



CORBIS VIA GETTY IMAGES



Beatriz Ferreira  
Texto

É o primeiro caso conhecido da aplicação da nova lei que mexe com o trabalho nas plataformas digitais. Uber não contestou, mas ainda pode recorrer. Tem hipóteses de sucesso?

05 fev. 2024, 20:10

Um estafeta, de nacionalidade estrangeira, começa a trabalhar com a Uber Eats em 2022. É a plataforma que verifica a qualidade da sua atividade, incluindo através do *feedback* do cliente final, e que com base nela pode restringir-lhe ou barrar-lhe definitivamente o acesso à aplicação. O trabalhador pode determinar o mínimo por quilómetro que aceita receber, mas é a empresa que determina a sua remuneração com base nesse valor. E, embora sejam seus e não da Uber, para exercer atividade tem de adquirir uma mochila térmica com dimensões específicas, uma moto/bicicleta e um smartphone.

Entre as duas partes há uma relação de prestação de serviço, mas para o Tribunal do Trabalho de Lisboa não devia: os indícios, segundo argumenta, comprovam que entre a Uber Eats — que “não é uma mera intermediária” — e o estafeta em causa há uma relação de trabalho dependente.

NEWSLETTER



#### Enquanto dorme... O mundo não pára

Todas as manhãs na sua inbox, tudo o que precisa de saber

saj@sofiajustinoconsulting.pt

Subscrever

Em traços gerais, é isto que consta da [sentença que pela primeira vez em Portugal reconheceu um estafeta como trabalhador de uma plataforma digital](#) — que fica, por isso, obrigada a integrá-lo. A plataforma em causa, a Uber Eats, não contestou a pretensão exposta pelo Ministério Público (MP), nem revelou se vai recorrer da decisão do Tribunal do Trabalho para a Relação. Mas mesmo que o faça, de acordo com os especialistas ouvidos pelo Observador, será pouco provável que lhe seja dada razão.

#### Tribunal reconhece contrato entre estafeta e Uber

03 fev. 2024, por Ana Sanlez



“Face à prova produzida, **vislumbram-se muito poucas hipóteses de sucesso**”, entende João Paulo Campos, sócio da SPCB Legal, que considera a decisão do Tribunal do Trabalho “adequada”, sublinhando que a Uber Eats não contestou os argumentos do MP “**ficando, assim, por conhecer os seus argumentos**”. Pedro da Quitéria Faria, especialista em direito laboral da Antas da Cunha Ecija, também ressalva que — atendendo ao que veio a público — e como a Uber Eats não apresentou o seu direito ao contraditório nos autos, “a consequência de tal facto ou omissão é a **confissão dos factos alegados**”. “Estaremos no âmbito da designada **revelia operante**. Nestes termos, **parece-me difícil que a decisão pudesse ter sido outra**”, considera.

Na mesma linha, Madalena Caldeira, da Gómez-Acebo & Pombo, defende que a decisão “faz uma correta aplicação” da nova lei e que como a empresa não contestou “significa que se consideram **confessados os factos alegados pelo autor** e no caso não se ilide a presunção de existência de contrato de trabalho com a plataforma”. A lei dá oportunidade à plataforma para, por exemplo, fazer prova de que o prestador de atividade trabalha com autonomia ou que trabalha para um intermediário, uma figura que é mais comum no caso dos motoristas TVDE.

Os três especialistas concordam que este é apenas o início de uma provável onda de decisões na mesma linha que venham a obrigar as plataformas digitais a reconhecer contratos de trabalho dependente com os estafetas e motoristas que para si trabalham.

### **Estafeta trabalha quando quer e não tem de usar farda. Porque é considerado dependente?**

“Nestes termos julga-se a ação procedente e, em consequência, **reconhece-se a existência de um contrato de trabalho, sem termo**, entre [nome do trabalhador] e a ré “Uber Eats Portugal Unipessoal, Lda.”, com início em 1 de maio de 2023”. A decisão, que tem efeitos retroativos à entrada em vigor da nova lei, foi considerada “histórica” por várias vezes que têm defendido que a atual relação laboral entre estafetas e motoristas e as plataformas é, em muitos casos, sinónimo de precariedade. “Hoje é um dia histórico pelo precedente aberto”, [reagiu o deputado do Bloco de Esquerda José Soeiro](#), que esteve envolvido na nova lei.

#### **Como PE negociou dossiê das plataformas como Uber**

21 jan. 2023, por Beatriz Ferreira



Marcel Borges, advogado, ex-estafeta e atualmente motorista TVDE, que faz parte do movimento Estafetas em Luta, apelida a sentença como “um avanço”. “Estamos sem ajuste de tarifas há mais de dois anos. Isto, pelo menos, é uma forma de sentar e discutir como vai ser feito, se for feito, o contrato”, defende, em declarações ao Observador.

A decisão do Tribunal do Trabalho surge na sequência de uma ação intentada pelo MP após uma ação inspetiva da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) — ao abrigo da qual já foram enviadas mais de 800 participações ao MP, de acordo com dados da ACT revelados em janeiro.

Após a inspeção, a ACT notificou a Uber Eats que mesmo assim não integrou o estafeta. Como a situação não foi regularizada, a ACT enviou os factos ao MP, juntamente como os elementos de prova recolhidos, para a instauração da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

O MP — que após receber as provas da ACT tem 20 dias para decidir se propõe a ação de reconhecimento — considerou que havia entre o estafeta e a Uber Eats uma “prestação de atividade aparentemente autónoma, mas **prestada em condições análogas à de contrato de trabalho**”. Ou seja, havia indícios de que o estafeta era um falso recibo verde.

A lei laboral já previa determinadas situações em que se presumia a existência de um vínculo de trabalho dependente entre um trabalhador e um empregador — chama-se a presunção de laboralidade. Mas, em maio, uma nova lei — ao abrigo da chamada “agenda do trabalho digno” — entrou em vigor para se adaptar à nova e específica realidade das plataformas digitais. Até ao momento em Portugal, não é conhecida qualquer integração de um trabalhador como dependente pelas plataformas digitais. Ou seja, todos eles estarão como ‘recibos verdes’.

A nova lei passou a estabelecer que há um vínculo de trabalho dependente quando se verificarem dois de seis indícios que a própria legislação estabelece. Para o Tribunal do Trabalho, no caso que analisou, havia mais: cinco indícios em seis.

#### **Os indícios que, segundo a lei, provam a existência de uma relação de trabalho dependente**

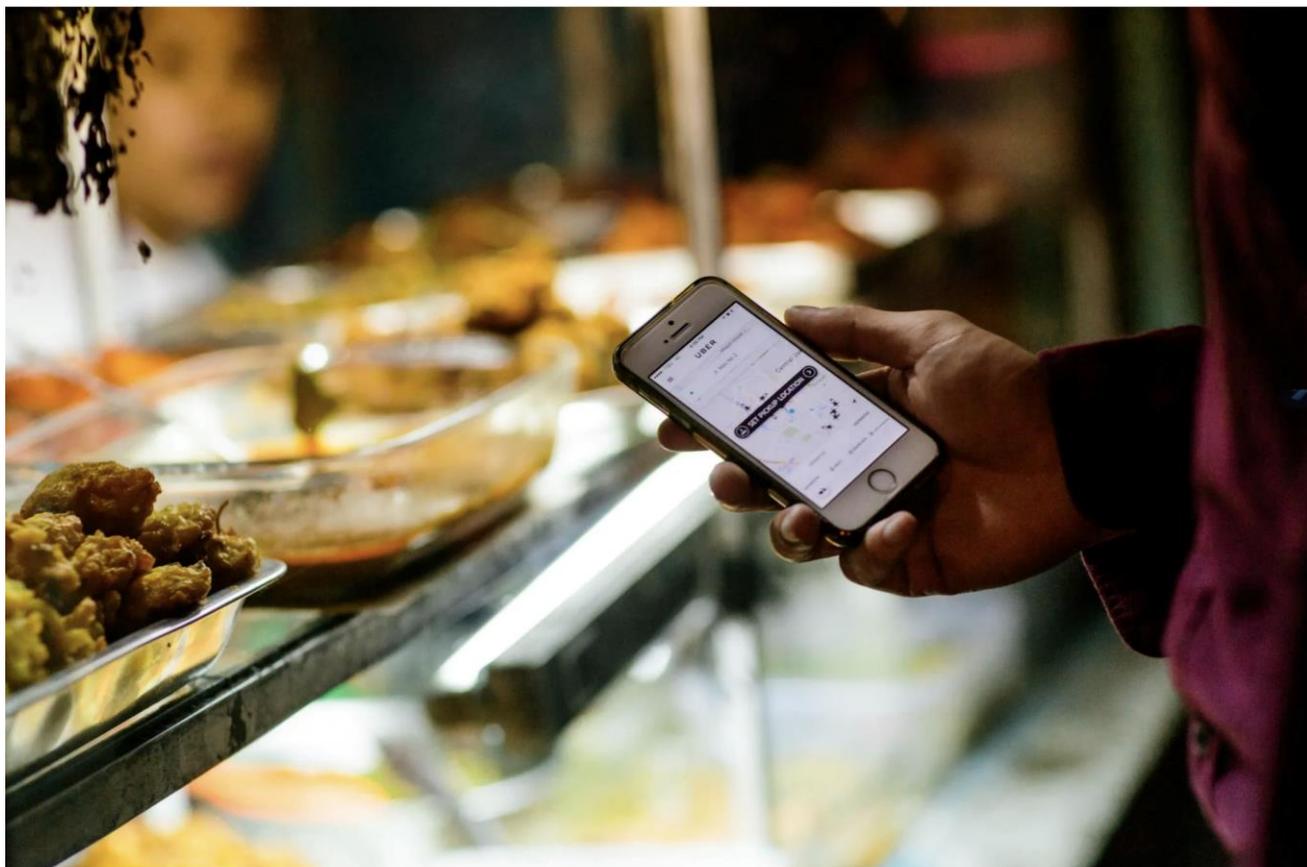
↓ Mostrar

Por um lado, entendeu que a Uber Eats **fixa “unilateralmente”** os montantes que o estafeta recebe pelas entregas, embora este possa definir na aplicação o valor mínimo por quilómetro. O pagamento é regular — “obedece a uma regra própria, um valor por cada pedido/entrega efetuada” — e periódico — feito semanalmente através de transferência bancária. Mas **“não existe qualquer negociação prévia** entre o prestador e a plataforma quanto aos critérios que estão subjacentes à definição dos valores”, como a distância percorrida e o tempo necessário para efetuar a entrega ao cliente (os horários de maior fluxo são mais bem pagos).

A plataforma também **“exerce o poder de direção e determina regras específicas”** nomeadamente quanto à forma como o estafeta tem de se apresentar e à sua conduta. Por exemplo, a Uber exige que tenha uma mochila térmica com requisitos mínimos de dimensão (44 cm de largura x 35 cm de profundidade x 40 cm de altura), de estado e limpeza (é-lhe, até, sugerido o local para a comprar) e determina como o estafeta deve utilizar a aplicação, dando-lhe instruções sobre quando deve introduzir a informação sobre a recolha/entrega que está a realizar.

Além disso, a Uber **“controla e supervisiona”** a prestação de atividade, em tempo real, ou **“verifica a qualidade da atividade** prestada”, através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica. Por exemplo, a partir do momento em que faz *login*, a plataforma sabe a localização do estafeta, sendo essa informação essencial para a distribuição das entregas. O cliente final é convidado a dar *feedback* sobre o trabalho do estafeta e pode reportar problemas com os pedidos.

Em quarto lugar, a Uber Eats **“restringe a autonomia”** do trabalhador quanto à organização do trabalho, “especialmente quanto à utilização de subcontratados ou substitutos” — não permite que as credenciais sejam partilhadas, por exemplo. Neste ponto, o Tribunal reconhece que o horário do estafeta em causa depende da sua vontade “não existindo qualquer condicionante quanto aos dias e aos períodos de tempo em que exerce a sua atividade”, mas também sublinha: “o desempenho da atividade tem de ocorrer dentro do período de funcionamento da Uber Eats e o pagamento é feito com vista a condicionar os interesses da plataforma/beneficiária da atividade, já que os horários de maior fluxo são mais bem pagos”.



Por último, a plataforma **“exerce poderes de exclusão** de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta”. Ou seja, a Uber

▲ A nova lei passou a estabelecer que há um vínculo de trabalho dependente quando se verificarem dois de seis indícios

Eats pode restringir temporariamente o acesso à aplicação ou desativar a conta em definitivo, “no caso de suspeita de violação das obrigações assumidas pelo estafeta, nomeadamente, por reclamação de segurança ou incumprimento de boas práticas”.

No entendimento do Tribunal, só o último indício previsto na lei não se verificou — aquele segundo o qual o trabalhador usa equipamentos e instrumentos de trabalho que pertencem à plataforma digital ou são por esta explorados através de contrato de locação. No caso do estafeta em causa, é ele quem tem de assegurar o pagamento do serviço de dados móveis junto da operadora por si escolhida e embora não use farda, é obrigado “ao uso de equipamentos de trabalho próprios, como sejam a mota/bicicleta, a mochila térmica e o telemóvel”.

O Tribunal entende que a Uber Eats “não é uma mera intermediária na contratação de serviços entre estabelecimentos comerciais e estafetas” e “realiza também uma atividade de coordenação e organização do serviço produtivo”, além de que é “titular dos ativos essenciais para a realização da atividade” e utiliza estafetas que não têm uma organização empresarial própria e autónoma.

As plataformas têm criticado a lei, argumentando que a maioria dos estafetas quer manter a “flexibilidade”. O Observador tentou contactar a Associação Portuguesa de Aplicações Digitais (APAD), da qual a Uber faz parte, mas não obteve resposta.

### **Uber ainda pode recorrer, mas hipóteses de sucesso são curtas**

A Uber Eats não contestou a pretensão exposta pelo Ministério Público, o que para os advogados consultados pelo Observador pode fragilizar o próximo passo que a plataforma escolher dar. Contactada, a empresa apenas adianta que não foi notificada ainda da sentença, mas não esclarece se vai recorrer.

Se não recorrer “e transitando em julgado esta decisão, aí sim, deverá reintegrar o trabalhador”, conclui o especialista em direito laboral Pedro da Quitéria Faria. Mas se recorrer, quais os passos? A Uber teria de recorrer para o Tribunal da Relação, neste caso o de Lisboa, alegando que em causa está a existência de um contrato de prestação de serviços. Se o Tribunal lhe der razão, o que o advogado considera pouco provável, competirá ao MP recorrer para o Supremo de forma a “**desempatar**”. João Paulo Campos, da SPCB Legal, também acredita que “nestas circunstâncias e face à prova produzida, vislumbram-se muito poucas hipóteses de sucesso” de um eventual recurso.

Já se a Relação não der razão à plataforma, “fica 2-0”, resume Pedro da Quitéria Faria. Ou seja, a Uber terá de o trabalhador “**com todos os direitos e obrigações**”, com retroativos, incluindo no que toca aos subsídios de férias e de Natal, às horas de formação não atribuídas, ao eventual pagamento de horas extraordinárias, se aplicável, e regularizar as contribuições para a Segurança Social.

Os advogados acreditam que este é apenas o início, num processo que arrancou com a aprovação da nova legislação — precisamente, com o objetivo de visar o falso trabalho independente — e que deverá, nos próximos tempos, levar a muitas decisões em igual sentido.

“Creio que existirão muito brevemente **um conjunto vasto e massivo de decisões** que reconheçam a existência de contratos de trabalho entre as plataformas e as pessoas que desempenham estas atividades, na medida em que o fito do legislador (...) é precisamente nesse sentido”, diz Pedro da Quitéria Faria, acrescentando que o artigo 12.º A do Código do Trabalho, criado a pensar nas plataformas digitais, “está construído de forma que **seja mais fácil e mais apta à existência do reconhecimento de um contrato de trabalho**”, quer pelas presunções que “por si só são autoexplicativas”, quer pelo “**facto do ónus da prova estar do lado da plataforma** e não de quem alega a existência do direito”, quer ainda porque “basta a prova e a concretização factual e material da existência de dois indícios para que seja decidida a existência do vínculo laboral”.

“**Os processos estão agora a chegar aos tribunais**”, conclui, por sua vez, Madalena Caldeira. “Estas ações avançam, muitas vezes, por impulso dos atos inspetivos da ACT e não pelo recurso aos tribunais dos trabalhadores visados, normalmente estrangeiros em situação precária e desconhecedores dos seus direitos. **Faça a ACT mais inspeções e haverá, com certeza, mais decisões similares**”, defende João Paulo Campos.

Segundo os dados mais recentes da ACT, a ação de fiscalização ao trabalho nas plataformas, feita no verão, identificou **2.609** prestadores de atividade em 16 plataformas digitais, resultando em 1.133 notificações e autos, **861 participações ao Ministério Público** e 299 notificações para apresentação de documentos. O Observador pediu ao Ministério Público dados sobre quantas ações de reconhecimento já propôs e em quantas situações considerou, por outro lado, não haver indícios suficientes para o reconhecimento do vínculo, mas aguarda resposta.

Marcel Borges, dos Estafetas em Luta, que tem estado por dentro da contestação judicial dos trabalhadores, diz não ter conhecimento de nenhum caso em que os tribunais tenham entendido que não havia indícios suficientes para o reconhecimento do vínculo. E teme que a Uber tente protelar a decisão, recorrendo da decisão. Mas acredita que, mais dia menos dia, as plataformas “vão ter ajustar alguma coisa”.

Além dos casos que a ACT envia para o MP, os estafetas podem, por si, dar entrada a processos nos tribunais para que lhes seja reconhecido um vínculo dependente. É isso que estão a fazer vários estafetas da Glovo. Mas Marcel Borges indica que têm sido apresentados “vários embargos protelatórios” que impedem as ações de avançar, com alegações de “incompetência territorial do tribunal” ou de que “a parte não conseguiu explicar os factos pressupostos para se reconhecer um provável vínculo laboral”. “É para cansar o estafeta, que muitas vezes não tem condições para ter assessoria jurídica”, lamenta. A decisão agora conhecida é “**um apoio essencial para a coisa andar**”.

Se a Uber reconhecer o trabalhador, este terá acesso aos mesmos direitos que os trabalhadores por conta de outrem em termos, por exemplo, de proteção em caso de cessação do contrato ou de despedimento sem justa causa, férias, limites do período normal de trabalho, licenças ou proteção na doença (a Uber tem argumentado que celebra contratos de seguro com proteção em caso de lesão permanente ou temporária durante os serviços de entrega).

Mas também há trabalhadores, segundo reconhece Marcel Borges, que simplesmente querem manter-se como estão por acreditarem que o reconhecimento do vínculo pode significar que passem a receber o salário mínimo, quando muitos conseguem, atualmente, ganhar mais do que isso. “Não fazem contas, não veem que, se fizerem contas da receita, perdem mais a trabalhar como falso independente do que como um funcionário. Em vez de lutarem para se determinar um valor digno, dizem que não querem contrato. É lógico que o nosso momento crucial agora é este discutir quanto se vai pagar pela remuneração”, observa.