

PRESUNÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO NO ÂMBITO DE PLATAFORMA DIGITAL: ALGUNS ASPETOS MATERIAIS E PROCESSUAIS

Teresa Coelho Moreira¹
Marco Carvalho Gonçalves²
<https://doi.org/10.21814/uminho.ed.151.21>

1. O trabalho através de plataformas digitais

1.1. Atualmente há uma *app* para tudo ou quase tudo, desde atividades mais simples, como entrega de alimentação, até atividades mais complexas, como prestação de serviços jurídicos, surgindo todos os dias novas plataformas digitais. Na verdade, em teoria, qualquer atividade pode ser transformada *plataformizada*.

¹ Doutora em Direito. Professora Associada com Agregação da Escola de Direito da Universidade do Minho. Membro integrado do JusGov – Centro de Investigação em Justiça e Governação e Coordenadora do Grupo de Investigação em Direitos Humanos do mesmo. Coordenadora científica do *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*. tmoreira@direito.uminho.pt

² Doutor em Direito. Professor Auxiliar da Escola de Direito da Universidade do Minho. Membro integrado do JusGov – Centro de Investigação em Justiça e Governação e membro da Comissão Diretiva do mesmo. Vice-Presidente da Escola de Direito da Universidade do Minho e Presidente do Conselho Pedagógico da mesma.

Por outro lado, mesmo aquelas plataformas que estão bem sedimentadas no mercado quase que se reinventam todos os dias ou variam a sua aplicação de país para país³.

As plataformas digitais de trabalho desempenham um papel fundamental na transição digital da economia europeia e são um fenómeno em expansão. Segundo dados apresentados pela Comissão Europeia⁴, «a dimensão da economia das plataformas digitais de trabalho na UE quase quintuplicou, passando de cerca de 3 mil milhões de euros em 2016 para aproximadamente 14 mil milhões de euros em 2020. As plataformas digitais de trabalho representam inovação, criam emprego e reforçam a competitividade da UE. Proporcionam rendimentos complementares, nomeadamente àquelas pessoas cujo acesso aos mercados de trabalho pode ser mais difícil. No entanto, o trabalho nas plataformas digitais pode também resultar em condições laborais precárias e num acesso inadequado à proteção social para muitas pessoas que exercem a sua atividade através dessas plataformas. O principal desafio do trabalho nas plataformas digitais está relacionado com o estatuto profissional, o que determina o acesso dos seus trabalhadores aos direitos laborais e à proteção existentes. Além disso, as pessoas que trabalham através de plataformas podem estar sujeitas a decisões automatizadas dependentes de algoritmos, sem terem a possibilidade de as questionar e procurar obter reparação. Muitas vezes, têm também um acesso limitado a mecanismos de representação e negociação coletiva. Por último, existem também desafios relacionados com a natureza transfronteiriça do trabalho nas plataformas digitais e com a possibilidade de identificar o país onde o trabalho é prestado».

Na verdade, um dos desafios de partida na reflexão sobre esta matéria prende-se com a dificuldade em estimar o número de trabalhadores das plataformas. Segundo a OIT⁵, a dificuldade em fazer estimativas rigorosas sobre o emprego nas plataformas prende-se desde logo com a distinção entre os trabalhadores diretamente empregados pelas plataformas digitais e os

³ *Vd. AGNIESZKA PIASNA, WOUTER ZWYSEN e JAN DRAHOKOUPIL, The platform economy in Europe - Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*, ETUI, Bruxelas, 2022, pp. 14 e ss.

⁴ *Proteger as pessoas que trabalham nas plataformas digitais*, Bruxelas, 15 de junho de 2021.

⁵ *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, Genebra, 2021

trabalhadores cuja atividade é apenas mediada pelas plataformas – sendo que esta última categoria é não apenas a mais frequente mas também a que se reveste de menor transparência, dado que a maioria das plataformas não informa sobre o número de trabalhadores nela registados^{6 7}.

Mesmo perante esta dificuldade, dados do Conselho Europeu⁸ demonstram que em 2022 existiam cerca de 28,3 milhões de pessoas a trabalharem nas plataformas digitais⁹ e que se espera que sejam cerca de 43 milhões em 2025.

Em Portugal convém referir que não há certezas quanto ao número de TVDE'S ou estafetas mas uma das maiores plataformas deste tipo a operar em Portugal – a *Bolt* – referiu que tinha mais de 20 mil «motoristas» e cerca de 9 mil estafetas¹⁰.

1.2. No trabalho nas plataformas digitais podemos falar de *Crowdwork*, que pode ser quer o *crowdwork online*, quer o *crowdwork offline*, na medida em que há atividades que podem ser realizadas completamente *online* e oferecidas globalmente. Assim, há atividades que podem ser *oferecidas* de forma global, e outras há que exigem uma execução local. Nas primeiras, qualquer pessoa, em qualquer local do mundo, pode realizá-las; nas segundas, isso já não é possível. Esta noção é importante porque a presunção de laboralidade que iremos abordar aplica-se a qualquer tipo destas plataformas, ainda que alguns indícios estejam mais presentes numas do que noutras.

No *crowdwork online*, as atividades prestadas, que são uma espécie de *face oculta da lua*, porque não se conhece a realidade de muitas pessoas que

⁶ TERESA COELHO MOREIRA e GUILHERME DRAY, *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*, GEP, 2022, p. 69.

⁷ Contudo, num estudo realizado pelo ETUI, AGNIESZKA PIASNA, WOUTER ZWYSEN e JAN DRAHOKOUPIL, *The second ETUI Internet and Platform Work Survey Country tables*, 2022, mostrou que mais de 70% dos trabalhadores de plataformas que faziam entregas ou transportavam pessoas não tinham um diploma universitário. Os trabalhadores migrantes estavam desproporcionadamente representados entre os trabalhadores deste tipo de plataformas quando comparados com os que se dedicavam a outros tipos de atividade.

⁸ *In* <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-platform-workers/>.

⁹ Quase o mesmo dos que trabalham na manufatura – 29 milhões.

¹⁰ Para as plataformas é um negócio altamente lucrativo. Veja-se a entrevista que Nuno Inácio, responsável por uma das maiores plataformas de transporte e também de entrega em Portugal – a Bolt - deu à jornalista Catarina Pereira do *Jornal de Negócios* no dia 17 de fevereiro de 2023 e que disse que «Portugal é um dos dez países onde a Bolt mais fatura entre os 45 onde opera. Em 2022, só o volume de negócios da operação de TVDE duplicou, ficando 60% acima de 2019». Por outro lado, esclarece ainda que «Em termos de dimensão, o escritório da Bolt em Lisboa é o terceiro maior a nível global e, em termos de equipa, situa-se em sexto lugar. Ao nível do volume de negócios, crescemos mais de 100% no negócio TVDE em 2022».

trabalham desta forma, podem ser extremamente repetitivas, monótonas sem que, muitas vezes, as pessoas tenham conhecimento do que estão realmente a fazer porque não têm acesso aos produtos finais, o que pode levantar questões, desde logo, relacionadas, *inter alia*, com problemas éticos. Por outro lado, algumas destas plataformas usam, por vezes, como forma de pagamento, vales de videogames da própria empresa, o que já levantou a questão do eventual trabalho infantil e a proibição da retribuição ser feita através desta forma, bastando para tal ter em consideração a Convenção número 95 da OIT.

Nestes casos, a concorrência é verdadeiramente global, e pode originar uma *race to the bottom*. Estas atividades, normalmente oferecidas através da *cloud*, podem incluir tarefas mal pagas, também chamadas de *microtarefas*, assim como grandes tarefas, a serem divididas em pequenas, para tornar mais simples e mais baratas. Contudo as tarefas podem exigir uma elevada qualificação não significando isto que sejam bem pagas porque, como a concorrência é verdadeiramente global, a remuneração pode ser parca ou, até, inexistente, devido à cláusula de satisfação do cliente. Acresce que, estas tarefas também são muito mal pagas porque não se tem em consideração o tempo que os trabalhadores têm de estar disponíveis *online*, nem o tempo que têm de estar à procura de uma tarefa. Acresce, ainda, um outro problema e que é a da sua permanente disponibilidade em termos temporais porque, como trabalham *online* e com fusos horários diferentes dos utilizadores, têm prazos muito curtos para cumprir, tendo de responder imediatamente. Assim, a aparente flexibilidade destas formas de prestar trabalho também necessita de ser repensada, havendo, inequivocamente, um enorme controlo.

Existem, ainda, outras atividades, o denominado *crowdwork offline* ou *work on demand via apps*, ou, ainda, *location based platforms* que exigem uma presença física e, por isso, a concorrência não é global, embora se levantem também várias questões e violação de regras de Direito do Trabalho pois o trabalho é realizado à *chamada*, denominado *on demand work*, originando um incremento da força de trabalho *just-in-time*, e de que o exemplo mais conhecido é o da *Uber* enquanto plataforma digital relacionada com os transportes. Há, também, plataformas digitais associadas a serviços domésticos, desde limpeza, mudanças a *bricolage* e de cuidado. Nestes últimos, o trabalhador da plataforma normalmente entra em contacto direto com o utilizador.

A maior parte do trabalho nas plataformas digitais centra-se neste último tipo de *crowdwork offline*, ocupando cerca de 92% da totalidade do mesmo¹¹.

Em qualquer destas formas de prestar trabalho há muitos períodos de tempo não retribuídos, como o tempo de espera, que pode ser muito dependendo da plataforma.

Nas duas situações referidas também há horários completamente irregulares, com permanência constante do trabalhador *online*, como de permanente disponibilidade, sendo que há alturas de *zero hours* e outras de *rush hours*.

As condições de trabalho são, na maior parte dos casos, extremamente precárias, pois recebem muito pouco e sob a fórmula de *pay as you go, just in time*, são despedidos quando já não servem, vítimas de uma feroz competitividade entre os *aspirantes* a emprego¹².

1.3. Perante esta situação, uma das questões que assume uma enorme importância é a da qualificação das relações existentes entre quem presta a atividade nas plataformas digitais, com inúmeros casos já julgados um pouco por todo o mundo – só na Europa, dados até junho de 2022 indicavam que tinham sido decididos mais de 220 casos sobre a qualificação do contrato, sendo que a maior parte deles, pelo menos relativamente aos dois tipos de plataformas que constituíram a maior parte das decisões e que são as plataformas de transporte e de entrega, as decisões mais recentes e/ou dos tribunais de última instância, na maioria dos países classificaram como trabalhadores quem realiza atividades para as plataformas¹³.

Na verdade, estas decisões originaram que as plataformas tivessem de pagar milhões de euros de impostos e contribuições para a segurança social, indemnizações aos trabalhadores, que ascenderam em parte a montantes de seis dígitos, nalguns casos, reintegração, e, ocasionalmente, condenações ao abrigo do Direito Penal.

Contudo, tal como CHRISTINA HIEßL, consideramos que muito mais complexa é a questão das consequências a longo prazo para as futuras

¹¹ <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-platform-workers/>

¹² Cf., para maiores desenvolvimentos, TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho na Era Digital*, 2ª edição, Almedina, Coimbra, 2023.

¹³ Ver CHRISTINA HIEßL, «The legal status of platform workers: regulatory approaches and prospects of a European solution», in *Italian Labour Law e-Journal Issue 1*, Vol. 15, 2022, pp. 9-10.

relações laborais com as empresas das plataformas digitais. Até agora, apesar das centenas de decisões que julgaram a favor da existência de um contrato de trabalho, não existiu qualquer mudança em grande escala por parte das mesmas em contratar como seus trabalhadores quem presta atividade para as mesmas¹⁴.

Na verdade, o que assistimos é que, em geral, a esmagadora maioria das plataformas tem rejeitado contratar. A reação padrão das principais plataformas a decisões judiciais que decidem que se trata de contrato de trabalho tem sido a de uma combinação de decisões de recurso até à última instância e alteração repetida dos seus termos e condições para alterar as circunstâncias das situações.

Nomeadamente as plataformas de transporte, que têm sido tipicamente confrontadas com processos judiciais desenvolveram abordagens específicas para cada país e, conseqüentemente, estão a trabalhar em parte ou mesmo exclusivamente com subcontratantes que contratam os seus motoristas (dependendo dos requisitos da legislação nacional). E este recurso à subcontratação também ganhou popularidade para outro tipo de plataformas¹⁵.

2. Artigo 12.º-A: Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital

2.1. A questão da qualificação assume uma enorme importância no trabalho nas próprias plataformas digitais porque elas próprias tentam não ser abrangidas pelas regras do Direito do Trabalho, invocando, muitas vezes, serem meras *intermediárias tecnológicas* e, em muitas delas, nos contratos celebrados, estabelece-se esta natureza, chegando a impor uma terminologia própria e inventada, disfarçando a realidade da situação, utilizando uma linguagem própria para tentar fugir a este regime. Recorrem a expressões como, *inter alia*, *turks*, *riders*, *slashers*, *coworkers*,

¹⁴ Ainda que segundo um Relatório apresentado pela ESADE e pela *Just Eat*, *Ley Rider*, *un año después*, de outubro de 2022, se demonstre que ocorreu um crescimento da contratação através de contratos de trabalho.

¹⁵ *Vide* CHRISTINA HIEßL, *op. cit.*, p. 24.

colaboradores e empreendedores, para disfarçar situações de verdadeiro trabalho subordinado em muitas situações¹⁶.

Por outro lado, dados da UE demonstram que só 2 milhões de pessoas que trabalham nas plataformas digitais são trabalhadores¹⁷, enquanto 93%, ou seja, 26,3 milhões são considerados trabalhadores independentes. Contudo, destes, cerca de 5 milhões, ou seja, 19%, são erradamente classificados como autónomos¹⁸.

2.2. Claro que se reconhece a dificuldade de, em muitas situações, se aferir o carácter laboral ou não de algumas atividades uma vez que, regra geral, de acordo com o art. 342º do CC, o ónus da prova da existência do contrato de trabalho recairia sobre o trabalhador, que tinha de provar a existência de retribuição, da prestação de uma atividade e dos factos que habilitassem o tribunal a concluir pela presença de subordinação jurídica. E, nos casos de dúvida, era muito frequente o recurso jurisprudencial ao chamado *método indiciário*, para conseguir decidir sobre a (in)existência de um contrato de trabalho. Para tal, o tribunal recorria a vários elementos indiciários como forma de testar a existência de uma situação de autonomia ou de subordinação na prestação de trabalho. Para tentar facilitar a prova, e seguindo a Recomendação nº 198 da OIT, o legislador português estabeleceu no art. 12º do Código do Trabalho uma presunção da existência de contrato de trabalho, uma *presunção de laboralidade*. Esta presunção visa combater a dissimulação ilícita de relações de trabalho, tendo em conta a noção jurídica de presunção prevista no art. 349º do CC.

Segundo o atual art. 12º basta que estejam preenchidos dois dos requisitos nele enunciados para que se presuma a existência de contrato de trabalho,

¹⁶ Muitas vezes a linguagem que estas plataformas utilizam para captar clientes é extremamente apelativa. Exemplos de linguagem: Seja o seu próprio empregador; Seja dono do seu tempo; Faça exercício enquanto trabalha (no caso dos riders); Trabalhe apenas quando quiser; Sem escritório e sem empregador. Outra máxima muito difundida e que cativa bastantes pessoas no que concerne à Uber, por exemplo, assenta na garantia de segurança, tanto para os passageiros, como para os motoristas, utilizando *slogans* como Uber: uma viagem na qual você pode confiar; garantimos a sua segurança através do nosso GPS; ou Uber: Drive Safe. No caso da Foodora, pode ver-se «*Did you ever wonder why so many 'pink bikers' are riding around Berlin? Well, we know why! They all love to have a super flexible job, earn good money and be their own boss, which is exactly why they already joined the Foodora network*», ou, no caso da Deliveroo, «*You decide when to work. Working with Deliveroo gives you flexibility and independence. And by being self-employed, you enjoy the advantages of working to your own availability*».

¹⁷ Cerca de 7 %.

¹⁸ Dados que podem ser consultados em <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-platform-workers/>.

cabendo à contraparte a prova em sentido contrário. Note-se, contudo, que é uma presunção *iuris tantum*, nos termos do art. 350º do CC, pelo que nada impede que o beneficiário da atividade consiga provar que não se trata de um contrato de trabalho.

Contudo, esta presunção, apesar de ser positiva, foi perspetivada para as relações de trabalho *típicas*, para as relações de trabalho na era *pré digital*. *Para as novas formas de prestar trabalho, para o trabalho nas plataformas digitais, para o trabalho na era digital, novos desafios surgiram e para os quais, porventura, a presunção deste artigo não consegue dar resposta satisfatória.*

Por isso, o legislador reconheceu, e bem na nossa opinião, a inadequação da presunção de laboralidade, nos moldes estabelecidos pelo CT, para enfrentar os problemas emergentes das novas formas de trabalhar através de plataformas digitais. Fatores como, *inter alia*, a propriedade dos equipamentos e instrumentos de trabalho, a existência de um horário de trabalho determinado pelo beneficiário da atividade e o pagamento de uma retribuição certa, são indícios clássicos de subordinação jurídica, mas são indícios escassamente operacionais para enfrentar os novos tipos de dependência resultantes da prestação de serviços para uma determinada empresa, via plataformas¹⁹.

2.3. A este nível é importante referir o que constava do *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*²⁰.

¹⁹ Sobre toda a questão da presunção de laboralidade cf. TERESA COELHO MOREIRA, última *op. cit.*, pp. 71 e ss. e TERESA COELHO MOREIRA e JOÃO LEAL AMADO, «A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções», in *PDT*, 2019 – I, assim como «**La loi sur les plateformes de transport et le contrat de travail au Portugal: sujets, relations et présomptions**», in *Regards interdisciplinaires sur le travail de plateforme*, Editions Teseo, França, 2022.

²⁰ Não podemos deixar de mencionar a Proposta de Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais que se encontra ainda em discussão e que consagra uma presunção de laboralidade no art. 4º, assim como no ordenamento jurídico espanhol, a Ley 12/2021, de 28 de setembro, *por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales*, que converteu em lei o Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo estabelece uma presunção legal nas plataformas digitais de entrega (mas não nas de transporte, nem nas que trabalham em *crowdwork online*), segundo a qual, «*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*». Este art. 8.1 do ET refere-se à existência de uma presunção jurídica de laboralidade do contrato estabelecendo que «*1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel*». Ora, se por um lado poderia parecer difícil a prova destes elementos todos nas

Este traça uma linha de rumo na qual nos revemos e que consideramos que deve ser seguida até atendendo à Diretiva 2019/1152, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, Diretiva que consagra no considerando 8 que «A determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se nos factos relativos à prestação efetiva de trabalho e não no modo como as partes descrevem a relação» e que já estava na Recomendação nº 198 da OIT que abordava a questão da primazia dos factos. Com efeito, no *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021* pode ler-se, como uma das linhas de reflexão para as políticas públicas em matéria de plataformas digitais: «Criar uma presunção de laboralidade adaptada ao trabalho nas plataformas digitais, para tornar mais clara e efetiva a distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, sublinhando que a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como o facto de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital».

Creemos que estes pontos devem ser registados, sublinhados e aplaudidos: criar uma presunção de laboralidade, adaptada às novas formas de prestar trabalho via *apps*; sublinhar que o facto de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios ou não estar sujeito a certos deveres inerentes à relação laboral tradicional não obsta, por si só, à existência de trabalho subordinado; e, *last but not least*, afirmar que poderá existir uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital, sem a presença de um terceiro ente, ao jeito de um qualquer «operador de TVDE» — tudo isto nos parece corresponder a premissas muito acertadas e promissoras na abordagem destas questões.

plataformas digitais, há jurisprudência consolidada do Tribunal Supremo Espanhol sobre a mesma, sobretudo o acórdão de Uniformização de Jurisprudência de 25 de setembro de 2020 que considerou como verdadeiros contratos de trabalho todos os contratos dos entregadores da *Glovo*. Sobre esta decisão *vide* TERESA COELHO MOREIRA e JOÃO LEAL AMADO, *A Glovo, os Riders/Estafetas e o Supremo Tribunal de Espanha: Another Brick in the wall?*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2020/2.

2.4. Em Portugal, após várias versões deste artigo, foi aprovado o artigo 12º-A com a epígrafe *Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital*.

Na verdade, na versão inicial aprovada na generalidade através da Proposta de Lei nº 15/XV este artigo tinha uma redação que, segundo a nossa opinião, não era a melhor porque a presunção era estabelecida em termos iguais entre a plataforma digital e quem presta a atividade na mesma e entre este e o intermediário - não apenas entre os dois primeiros, criando-se, aqui um terceiro ente-, o que não estava de acordo com o que tinha sido defendido nas Linhas de Reflexão para Políticas Públicas no *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*. Entretanto, a 20 de outubro de 2022, foi apresentada uma proposta de alteração a este artigo que melhorou, substancialmente, a redação do mesmo, que foi alterada a 15 de dezembro para uma versão ainda melhor e que é a que consta da versão final aprovada. Reconhece-se que é um artigo muito extenso – 12 números - e complexo, mas bastante melhor do que as duas anteriores versões apresentadas e com um saldo final que nos parece claramente positivo, por vários motivos.

A presunção do art. 12.º-A é uma presunção legal o que origina a inversão do ónus da prova nos termos do art. 344º do CC, mas é ilidível e, por isso, admite prova em contrário.

Ora, atendendo a esta ideia analisemos então o art. 12º-A, que levanta várias questões mas, antes de as ver, convém chamar a atenção para alguns aspetos gerais sobre esta presunção.

E a primeira é essa mesma. A de que se trata de uma presunção. A lei não estabelece qualquer obrigatoriedade de que todas as pessoas que prestam atividade nas plataformas digitais tenham de ver os seus contratos *convertidos* em contratos de trabalho. Claro que nada impede que as plataformas, atendendo ao que consta na presunção, olhem para o seu modelo de negócios, para a evolução do Direito do Trabalho e celebrem voluntariamente contratos de trabalho como aliás, aconteceu em Espanha com algumas plataformas digitais. Mas isto é a título voluntário. Não é o que está na lei.

O que está na lei é uma presunção e ilidível que visa facilitar e clarificar a distinção entre quem é verdadeiro trabalhador autónomo e quem é um falso trabalhador autónomo perante estas novas formas de prestar trabalho. Não

significa que todos que prestam atividade nas plataformas sejam trabalhadores. Quem for verdadeiro autónomo continuará a ser.

2.4.1. Em primeiro lugar, parece-nos de saudar que a presunção seja estabelecida entre a plataforma digital e o prestador de atividade que nela opera. Desaparece da presunção do nº 1 a figura do intermediário. E este é um ponto muito positivo aliás em conformidade com a Proposta de Diretiva Europeia, porque a existência deste ente de *permeio* traduzia uma mudança de visão do legislador e do próprio modelo de negócios da economia colaborativa.

Por outro lado, a existência deste intermediário poderia (e poderá) levantar vários problemas. Desde logo, porque esta terceira pessoa pode ser quem trabalha na plataforma, mas *transvestido/mascarado* de pessoa coletiva como acontece em vários casos de motoristas de plataformas, ainda que aí por imposição legal através da lei 45/2018, de 10 de agosto. Contudo, quanto a esta Lei, a denominada Lei da TVDE, o legislador também resolveu clarificar - e bem quanto a nós-, porque uma questão que se levantava nas anteriores versões era a de saber como conciliar a remissão da lei 45/2018, de 10 de agosto para o art. 12º com o agora art. 12º-A. Ora o legislador, no nº 12 do art. 12º-A, respondeu afirmativamente no sentido de defender que a presunção prevista no nº 1 deste artigo também se aplica «às atividades de plataformas digitais, designadamente as que são reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica». Isto significa, na nossa opinião, que a lei 45/2018, de 10 de agosto, terá de ser alterada em vários aspetos, sobretudo consideramos que tem de deixar de obrigar a que para alguém se conseguir registar numa plataforma digital, tenha de ser uma pessoa coletiva, tal como consta da lei, já que a presunção prevista no nº 1 do art. 12º-A é entre o prestador de atividade e a plataforma digital e é para esta que o número 12 remete.

Claro que a figura do intermediário não desaparece totalmente surgindo no nº 5 deste artigo, mas apenas a título subsidiário e como uma forma de a plataforma tentar ilidir a presunção. Porém, mesmo nesta situação, a lei clarificou que cabe ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora.

Na verdade, algumas questões eram levantadas nas anteriores versões e parece-nos que, com esta redação do nº 6, ficam resolvidas ou, pelo menos, mais clarificadas.

Assim, desde logo, questionava-se se, caso existisse um contrato de prestação de serviços entre o prestador de atividade e o intermediário, poderia aquele intentar uma ação, sob a forma de processo comum, por via da qual se declare a existência de um contrato de trabalho, e demandar, ao abrigo do art. 12º-A, quer a plataforma, quer o intermediário, provando, quanto a ambos, a verificação de alguma das presunções previstas no nº 1 desse preceito legal.

Relativamente a esta problemática, afigura-se que a resposta não pode deixar de ser afirmativa, já que, salvo melhor opinião, existe uma presunção quanto à natureza do negócio e outra presunção quanto à identidade do empregador.

Questão igualmente problemática era a de saber que resposta dar na eventualidade de, formalmente, existir um contrato de trabalho entre o prestador de atividade e o intermediário da plataforma digital, mas, na verdade, todos os índices evidenciarem que o verdadeiro empregador era a plataforma digital. Poder-se-ia, nessa eventualidade, invocar-se o princípio da primazia da realidade e aplicar-se o art. 12º-A?

Ora, salvo melhor opinião, a redação do número 6 desse preceito legal veio dar resposta positiva a estas questões, sendo certo que caberá “ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora”.

Ainda sob o prisma processual, o art. 12º-A suscita algumas questões que assumem particular relevância.

Desde logo, pode suceder que exista uma dúvida fundada sobre o sujeito da relação controvertida, isto é, sobre se a relação laboral se encontra efetivamente estabelecida com a plataforma digital ou, pelo contrário, com um intermediário da plataforma.

É um facto que, nessa eventualidade, nada obsta a que o prestador de atividade proponha uma ação declarativa comum, tendente à declaração da existência de um contrato de trabalho, apenas contra a entidade – isto é, a plataforma digital ou o intermediário – que o prestador considere ser o sujeito efetivo da relação laboral.

Simplesmente, nessa eventualidade, o prestador de atividade pode não lograr comprovar a existência de uma relação laboral, nos exatos termos em

que a ação foi por si configurada, com a consequente improcedência da ação e eventual necessidade de propositura de nova ação contra a outra entidade, podendo tal redundar na oposição de julgados quanto aos sujeitos efetivos da relação de trabalho²¹.

Paralelamente, pode ocorrer que a ação seja intentada apenas contra a plataforma digital e que esta, à luz do nº 5 do art. 12º-A, venha invocar, com uma finalidade meramente dilatória, que a atividade é efetivamente prestada perante um intermediário da plataforma digital, provocando, assim, um atraso no processo²².

Ora, para obviar quer à duplicação de ações face à mesma relação jurídica controvertida, quer ao risco de proferimento de decisões contraditórias²³, quer ainda ao eventual surgimento de dilações desnecessárias no processo, será aconselhável que o prestador de atividade se socorra do regime jurídico da pluralidade subjetiva subsidiária, previsto no art. 39º do Código de Processo Civil (CPC).

Na verdade, a pluralidade subjetiva subsidiária encontra justificação no princípio da economia processual, já que, em caso de dúvida fundada – a qual pode resultar da “ignorância, incerteza ou dúvida quanto à qualidade em que o sujeito a demandar interveio na relação material controvertida”²⁴ – a lei permite ao autor propor uma única ação contra dois ou mais sujeitos, em situação de litisconsórcio voluntário.

Consequentemente, por via deste regime, o prestador de atividade pode deduzir, em litisconsórcio subsidiário, o mesmo pedido de declaração da existência de contrato de trabalho contra a plataforma digital e contra o intermediário da plataforma – demandando, em via principal, a entidade que considere ser a efetiva ou provável titular da relação jurídica laboral e, em via subsidiária, a entidade que, por mera hipótese, poderá ser a titular dessa relação – desde que, na petição inicial, alegue a existência de uma

²¹ Cfr., quanto a este problemática, CARLOS FRANCISCO DE OLIVEIRA LOPES DO REGO, *Comentários ao Código de Processo Civil*, vol. I, 2.ª ed., Almedina, Coimbra, 2004, p. 70.

²² Alertando para o perigo de o réu, nestas situações, enveredar por condutas dilatórias, atirando a «responsabilidade para os ombros do outro possível sujeito passivo, que não figurasse como parte na causa», vide CARLOS FRANCISCO DE OLIVEIRA LOPES DO REGO, *op. cit.*, p. 70.

²³ JORGE AUGUSTO PAIS DE AMARAL, *Direito Processual Civil*, 14.ª edição, Almedina, Coimbra, 2018, p. 134.

²⁴ FRANCISCO MANUEL LUCAS FERREIRA DE ALMEIDA, *Direito Processual Civil*, vol. I, 2ª edição, Almedina, Coimbra, 2010, p. 435.

dúvida, devidamente fundamentada, respeitante aos factos e/ou à interpretação da norma aplicável²⁵, sobre quem será o sujeito efetivo da relação jurídica controvertida. Nesta hipótese, verificar-se-á uma subsidiariedade subjetiva²⁶, porquanto uma das rés é demandada por forma a que o tribunal aprecie, quanto a ela, o mérito da pretensão deduzida pelo autor apenas e somente para a eventualidade de o pedido principal não proceder²⁷.

Neste particular, importa sublinhar que a redação dos n.ºs 5 e 6 do art. 12º-A reforça a necessidade de recurso ao regime jurídico da pluralidade subjetiva subsidiária sempre que se encontrem preenchidos os respetivos pressupostos legais.

Na verdade, de acordo com este preceito, se for demandada apenas a plataforma digital, esta pode invocar a sua ilegitimidade processual passiva, alegando que não é a efetiva titular da relação material controvertida, tal como a mesma foi configurada pelo autor, pelo facto de a atividade ser efetivamente prestada perante um intermediário.

Simplesmente, o art. 12º-A, nº 5, constitui uma exceção ao regime geral constante do art. 30º, nº 3, do CPC.

De facto, à luz do art. 30º, nº 3, do CPC, na falta de indicação em contrário, são considerados titulares do interesse relevante para o efeito da legitimidade os sujeitos da relação controvertida, tal como a mesma foi configurada pelo autor. Significa isto que, por via deste regime, se o autor demandasse apenas a plataforma digital, esta não poderia invocar, do ponto de vista formal, a sua ilegitimidade, já que, processualmente, aquilo que releva é o modo como o autor configurou a ação²⁸.

²⁵ JOSÉ LEBRE DE FREITAS/ISABEL ALEXANDRE, *Código de Processo Civil Anotado*, vol. I, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2018, p. 111.

²⁶ Cfr., a este respeito, o acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 05.03.2018, proc. 1668/15.9T8PVZ.P1 (relator Miguel Baldaia de Moraes), in <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fd/f/d857ceb203bc2b4c8025825c004dd7a7?OpenDocument>. Na doutrina, Miguel Teixeira de Sousa sustenta que, neste caso, em vez de existir um pedido principal e um pedido subsidiário, verifica-se, pelo contrário, uma parte principal e uma parte subsidiária (MIGUEL TEIXEIRA DE SOUSA, «Apreciação de alguns aspectos da “Revisão do Processo Civil - Projecto”», in *Revista da Ordem dos Advogados*, ano 55, vol. II, julho 1995, p. 378).

²⁷ Em todo o caso, Miguel Teixeira de Sousa admite a possibilidade de os réus serem demandados, não em relação de subsidiariedade, mas antes de alternatividade, não recaindo, por isso, sobre o autor o ónus de estabelecer uma relação subsidiária entre os réu (MIGUEL TEIXEIRA DE SOUSA, *Estudos sobre o Novo Processo Civil*, Lex, Lisboa, 1997, p. 167).

²⁸ Cfr., a este respeito, JOSÉ LEBRE DE FREITAS, *Introdução ao Processo Civil: Conceito e Princípios Gerais à Luz do Novo Código*, 4.ª ed., Gestlegal, Coimbra, 2017, pp. 77 e 78, bem como ANTUNES VARELA et al. *Manual de Processo Civil*, 2.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2018, pp. 141 a 143.

Diversamente, o art. 12º-A, nº 5, não só permite que a plataforma digital invoque a sua ilegitimidade processual e substantiva, como também impõe, nesse caso, ao tribunal o dever de apurar quem é a efetiva entidade empregadora.

Nessa exata medida, o acionamento, pelo autor, da figura do litisconsórcio eventual ou subsidiário encontrará plena justificação seja no princípio da economia processual, seja na necessidade de descoberta da verdade material, já que o tribunal não pode limitar-se a absolver a ré da instância na eventualidade de concluir que esta, ao invés do alegado pelo autor, não é a efetiva entidade empregadora.

Por último, importa salientar que, da conjugação do disposto nos n.ºs 5 e 6 do art. 12º-A resultará, necessariamente, uma modificação subjetiva da instância.

Na verdade, se a ação for proposta somente contra a plataforma digital e se esta, em sede de contestação, invocar que, contrariamente ao alegado pelo autor, a atividade é efetivamente prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital, tal determinará que o intermediário careça de intervir na ação a título principal, mediante um incidente de intervenção principal provocada, atento o disposto no art. 316º, nº 3, al. a), do CPC.

Com efeito, a obrigação de o intermediário intervir na ação a título principal não decorre da circunstância de a plataforma digital carecer de legitimidade processual passiva, atento o modo como o autor configurou a ação²⁹, mas antes do facto de o intermediário passar a ter interesse direto em contradizer, face ao prejuízo que para si advirá na eventualidade de o tribunal estabelecer que o mesmo é o efetivo titular da relação jurídica laboral (art. 30º do CPC).

Acresce que, só mediante esse chamamento e após o subsequente exercício do direito ao contraditório, o tribunal estará em condições de determinar quem é a efetiva entidade empregadora.

Do mesmo modo, o chamamento do intermediário é absolutamente fundamental para que o mesmo fique vinculado pelo efeito do caso julgado

²⁹ MIGUEL TEIXEIRA DE SOUSA, *As Partes, o Objecto e a Prova na Acção Declarativa*, Lex, Lisboa, 1995, p. 79.

da sentença que venha a ser proferida quanto aos sujeitos da relação jurídica laboral e ao mérito da causa, atento o disposto no art. 320º do CPC³⁰.

Por último, perguntar-se-á sobre quem recai o ónus de provocar a intervenção principal do intermediário da plataforma digital, isto é, sobre se o prestador de atividade ou sobre a plataforma digital.

Com efeito, nos termos do art. 316º, nº 2, do CPC, o autor pode provocar a intervenção principal de um terceiro contra o qual pretenda deduzir um pedido subsidiário – isto é, o mesmo pedido, mas contra pessoa diversa –, ao abrigo do disposto no art. 39º do CPC. Na verdade, esta pluralidade subjetiva subsidiária superveniente encontra justificação no facto de a dúvida fundada sobre a titularidade efetiva da relação jurídica controvertida apenas surgir em consequência da contestação deduzida pela ré³¹.

Consequentemente, se a ação tiver sido proposta apenas contra a plataforma digital e se esta, em sede de contestação, invocar que é parte ilegítima, já que a relação jurídica laboral se acha efetivamente estabelecida com um intermediário, caberá ao autor, a título subsidiário ou eventual, suscitar a intervenção principal do intermediário, já que é o autor quem tem a obrigação de providenciar pela regularização da instância, atento o disposto nos arts. 6º, nº 2, e 590º, nº 2, do CPC³².

Saliente-se ainda que, por aplicação das regras gerais da lei de processo civil, o eventual chamamento do intermediário à ação, a título de litisconsórcio subsidiário, constituiria uma mera faculdade, dependente da livre vontade do autor (arts. 39º e 316º, nº 2, do CPC).

Contudo, conforme se referiu *supra*, se a plataforma digital, uma vez demandada na ação, invocar que é parte ilegítima, o art. 12º-A, nº 6, determina que o tribunal deve apurar quem é a efetiva entidade empregadora.

³⁰ Neste caso, tal como ensina MIGUEL TEIXEIRA DE SOUSA, *As Partes, o Objecto e a Prova na Acção Declarativa*, Lex, Lisboa, 1995, p. 77, verificar-se-á um litisconsórcio sucessivo passivo, já que uma parte intervirá, a título principal – ainda que de forma subsidiária – numa ação que já se encontra pendente.

³¹ Cfr., no mesmo sentido, CARLOS FRANCISCO DE OLIVEIRA LOPES DO REGO, *op. cit.*, p. 72.

³² Outrossim, não se afigura possível, na situação em análise, admitir-se a possibilidade de o chamamento do intermediário poder ser provocado pela ré, ao abrigo do disposto no art. 316º, nº 3, al. b), do Código de Processo Civil. É que, de acordo com o citado preceito legal, a possibilidade de a ré provocar um litisconsórcio voluntário passivo só é admissível nos casos em que a mesma «mostre um interesse atendível», o qual não se verifica na situação em análise, já que o interesse na demonstração da efetiva titularidade da relação jurídica controvertida – isto é, se a relação laboral se acha efetivamente estabelecida com a plataforma digital ou com o intermediário – recai sobre o autor.

Por conseguinte, afigura-se que o art. 12º-A, nº 6, impõe que se proceda a uma interpretação extensiva do art. 316º, nº 2, do CPC, na medida em que recairá sobre o autor, não uma mera faculdade, mas antes um verdadeiro ónus de deduzir o competente incidente de intervenção principal provocada do intermediário, sendo que esse chamamento deve ser deduzido até ao termo da fase dos articulados [art. 318º, nº 1, al. b), do CPC].

Do que vem de dizer-se, forçoso se torna concluir que, por forma a se obviar, sob o prisma da economia processual, à necessidade de provocar a intervenção processual subsidiária do intermediário da plataforma digital, será mais adequado que o prestador de atividade demande, *ab initio*, em litisconsórcio eventual ou subsidiário, a plataforma digital e o intermediário da plataforma.

2.4.2. Por outro lado, outro aspeto que nos parece muito positivo é a proibição da discriminação no nº 7, assim como, a consagração da responsabilidade solidária prevista no número 8 entre a plataforma digital e o intermediário «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, bem como pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos».

Reforçamos a importância deste número porque se formalmente o trabalhador pode ter como empregador o intermediário, substancialmente pode ter outro que é a plataforma digital.

E a importância desta responsabilidade solidária está, exatamente, se tivermos em atenção casos passados noutros ordenamentos jurídicos, onde os intermediários surgem como uma espécie de subcontratantes, podendo organizar a sua mão-de-obra. Aliás, o impressionante número de casos franceses contra o património de empresas em liquidação ilustra nomeadamente como plataformas de transporte tendem a utilizar empresas insustentáveis e inviáveis do ponto de vista financeiro como intermediárias; em Itália, uma empresa subcontratada pela *Uber eats* utilizou práticas de exploração que desencadearam investigações criminais. Nesse caso uma decisão judicial – Trib. Torino, sez. lav., 18 November 2021 – acabou por considerar que existe uma relação

de trabalho direta entre os estafetas e a plataforma - tal como a Inspeção do Trabalho espanhola decidiu nos casos sobre a *Cabify* e a *Uber* - tendo ignorado a existência de um emprego formal com as empresas subcontratadas.

Por isso, consideramos positiva que na nova redação se tenha consagrado a responsabilidade solidária entre as plataformas e o intermediário.

2.4.3. No entanto, não podemos deixar de considerar que o legislador poderia ter tido mais cuidado na redação das características previstas no nº 1 deste artigo. Se lermos as várias alíneas deste número parece-nos que o legislador utilizou uma terminologia própria da existência de um contrato de trabalho quando estamos ainda na presunção da sua existência.

Assim, a existência de um poder de direção não é característica da existência de um contrato de trabalho? No entanto, o legislador utilizou esta mesma terminologia na alínea b) do nº 1.

Ou a redação da alínea c) – controlar e supervisionar em tempo real, nomeadamente através da gestão algorítmica, não bastaria por si só para fazer funcionar a presunção?

E quanto à alínea e), ao referir-se à possibilidade de exercer o poder disciplinar, não estamos já num contrato de trabalho?

Creemos que o legislador deveria ter tido mais cuidado ao redigir estes índices – denominados de características –, até porque da forma como estão enunciados, mesmo que uma destas alíneas esteja preenchida não é suficiente porque têm de estar preenchidas, pelo menos, 2 características.

Entendemos ainda que falta aqui um índice/característica que é bastante importante, e que é o de o prestador de atividade não dispor de uma atividade empresarial própria, mas sim, estar inserido numa alheia, até porque tem sido um critério valorizado pela jurisprudência, bastando lembrar o acórdão do Tribunal Supremo Espanhol de 25 de setembro de 2020, e noutros casos decididos sobre esta questão, assim como pela própria redação do art. 11º do CT.

2.4.4. O legislador ao ter aprovado esta alteração e criado esta presunção tornou Portugal o primeiro ordenamento jurídico a ter uma presunção tão ampla porque se aplica às plataformas de *crowdwork online* e de *crowdwork offline*, tal como consta da definição de plataforma digital do nº 2. E isto é

muito positivo até porque de uma coisa temos a certeza. Sem dúvida não temos nas plataformas digitais um trabalhador do século XIX, ou até do século XX, mas com toda a certeza que, em inúmeras situações, temos um trabalhador do século XXI. Temos um trabalhador subordinado de novo tipo, com contornos distintos dos tradicionais, mas, em última instância, ainda dependente e subordinado na forma como desenvolve a sua atividade.

2.4.5. Nesta presunção outro aspeto que nos parece positivo é a referência no nº 9, que só se aplicarão 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 mínima³³, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação». Isto é bastante importante porque chama a atenção para um aspeto que é muitas vezes referido pelas plataformas como impedindo a aplicação das regras de Direito do Trabalho e que é a inaplicabilidade de vários aspetos das relações de trabalho ditas clássicas com estas novas formas de prestar trabalho³⁴. Conforme fomos vendo com a evolução do Direito do Trabalho, ele tem suficiente maleabilidade e flexibilidade para responder a estas situações e não aplicar certos aspetos e criar outros, e para se adaptar a estas novas formas de prestar trabalho por mais disruptivas que sejam.

E este parece-nos ser o grande desafio. A regulamentação laboral deste tipo de atividade por via legislativa e/ou por via da contratação coletiva, podendo ver-se o caso da convenção coletiva celebrada em Espanha entre a Federación de Servicios CCOO, FSCCCOO e FeSMC-UGT com a TAKEAWAY EXPRESS SPAIN, S.L. (JUST EAT).

³³ Convém esclarecer algo que parece óbvio da leitura do nº 9 deste artigo, mas que tem de reafirmar-se. A presunção não consagra que se for considerado um contrato de trabalho a retribuição vá ser igual à retribuição mínima mensal garantida. O que este número garante é que, pelo menos, esta tem de ser cumprida. O mínimo. Nada impede que seja superior dependendo das circunstâncias do caso e das regras aplicadas ao mesmo.

³⁴ Veja-se o estudo realizado pela Copenhagen Economics, *The value of flexible work*, realizado por solicitação da *Delivery Platforms Europe*, que refere, mais uma vez, que com a aplicabilidade dos regimes do Direito do Trabalho, remover-se-ia até cerca de 250000 *riders* de aceder a este trabalho porque deixaria de ser flexível, ou a *Carta Aberta* do Movimento dos Estafetas ao Governo de 27 de outubro de 2022 onde defenderam que queriam continuar a ser trabalhadores independentes, opondo-se a qualquer alteração legislativa a este nível. Cf., ainda, a *resposta* a esta carta aberta de JOÃO LEAL AMADO, «De olhos bem fechados», in *Público*, 3 de novembro de 2022, que subscrevemos inteiramente.

2.4.6. Contudo, não podemos terminar sem apelar para que, finda esta primeira parte, se avance mais na regulamentação deste tipo de trabalho. Sem dúvida que muitas destas situações se enquadrarão em verdadeiro trabalho subordinado, mas logo a seguir surge uma questão de inquestionável relevo e que não tem sido tratada. Qual o regime que lhes será aplicável? Não teria mais lógica que se considerasse como uma modalidade de contrato de trabalho com especificidades próprias a nível de tempos de trabalho, de retribuição, de não concorrência? Porque consideramos que este é, sem dúvida, o verdadeiro desafio que coloca o trabalho nas plataformas digitais. É um contrato de trabalho. Mas que regras iremos aplicar? Claramente as que já constam do nº 9 deste artigo. Porém, em vários outros aspetos, torna-se necessária uma reflexão e uma regulamentação próprias, *inter alia*, quanto a questões de horário flexível, da liberdade de gestão do tempo de trabalho.

Conclusões

O balanço final que fazemos deste artigo, apesar de não ser *perfeito* (mas temos muitas dúvidas que algum o seja), é bastante positivo porque permite que o Direito do Trabalho possa vir a acolher estes novos prestadores de serviços via plataformas no seu seio, procedendo à devida adaptação regimental, isto é, construindo um regime laboral próprio e ajustado às características destas novas formas de prestar serviços. Mas, sublinhamos, um regime laboral.

Se estas novas formas de prestar trabalho, criadas pela fantástica evolução da tecnologia, podem constituir, como por vezes se diz, uma *terra de grandes oportunidades*, não cremos que tal terra deva ser uma terra sem lei, máxime sem lei laboral. Seria até uma traição à missão histórica do Direito do Trabalho que este construísse – ou que este deixasse que se construísse – um muro conceptual e mantivesse aqueles que trabalham através de plataformas do lado de fora, do outro lado do muro. E o estabelecimento de uma presunção de laboralidade é um passo fundamental para a criação desta terra sem muros.

A não adoção de uma presunção legal de laboralidade significaria dizer às pessoas que consideram que são verdadeiros trabalhadores que teriam de recorrer aos tribunais e provar todos os factos quando estamos perante

uma relação de desequilíbrio de poder e com total opacidade face à forma como trabalham, como funciona o algoritmo, sem cumprimento dos deveres de informação. Iniciar um processo judicial já é, por si só, bastante difícil. Demonstrar que se é trabalhador, sem ter acesso ao algoritmo ou aos documentos oficiais sobre o funcionamento da plataforma, é quase impossível. Significaria, diria, permitir que as plataformas continuassem a *explorar* os trabalhadores.

Esta presunção obviamente que não vai acabar com o trabalho autónomo. Com o verdadeiro trabalho autónomo! Mas, pelo contrário, acabará com a impunidade das plataformas. Exigir às plataformas que ilidam a presunção quando ela funcionar, forçá-las-á, finalmente, a serem transparentes e a assumirem a responsabilidade pela forma como organizam o trabalho e a enfrentar, assim, as suas obrigações legais e sociais.