentemente de ser exercido em combinação com todas as outras funções por uma única entidade jurídica⁴⁰, ou parceladas entre diferentes partes, ou partilhadas por várias entidades⁴¹.

34 “Uber, TaskRabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming Oxford Legal Studies Research Paper No. 8/2016 (https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733003).

35 Ao prestador de atividade ou, em última instância, à plataforma digital, estabelecendo regras de admissão e de exclusão?

36 O utilizador ou a plataforma digital?

37 A plataforma digital, fazendo-se cobrar de uma comissão e depositando posteriormente um montante na conta do prestador da atividade?

38 A plataforma digital, controlando o *que se fazer e como se fazer*, retirando consequências dos ratings considerados insuficientes?

39 A plataforma digital através da utilização de algoritmos de preços e responsabilizando-se pela marca global?

40 Assim, para os Autores, depois de analisados os diferentes subconjuntos das funções de empregador, verifica-se, por exemplo, que, no caso da *Uber*, a plataforma exerce de facto todas as funções relevantes normalmente envolvidas na prestação de serviços de transporte ou logística. Daí que, em face do leque de funções de empregador assumido, a plataforma deva, consequentemente, ser responsável pelo conjunto de direitos laborais aplicável: desde as leis do salário mínimo e do tempo de trabalho até à negociação coletiva – cfr. Prassl, Jeremias/Risak, Martin, *op. cit.*, pp. 18-22.

41 Já no quadro da plataforma *TaskRabbit*, os Autores consideram que se verifica um desmembramento das funções de empregador por outras entidades, além da plataforma, como os utilizadores ou até os próprios prestadores de atividade. Ora, nestes casos, da mesma forma que as diferentes funções de empregador podem ser exercidas por várias partes, a consequente responsabilidade laboral deve ser atribuída a qualquer entidade – ou combinação de entidades – que tenha exercido a função relevante. Assim, várias entidades podem vir a ser consideradas como empregadoras para diferentes fins regulamentares – cfr. Prassl, Jeremias/Risak, Martin, *op. cit.*, pp. 22-25.

3.2.3. Outra via possível, fundamentada na acentuada flexibilidade horária que perpassa o exercício da atividade no âmbito das plataformas digitais, argumento frequentemente invocado para afastar a qualidade de trabalhador subordinado, é a de criar, por intervenção legislativa, uma categoria de terceiro género, entre o trabalhador subordinado e o trabalhador independente, e desenvolver o correspondente regime jurídico.

A proposta não é sequer nova, pois, a propósito das zonas de maior dificuldade de qualificação, são diversos os legisladores que experimentam este tipo de categorias intermédias. Assim, em Itália, com a figura dos *parasubordinados*, na Alemanha, com os *quase-trabalhadores*, em Espanha, com os *trabalhadores autónomos economicamente dependentes*, e em Inglaterra, com os *workers*, distintos dos *employees*.

A favor desta construção invoca-se, por um lado, a maior segurança jurídica, por a regulamentação a aplicar não ficar dependente de prévia decisão judicial, e, por outro lado, a possibilidade de se permitir a expansão destes modelos económicos, sem sujeição aos constrangimentos próprios do Direito do Trabalho⁴². Acresce que esta solução teria por vantagem assegurar uma proteção básica a estes trabalhadores digitais, tais como salários mínimos, descansos e períodos de férias⁴³.

O caminho apontado é, todavia, frágil e propício a, paradoxalmente, levar a uma grande insegurança jurídica, pois pode, de facto, levar à exclusão do Direito do Trabalho de verdadeiros trabalhadores subordinados. E a solução nem sequer se revela pacífica, no quadro dos Estados da União Europeia, à luz do conceito de trabalhador subordinado preconizado pelo Tribunal de Justiça, e implícito, por exemplo, à Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis⁴⁴.

42 Cfr. Todolí Signes, Adrián, "Trabajo en plataformas...", *op. cit.*, pp. 52-53.

43 Parecendo preconizar uma solução deste tipo, Silva, Ricardo Lourenço, "Se caminha como um pato, nada como um pato e grasna como um pato, provavelmente é um pato! A subordinação jurídica aos algoritmos na 'on-demand economy'", in *Questões Laborais*, Ano XXVII, n.º 57, 2020, pp. 156-159. O Autor defende a criação de um regime específico para estes modelos de organização de trabalho «que clarifique adequadamente conceitos», reforçando ainda a proteção social, o controlo do número de horas diárias de utilização nas aplicações e a garantia do direito ao descanso.

44 Cfr. Todolí Signes, Adrián, "Trabajo en plataformas...", *op. cit.*, p. 53. Chamando a atenção para a necessidade de atender ao conceito de trabalhador subordinado desenvolvido pelo Tribunal de Justiça com eventuais construções de conceitos de terceiro tipo, Ginès i Fabrellas, Anna, *op. cit.*, pp. 81-85 e 201. Esta última Autora (*op. cit.*, p. 203) considera que o reconhecimento de uma terceira categoria de trabalho independente para o trabalho desenvolvido em plataformas é não só incorreto (dado que, em regra, está presente um trabalho sob orientação e controlo permitidos pelo uso de algoritmos),

4. A resposta do legislador português ao caso particular dos transportes – a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, e sua análise crítica

4.1. Em Portugal, o fenómeno da economia colaborativa foi parcialmente regulado com a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, que trata do regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica. Pode, assim, dizer-se que o diploma incidiu sobre as plataformas com maior visibilidade mediática, tendo até ficado conhecido como “Lei *Uber*”⁴⁵.

4.2. O regime legal assenta o modelo de trabalho em torno de quatro sujeitos⁴⁶: o operador de plataforma digital, que atua como intermediário do negócio, estabelecendo a conexão entre os utilizadores e o operador de TVDE⁴⁷, o operador de TVDE, pessoa coletiva que efetua o transporte individual remunerado de passageiros⁴⁸, o motorista, que presta atividade ao

como é também indesejável (dando cobertura aos interesses empresariais de um setor que retira vantagens competitivas precisamente por recorrer fraudulentamente ao trabalho autónomo).

45 De facto, como refere Sousa, Duarte Abrunhosa e (“O caso da economia colaborativa dos transportes”, in Parte II desta obra, p. 256), «apesar de a economia colaborativa estar em franco crescimento em Portugal, com a integração de diversas plataformas, o *animus* legislativo focou-se somente no tema que acabou por ter uma maior visibilidade mediática – plataformas de transporte individual remunerado de passageiros em veículos descaracterizados. Esta visão específica do regime criado fez com que o diploma fosse designado essencialmente como a “Lei *Uber*”».

46 Sobre o assunto, Amado, João Leal/Moreira, Teresa Coelho, “A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, CEJ, 2019, pp. 105-111; Moreira, Teresa Coelho, *op. cit.*, pp. 92-101; Mestre, Bruno, “As metamorfoses da subordinação jurídica: algumas reflexões”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, CEJ, 2020, pp. 210-214; Silva, Mariana Leite da, *op. cit.*, pp. 187-190.

47 Sendo consideradas como plataformas eletrónicas, de acordo com o artigo 16.º, n.º 1, «as infraestruturas eletrónicas da titularidade ou sob exploração de pessoas coletivas que prestam, segundo um modelo de negócio próprio, o serviço de intermediação entre utilizadores e operadores de TVDE aderentes à plataforma, na sequência efetuada pelo utilizador por meio de aplicação informática dedicada», não se aplicando o presente diploma, todavia, nos termos do artigo 1.º, n.º 3, «a plataformas eletrónicas que sejam somente agregadoras de serviços e que não definam os termos e condições de um modelo de negócio próprio».

48 E que fica obrigado, nos termos do artigo 9.º, quer «a assegurar o pleno e permanente cumprimento dos requisitos de exercício da atividade previstos na presente lei, incluindo os respeitantes a veículos e motoristas afetos à prestação de serviços de TVDE», quer «todas as vinculações legais e regulamentares relevantes para o exercício da sua atividade, incluindo as decorrentes da legislação laboral, de segurança e saúde no trabalho e de segurança social». Pode, assim, dizer-se, acompanhando Sousa, Duarte Abrunhosa e (“O caso da economia colaborativa dos transportes”, *op. cit.*, pp. 257-258, in Parte II desta obra), que, «de uma forma geral, o diploma procura regular a atividade corrente de um operador de TVDE, aproximando as suas regras aos transportes individuais tradicionais, por forma a preservar regras elementares de concorrência. No entanto, não podemos ignorar a existência de um conjunto ténue de normas que visam determinar o conjunto de padrões mínimos do ponto de vista jurídico-laboral».

operador de TVDE⁴⁹, e os utilizadores, que recorrem aos serviços por meio de aplicação informática⁵⁰.

4.3. No quadro do diploma, o motorista não se vincula com o operador da plataforma digital, cujo papel é o de conectar utilizadores aos operadores de TVDE, celebrando antes um contrato com o operador de TVDE, cuja qualificação jurídica a lei não resolve, mas que considera beneficiar da aplicação da presunção de laboralidade prevista no artigo 12.º do Código do Trabalho⁵¹.

Por outro lado, à luz da Lei n.º 45/2018, o operador TVDE é necessariamente uma pessoa coletiva⁵², pressuposto que afasta qualquer possibilidade de qualificação do vínculo entre o operador TVDE e o operador da plataforma como sendo de trabalho.

E quanto ao tipo de vínculo estabelecido entre o operador da plataforma e o motorista, a lei é omissa, partindo do princípio de «que este vínculo contratual não existirá»⁵³. No entanto, parece inegável a existência de um relacionamento entre estes sujeitos, uma vez que o motorista, para poder exercer a sua atividade, está obrigado a inscrever-se na plataforma⁵⁴, a respeitar as suas orientações e condições e a ser monitorizado pela mesma⁵⁵.

Por outro lado, apesar de a empresa titular da plataforma digital ser qualificada enquanto mera intermediária, ao *arrepio*, aliás, da opinião manifestada pela doutrina especializada e por diversas decisões jurisprudenciais,

49 Mediante a celebração de um contrato que deve revestir a forma escrita, como determina o artigo 10.º, n.º 10.

50 Pois, de acordo com o artigo 5.º, n.º 1, «o serviço de TVDE só pode ser contratado pelo utilizador mediante subscrição e reserva prévias efetuadas através de plataforma eletrónica».

51 Estabelecendo-se, no artigo 10.º, n.º 10, que «ao vínculo jurídico estabelecido entre o operador de TVDE e o motorista afeto à atividade, [...] e independentemente da denominação que as partes tenham adotado no contrato, é aplicável o disposto no artigo 12.º do Código do Trabalho».

52 Uma vez que, de acordo com o artigo 2.º, n.º 1, a atividade de operador da plataforma de TVDE apenas pode ser exercida por pessoas coletivas estabelecidas em território nacional, com a comprovação de que possuem os requisitos de acesso à atividade. E caso o requerente não tenha sede em Portugal deve indicar um representante legal em território nacional que demonstre os mesmos requisitos.

53 Amado, João Leal/Moreira, Teresa Coelho, "A lei sobre o TVDE...", *op. cit.*, p. 107.

54 Como resulta do artigo 10.º, n.º 1, que determina que «apenas podem conduzir veículos de TVDE os motoristas inscritos junto de plataforma eletrónica».

55 Pois, de acordo com o artigo 14.º, n.º 2, «o operador da plataforma eletrónica deve bloquear o acesso aos serviços prestados pela mesma por parte dos operadores de TVDE, *motoristas* ou veículos que incumpram qualquer dos requisitos referidos na presente lei, sempre que disso tenha ou devesse ter conhecimento» [sublinhado nosso].

designadamente as emanadas pelo Tribunal de Justiça⁵⁶, sobre ela recai uma série de obrigações, obrigações que parecem ir além de uma mera natureza intermediária, designadamente a imposição de implementar mecanismos que garantam o cumprimento do limite máximo de duração da atividade previsto no artigo 13.º, n.º 1⁵⁷. Ora, o processamento de dados relativos à atividade do motorista pelo operador da plataforma digital, designadamente controlando os seus tempos de atividade e de repouso, não será um sinal da integração do motorista na esfera de organização e autoridade da plataforma? A imposição pela plataforma digital do cumprimento de certas regras de comportamento e de práticas, até como garante da qualidade da marca, não será também uma prerrogativa próxima do papel de empregador? E o que concluir a propósito do preceituado no artigo 17.º, em cujo n.º 11 se determina que «o operador de plataformas eletrónicas observa todas as vinculações legais e regulamentares relevantes para o exercício da sua atividade, incluindo as decorrentes da legislação laboral, de segurança e saúde no trabalho e de segurança social»⁵⁸?

4.4. Em face do exposto, a Lei n.º 45/2018 tem sido acusada de regular a matéria de «forma um tanto peculiar»⁵⁹, revestindo até, diríamos, uma natureza ambivalente⁶⁰, pois se, por um lado, aparenta facilitar a qualificação do vínculo do motorista como contrato de trabalho, uma vez que permite o funcionamento da presunção de laboralidade prevista no artigo 12.º do Código do Trabalho⁶¹, por outro lado, ao criar um novo sujeito desta relação,

56 *Vd. supra* nota 14.

57 De facto, de acordo com o artigo 13.º, n.º 1, «os motoristas de TVDE não podem operar veículos de TVDE por mais de dez horas dentro de um período de 24 horas, independentemente do número de plataformas nas quais o motorista de TVDE preste serviços, sem prejuízo da aplicação das normas imperativas, nomeadamente do Código do Trabalho, se estabelecerem período inferior», determinando-se, no n.º 2 do mesmo preceito, que são os operadores de plataformas eletrónicas que «devem implementar mecanismos que garantam o cumprimento dos limites referido no número anterior». E no n.º 3 do artigo 20.º, preceito dedicado aos deveres gerais dos operadores de plataformas eletrónicas, estabelece-se que «o sistema informático deve registar os tempos de trabalho do motorista, e o cumprimento dos limites de tempo de condução e repouso».

58 Cfr. Amado, João Leal/Moreira, Teresa Coelho, “A lei sobre o TVDE...”, *op. cit.*, pp. 107-109; Moreira, Teresa Coelho, *op. cit.*, pp. 95-97.

59 Como refere Moreira, Teresa Coelho, *op. cit.*, p. 92.

60 Procurando agradecer, nas palavras de Silva, Mariana Leite da (*op. cit.*, p. 188), «a gregos e a troianos».

61 Ainda que de utilidade duvidosa, dado que a presunção de laboralidade do artigo 12.º do Código do Trabalho assenta em indícios afastados do trabalho prestado em plataformas digitais, justificando uma atualização quando dirigida a estes modelos de trabalho. Cfr. Amado, João Leal/Moreira, Teresa Coelho, “A lei sobre o TVDE...”, *op. cit.*, pp. 110-111; e Moreira, Teresa Coelho, *op. cit.*, pp. 97-101, colocando a última Autora, inclusivamente, a hipótese de se estabelecer antes, ou até de se cumular, «uma presunção ilidível da existência de um contrato de trabalho entre a plataforma e o trabalhador,

o operador TVDE⁶², e ao considerar que é com este que o motorista celebra o contrato, afasta, pelo menos numa primeira leitura, o operador da plataforma digital da veste de empregador.

Resta, assim, ao intérprete aplicador questionar se, em face do regime estabelecido pela Lei n.º 45/2018, perpassado, *aqui* e *ali*, pela entrega de algumas obrigações típicas de empregador ao operador da plataforma digital, não lhe poderá ser, efetivamente, imputável tal qualidade⁶³, com potenciais e relevantes consequências jurídicas daí advenientes, como a configuração de casos de responsabilidade solidária pelo cumprimento das obrigações decorrente do contrato⁶⁴. Pense-se, por exemplo, na possibilidade de se invocar a desconsideração da personalidade jurídica do operador de TVDE, sempre que se concluir que o seu único sócio é o próprio motorista e que o real empregador é o operador da plataforma digital⁶⁵. Ou avenge-se a possibilidade de se recorrer à figura da pluralidade de empregadores, se se concluir que no plano fáctico ocorre uma verdadeira fragmentação da posição de empregador entre o operador TVDE e o operador da plataforma digital, havendo entre eles estruturas organizativas comuns⁶⁶.

4.5. De todo o modo, e independentemente de um balanço menos positivo da Lei n.º 45/2018, importa, todavia, concluir que, em Portugal, este tipo de prestador de atividade não se encontra num total abandono regulativo.

para tentar facilitar o ónus da prova e diminuir a enorme disparidade contratual entre as partes», presunção afastada, todavia, das plataformas voluntárias (*op. cit.*, p. 99).

62 Aspeto que suscita, de facto, alguma perplexidade, pois este tipo de modelo de negócio gravita *tradicionalmente* em torno de apenas três tipos de sujeitos: a plataforma digital, o motorista e os passageiros – cfr. Amado, João Leal/Moreira, Teresa Coelho, “A lei sobre o TVDE...”, *op. cit.*, p. 109; Moreira, Teresa Coelho, *op. cit.*, p. 96; Silva, Mariana Leite da, *op. cit.*, p. 188.

63 Cfr. Amado, João Leal/Moreira, Teresa Coelho, “A lei sobre o TVDE...”, *op. cit.*, p. 110; Moreira, Teresa Coelho, *op. cit.*, p. 97.

64 Sendo que, no quadro da Lei n.º 45/2018, as situações de responsabilidade solidárias estão apenas direcionadas para a proteção dos utilizadores, estabelecendo-se no artigo 10.º, n.º 1, que «o operador de plataforma eletrónica é solidariamente responsável perante os utilizadores pelo pontual cumprimento das obrigações resultantes do contrato».

65 Levantando tal hipótese, seja fazendo apelo ao princípio da primazia da realidade, seja convocando o instituto da simulação, Vicente, Joana Nunes, “Implicações sociais e jurídico-laborais da prestação de serviços através de plataformas virtuais – breve notas”, in *A Reforma Trabalhista. Reflexos da Reforma Trabalhista no Direito do Trabalho, no Direito Processual do Trabalho e no Direito Previdenciário*, Coord.: Paulo Renato Fernandes da Silva, LTr., Brasil, 2018, p. 90. *Vd.* também Mestre, Bruno, *op. cit.*, p. 214.

66 Colocando estas, e outras, pertinentes questões, Carvalho, Catarina de Oliveira, “Trabalho na era digital: um novo conceito de empresa e de empregador?”, intervenção oral proferida, em 06/05/2021, no âmbito do *XIII Congresso Europeu da Sociedade Internacional de Direito do Trabalho e da Segurança Social*, online, intitulado “Trabalho na Era Digital: que Direito?”.

De facto, mesmo que o motorista não seja, porventura, qualificado como trabalhador subordinado, pode ser considerado, por um lado, caso isso ocorra, como um trabalhador economicamente dependente, aplicando-se, nesta hipótese, uma proteção laboral parcial, por força do artigo 10.º do Código do Trabalho; por outro lado, mesmo que seja considerado um trabalhador independente *tout court*, tem ainda alguma proteção social em matéria de segurança e saúde no trabalho, em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais, em caso de doença e outras vicissitudes.

4.6. Por último, importa referir que foi aprovada recentemente, entre nós, a *Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital*, com a Lei n.º 27/2021, de 17 de maio. E no âmbito de tal Carta são de destacar o artigo 9.º, relativo ao uso da inteligência artificial e de robôs⁶⁷, o artigo 14.º, sobre os direitos em plataformas digitais⁶⁸, e o artigo 17.º, sobre o direito à proteção contra a geolocalização abusiva⁶⁹.

67 cuja redação é a seguinte: «1. A utilização da inteligência artificial deve ser orientada pelo respeito dos direitos fundamentais, garantindo um justo equilíbrio entre os princípios da explicabilidade, da segurança, da transparência e da responsabilidade, que atenda às circunstâncias de cada caso concreto e estabeleça processos destinados a evitar quaisquer preconceitos e formas de discriminação. 2. As decisões com impacto significativo na esfera dos destinatários que sejam tomadas mediante o uso de algoritmos devem ser comunicadas aos interessados, sendo suscetíveis de recurso e auditáveis, nos termos previstos na lei. 3. São aplicáveis à criação e ao uso de robôs os princípios da beneficência, da não-maleficência, do respeito pela autonomia humana e pela justiça, bem como os princípios e valores consagrados no artigo 2.º do Tratado da União Europeia, designadamente a não discriminação e a tolerância».

68 cuja redação é a seguinte: «1. Na utilização de plataformas digitais, todos têm o direito de: a) Receber informação clara e simples sobre as condições de prestação de serviços quando utilizem plataformas que viabilizam fluxos de informação e comunicação; b) Exercer nessas plataformas os direitos garantidos pela presente Carta e na demais legislação aplicável; c) Ver garantida a proteção do seu perfil, incluindo a sua recuperação se necessário, bem como de obter cópia dos dados pessoais que lhes digam respeito nos termos previstos na lei; d) Apresentar reclamações e recorrer a meios alternativos de resolução de conflitos nos termos previstos na lei. 2. O Estado promove a utilização pelas plataformas digitais de sinaléticas gráficas que transmitam de forma clara e simples a política de privacidade que asseguram aos seus utilizadores».

69 cuja redação é a seguinte: «1. Todos têm direito à proteção contra a recolha e o tratamento ilegais de informação sobre a sua localização quando efetuem uma chamada obtida a partir de qualquer equipamento. 2. A utilização dos dados da posição geográfica do equipamento de um utilizador só pode ser feita com o seu consentimento ou autorização legal».

5. As propostas do *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*

5.1. A solução encontrada pela Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, além de controversa, é circunscrita ao caso dos transportes.

Ora, como se sabe, os problemas colocados ao Direito do Trabalho pela atividade realizada através de plataformas digitais transcendem largamente o setor dos transportes. É neste contexto que, no âmbito do *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*, se prevê uma regulamentação mais adaptada às diversas manifestações da economia colaborativa⁷⁰.

5.2. Da leitura do documento sublinha-se que o facto de o prestador de serviço, no âmbito das plataformas digitais, estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, ou o facto de utilizar instrumentos de trabalho próprios não são incompatíveis com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital.

Na verdade, a literatura tem alertado para o facto de as plataformas digitais utilizarem modelos e controlos algorítmicos que se identificam com a existência de subordinação. A ideia de trabalhar *se e apenas quando se quiser* torna-se ilusória, quando se verifica que todos os dados de prestação da atividade, as horas e a forma da sua execução, bem como as recusas da sua não realização, são conhecidos pelas plataformas que, através de evoluídos algoritmos, constroem um perfil de trabalhador⁷¹ que determina a sua retribuição, as suas tarefas e, em última instância, que pode levar à sua própria desativação da plataforma⁷².

Por outro lado, mesmo a propriedade de instrumentos de trabalho próprios, como o computador, o telemóvel, o automóvel ou a bicicleta, não dilui a alienidade do trabalho prestado pois, de facto, a real e verdadeira infraestrutura da atividade económica em causa – a própria plataforma, a aplicação informática e o algoritmo – é propriedade das plataformas⁷³.

70 Cujá versão para consulta pública está disponível em <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAAA%3d>.

71 Com o enorme risco de assentar em preconceitos e discriminações. Sobre o assunto, Alessi, Cristina, "Trabajo en plataforma y no discriminación en el Derecho de la UE", in *Cambiando la Forma de Trabajar y de Vivir...*, op. cit., pp. 61-79.

72 Neste sentido, por exemplo, Ginès I Fabrellas, Anna, op. cit., pp. 101-111 e 154-159.

73 *Idem*, pp. 120-123 e 159-161.

Acresce que são as plataformas que intervêm diretamente no mercado, com a sua marca própria, adotando decisões económicas, empresariais e estratégicas referentes aos serviços prestados por esses trabalhadores, como preços, tarifas, promoções e marketing⁷⁴.

Em face do exposto, é, então, proposta a previsão de uma presunção de laboralidade para estes trabalhadores⁷⁵ e a criação de novos instrumentos suscetíveis de permitir um maior trabalho de fiscalização a cargo da Autoridade para as Condições do Trabalho.

O documento sublinha ainda a necessidade de alargar o âmbito da negociação coletiva a novas categorias de trabalhadores, prover à criação de um sistema contributivo e fiscal adaptado a estas novas realidades, regulamentar a utilização de algoritmos, nomeadamente na distribuição de tarefas, organização do trabalho, avaliação de desempenho e progressão, em particular no âmbito do trabalho prestado através de plataformas, criar um corpo mínimo de direitos aplicáveis a todos os que trabalham nas plataformas digitais, mesmo que o façam em regime de prestação de serviço e como trabalhadores independentes⁷⁶.

5.3. Do documento sobressai, portanto, a preocupação em conferir um mínimo de proteção ao trabalhador *gig*, mesmo quando este assume a veste de trabalhador autónomo, «de forma a prevenir a celebração de contratos desequilibrados, o uso de cláusulas abusivas e a renúncia de direitos por parte dos prestadores da atividade», sem esquecer a necessidade de acesso a proteção social adequada, de forma a proporcionar «não apenas condições de trabalho dignas, mas também o acesso a proteção nas eventualidades de doença, acidente, parentalidade, desemprego e velhice»⁷⁷.

74 *Idem*, pp. 128-132 e 161-165.

75 Posição recentemente adotada, por exemplo, pelo legislador espanhol, em que o *Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo*, estabeleceu uma presunção legal relativamente às plataformas digitais de entrega, incluindo-as no artigo 8.1 do *Estatuto de los Trabajadores*, com a seguinte redação: «Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital».

76 *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*, pp. 62-63.

77 *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*, pp. 57-58. Trata-se aspetos assinalados pelo Parlamento Europeu que, no *Relatório sobre uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa* (https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0195_PT.html#title1), destaca «a importância fundamental de proteger os direitos dos trabalhadores nos serviços colaborativos – em primeiro lugar, o direito de os trabalhadores se organizarem e o direito à negociação e ação coletivas, em conformidade com

6. Notas conclusivas

6.1. A digitalização, operacionalizada através de plataformas digitais, exponeciou o contacto entre os diferentes sujeitos económicos, possibilitando, nos mais diversos domínios da vida quotidiana, uma transação mais global, mais eficaz e de menores custos de bens, de serviços e de informação. É neste contexto que se fala em economia colaborativa, terminologia a que aderimos, mas que está longe de ser una e unívoca.

6.2. Não obstante alguns traços identificadores desta realidade, o certo é que a diversidade a ela inerente coloca diferentes exigências de regulamentação, desde regimes mais favoráveis e flexíveis, para as plataformas digitais que atuam como meras intermediárias, até regimes mais próximos dos operadores tradicionais, para as plataformas digitais que exercem uma acentuada influência sobre a prestação de serviços, possibilitando a sua utilização comercial, em nome da proteção dos consumidores, do combate à concorrência desleal e ao *dumping* social.

6.3. Os modelos de economia colaborativa que maiores interrogações colocam ao Direito do Trabalho relacionam-se com a prestação de serviços *on demand via apps*, questionando-se, afinal, se, em face de muitas das suas características, o vínculo que se estabelece entre os operadores das plataformas e os prestadores de serviço reveste, ou não, natureza laboral.

6.4. É que, anunciada sob a égide de uma flexibilidade almejada de trabalhar *apenas se e quando se quiser*, frequentemente a realidade revela paradoxalmente uma intervenção ativa e direta das plataformas digitais na prestação de tal trabalho, estabelecendo recomendações, instruções e sistemas de avaliação, fixando remunerações e condições de pagamento do serviço prestado, proibindo ou restringindo as possibilidades de subcontratação ou de substituição, decidindo *quem fica* ou *quem é desativado* por não cumprir os desígnios por elas pretendidos, criando-se, conseqüentemente, um contexto de condições de trabalho precárias, com a fragmentação

o direito e a prática nacionais; recorda que todos os trabalhadores da economia colaborativa são quer trabalhadores por conta de outrem quer trabalhadores por conta própria, consoante a primazia dos factos, e devem ser classificados nestes termos; apela aos Estados-Membros e à Comissão para que, nos respetivos domínios de competência, garantam condições de trabalho equitativas e uma proteção jurídica e social adequada para todos os trabalhadores na economia colaborativa, independentemente do seu estatuto» (ponto 38). Realça, igualmente, «a importância de garantir o respeito pelos direitos humanos e uma proteção social adequada do crescente número de trabalhadores por conta própria, que são intervenientes fundamentais na economia colaborativa, incluindo o direito à ação e negociação coletivas, nomeadamente em relação à respetiva remuneração» (ponto 39).

funcional, a despersonalização, a transitoriedade, as baixas remunerações e as longas jornadas de trabalho.

6.5. E, em face de tais condições de trabalho e a patente conflitualidade entre uma flexibilidade anunciada e uma subordinação muitas vezes real, multiplicam-se as reações e interpelam-se os tribunais, os legisladores e a doutrina para saber se, afinal, não se está na presença do velho trabalhador dependente mascarado com uma eventual autonomia do novo trabalhador digital.

6.6. As respostas são diversas e até ziguezagueantes, debatendo-se a real presença de um trabalhador autónomo, subordinado ou até de terceiro tipo, e questionando-se a suficiência do modelo laboral de regulação tradicional, a necessidade da sua adaptação ou até a imperiosidade de novas soluções.

6.7. Entre nós o fenómeno da economia colaborativa foi parcelarmente regulado com a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, circunscrevendo-se ao regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica, tendo o legislador português introduzido como novidade regulatória um quarto sujeito nesta relação em regra triangular – o operador de TVDE.

6.8. O legislador português não parece ter pretendido tomar uma posição perentória quanto à qualificação do prestador de atividade neste setor, construindo o modelo de regulação em torno da vinculação do motorista ao operador de TVDE, e não à plataforma digital, e admitindo quer uma natureza laboral do vínculo, quer a natureza de trabalho independente, consoante as condições de prestação de trabalho revelem subordinação, ou não, aplicando-se também para estes casos a presunção de laboralidade prevista no artigo 12.º do Código do Trabalho.

6.9. Já relativamente à vinculação do motorista à plataforma digital, o legislador português não é inteiramente claro. Se é verdade que o modelo de regulação adotado parece afastar qualquer tipo de vínculo entre tais sujeitos, o certo é que o regime apresenta sinais contraditórios, uma vez que exige, por exemplo, a inscrição do motorista na plataforma, como condição necessária para o exercício da atividade, e que impõe à plataforma digital a obrigação de fiscalizar, através dos mecanismos necessários, o cumprimento do limite máximo de tempo de exercício da atividade do motorista.

6.10. Perante a ambivalência do regime previsto na Lei n.º 45/2018, não parece ficar afastada a possibilidade de se imputar algumas obrigações

laborais à plataforma digital, se, em face do caso concreto, for juridicamente consistente invocar a desconsideração da personalidade jurídica do operador de TVDE ou, porventura, a existência de pluralidade de empregadores.

6.11. Perante as diversas críticas que a doutrina tem apontado à construção do regime subjacente à Lei n.º 45/2018, aliado ao facto de a regulamentação aí prevista ser meramente setorial, não cobrindo outras manifestações da economia colaborativa, preveem-se novas respostas a assumir pelo legislador português. No quadro do *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho* preconizam-se o estabelecimento de uma presunção de laboralidade com novos índices adaptados ao trabalhador digital, a criação de instrumentos adicionais de fiscalização a cargo da Autoridade para as Condições do Trabalho, o alargamento do âmbito da negociação coletiva a novas categorias de trabalhadores e a criação de um sistema contributivo, de proteção social e fiscal adaptado a estas novas realidades.

6.12. Em jeito de conclusão, diríamos que a regulamentação da economia colaborativa não é ignorada pelo legislador português, nomeadamente no que respeita às interseções com o Direito do Trabalho. Em todo o caso, a resposta é setorial, fragmentada, dotada de alguma opacidade e, por isso, justificativa de novas intervenções já anunciadas.

Referências

Alessi, Cristina, “Trabajo en plataforma y no discriminación en el Derecho de la UE”, in *Cambiando la Forma de Trabajar y de Vivir. De las Plataformas a la Economía Colaborativa Real*, Coord.: Macarena Hernández Bejarano, Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Adrián Todolí Signes, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 61-79.

Amado, João Leal/Moreira, Teresa Coelho, “A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, CEJ, 2019, pp. 81-111.

_____, “A Glovo, os riders/estafetas e o Supremo Tribunal de Espanha: another brick in the wall”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, CEJ, 2020, pp. 121-151.

Amado, João Leal/Santos, Catarina Gomes, “A Uber e os seus motoristas em Londres: *mind the gap!*”, in *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, n.º 4001, 2016, pp. 111-127.

Bargain, Gwenola, “Quel droit du travail à l’ère des plateformes numériques?”, in *Lien social et Politiques*, n.º 81, 2018, pp. 21-40 (<https://doi.org/10.7202/1056302ar>).

Carvalho, Catarina de Oliveira, “Trabalho na era digital: um novo conceito de empresa e de empregador?”, intervenção oral proferida, em 06/05/2021, no âmbito do *XIII Congresso Europeu da Sociedade Internacional de Direito do Trabalho e da Segurança Social*, online, intitulado “Trabalho na Era Digital: que Direito?”

Cavas Martínez, Faustino, “Los nuevos modelos de prestación de servicios y la economía colaborativa: una aproximación jurídico-laboral”, in *Retos Jurídicos de la Economía Colaborativa en el Contexto Digital*, Coord.: Rosalía Alfonso Sánchez, Julián Valero Torrijos, Thompson Reuters Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 409-447.

Cherry, Miriam A./Aloisi, Antonio, “A Critical Examination of a Third Employment Category for On-Demand Work (In Comparative Perspective)”, in *The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy*, Coord.: Nestor M. Davidson, Michèle Finck, John J. Infranca, Cambridge University Press, 2018, pp. 316-327.

Davidov, Guy, “The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach” (<http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/The%20status%20of%20Uber%20drivers%20A%20purposive%20approach%20copy.pdf>).

Ferrando García, Francisca M.^a, “La tutela colectiva de los derechos de los trabajadores que operan a través de plataformas colaborativas”, in *Retos Jurídicos de la Economía Colaborativa en el Contexto Digital*, Coord.: Rosalía Alfonso Sánchez, Julián Valero Torrijos, Thompson Reuters Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 449-472.

Ginès i Fabrellas, Anna, *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021.

Gonçalves, Anabela, “Enquadramento político-internacional da economia colaborativa”, in Parte I da presente obra, p. 67-80.

Mestre, Bruno, "As metamorfoses da subordinação jurídica: algumas reflexões", in *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, CEJ, 2020, pp. 185-221.

Moreira, Teresa Coelho, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, Coimbra, 2021.

Moreno Díaz, Juan Manuel, "Las nuevas formas de representación colectiva en la economía colaborativa", in *Cambiando la Forma de Trabajar y de Vivir. De las Plataformas a la Economía Colaborativa Real*, Coord.: Macarena Hernández Bejarano, Miguel Rodríguez-Piñero Royo e Adrián Todolí Signes, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 197-214.

Pereira, Rita Garcia, "A Uber e o contrato de trabalho: um admirável mundo novo?", in *Questões Laborais*, Ano XXIII, n.º 49, 2016, pp. 29-47.

Prassl, Jeremias/Risak, Martin, "Uber, TaskRabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork", in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming

Oxford Legal Studies Research Paper No. 8/2016 (https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733003).

Rodríguez-Piñero Royo, Miguel, "Trabajo en plataformas digitales y regulación: ¿una respuesta colectiva?", in *Cambiando la Forma de Trabajar y de Vivir. De las Plataformas a la Economía Colaborativa Real*, Coord.: Macarena Hernández Bejarano, Miguel Rodríguez-Piñero Royo e Adrián Todolí Signes, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 147-195.

Rosenbaum Carli, Federico, *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021.

Sanguineti Raymond, Wilfredo, "El test de laboralidad y los trabajos de la *gig economy*", in *Trabajo y Derecho*, n.º 69, Editorial Wolters Kluwer, 2020, pp. 1-8.

Silva, Mariana Leite da, "O Estatuto Jurídico-Laboral do Motorista no Contexto da Atividade de TVDE – Em Particular, o Caso da Uber", in *Questões Laborais*, Ano XXVI, n.º 54, 2019, pp. 157-193.

Silva, Ricardo Lourenço, "Se caminha como um pato, nada como um pato e grasna como um pato, provavelmente é um pato! A subordinação jurídica aos algoritmos na 'on-demand economy'", in *Questões Laborais*, Ano XXVII, n.º 57, 2020, pp. 123-159.

Sousa, Duarte Abrunhosa e, "Impacts of collaborative economy in work relations: a growing process or already broken down?", in *The Sharing Economy. Legal Problems of a Permutations and Combinations Society*, Coord.: Maria Regina Redinha, Maria Raquel Guimarães, Francisco Liberal Fernandes, Cambridges Scholars Publishing, 2019, pp. 388-408.

Sousa, Duarte Abrunhosa e, "O caso da economia colaborativa dos transportes", in Parte II da presente obra, pp. 251-259.

Spremolla, Gerardo Cedrola, "Trabajo, organización del trabajo, representación de los trabajadores y regulación laboral en el mundo de la *gig economy*", in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volume 8, n.º 1, 2020, pp. 5-49.

Todolí Signes, Adrián, *El Trabajo en la Era de la Economía Colaborativa. La clasificación jurídica de trabajadores y autónomos y los efectos de la reputación online en la economía de las plataformas virtuales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

____, "A Special Regulation for the Gig Economy: Which Things Would We Need to Regulate and Which Not", in *The Sharing Economy. Legal Problems of a Permutations and Combinations Society*, Coord.: Maria Regina Redinha, Maria Raquel Guimarães, Francisco Liberal Fernandes, Cambridges Scholars Publishing, 2019, pp. 99-109.

____, "Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista", in *Lan Harremanak*, n.º 41, 2019, pp. 17-41 (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20880>).

____, "Trabajo en plataformas: una oportunidad de llevar el Derecho del Trabajo as S. XXI", in *Cambiando la Forma de Trabajar y de Vivir. De las Plataformas a la Economía Colaborativa Real*, Coord.: Macarena Hernández Bejarano, Miguel Rodríguez-Piñero Royo e Adrián Todolí Signes, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 41-60.

Vasconcelos, Joana, "Problemas de qualificação do contrato de trabalho. O caso das relações estabelecidas no contexto da economia *on demand* entre prestadores independentes (?) de serviços e empresas tecnológicas intermediárias (?) no mercado", *VII Colóquio sobre Direito do Trabalho*, 21-10-2015, pp. 1-10 (<https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2015/07/profdrjoanavasconcelos.pdf>).

Vicente, Joana Nunes, "Implicações sociais e jurídico-laborais da prestação de serviços através de plataformas virtuais – breve notas", in *A Reforma Trabalhista. Reflexos da Reforma Trabalhista no Direito do Trabalho, no Direito Processual do Trabalho e no Direito Previdenciário*, Coord.: Paulo Renato Fernandes da Silva, LTr., Brasil, 2018, pp. 86-92.