



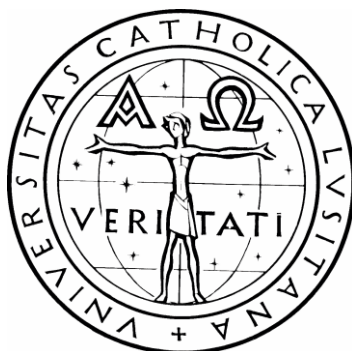
UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

**As relações laborais no modelo de organização empresarial de
economia colaborativa**

Gonçalo Nuno de Melo Machado Cerejeira Namora

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2017



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

As relações laborais no modelo de organização empresarial de economia colaborativa

Gonçalo Nuno de Melo Machado Cerejeira Namora

Dissertação de Mestrado apresentada à Universidade Católica Portuguesa sob
orientação da Professora Doutora Catarina Nunes de Oliveira Carvalho

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2017

Ao meu Pai.

À minha Mãe.

Aos meus Irmãos.

Aos meus Avós.

À Ana.

*Mudam-se os tempos, mudam-se as vontades,
Muda-se o ser, muda-se a confiança;
Todo o mundo é composto de mudança,
Tomando sempre novas qualidades.*

LUÍS VAZ DE CAMÕES

Agradecimentos

Estas páginas encerram mais um capítulo de um ciclo de aprendizagem sem fim que não terminará enquanto houver força de vontade.

O saber não ocupa lugar, é certo. Mas certo é, também, que ocupa tempo. E esse é o bem mais escasso que temos numa vida atribulada com tantas ocupações e obrigações. Tantas quantas os nossos desejos e desígnios convocam. Enquanto assim for, enquanto houver anseios e voos mais altos para sonhar, cá estaremos de cabeça erguida e disponíveis para batalhar.

Quer pelos contributos e incentivos, quer pela simples compreensão da nossa ausência nos momentos mais atarefados, os que connosco trilham o nosso caminho merecem o devido reconhecimento, ainda que em singelas palavras:

Ao meu Pai, patrono e exemplo por todas as partilhas e ensinamentos, mas principalmente pela confiança depositada. Espero estar à altura de tão elevados intentos.

À minha Mãe, por ser um exemplo vivo de que amor e família são muitas vezes sinónimo de sacrifício e dedicação.

Aos meus Irmãos, Rodrigo, Manuel e Frederico, por colorirem os nossos dias com a habitual azáfama e a constante e ternurenta intriga.

Aos meus Avós, por serem pilares e exemplos de união e resiliência.

À Ana, pelo apoio incondicional, pela partilha e por me preencher todos os dias.

Aos meus Amigos, os que sempre lá vão estar por mais que o tempo (mas também a responsabilidade que acompanha a idade) não nos permita os intermináveis convívios do (já) antigamente.

A todos os Colegas e Amigos da *Nuno Cerejeira Namora, Pedro Marinho Falcão & Associados*, com quem divido os meus dias, por tudo o que diariamente me permitem aprender. Em especial ao Eduardo, porque seria ultrajante não o fazer.

À minha orientadora, Professora Catarina Carvalho, pelo apoio e dedicação com que me acompanhou ao longo desta jornada em que se revelou exímia, incansável e compreensiva em tudo.

Indicação de Leitura

Todos os artigos enunciados na presente dissertação, salvo expressa referência em contrário, reportam-se ao Código de Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12.02, com as sucessivas alterações.

As referências bibliográficas são citadas pelo autor, título, editora, local de publicação, data e página. A primeira citação de todos os artigos e obras efetua-se pela referência bibliográfica completa, enquanto nas seguintes o título é abreviado ou substituído pela sigla *ob. cit.*, desde que na dissertação não sejam mencionadas outras obras do(s) mesmo(s) autor(es). Caso sejam mencionadas outras obras do(s) mesmo(s) autor(es), as citações seguintes serão feitas com referência abreviada do título, seguida da sigla *cit.* Os demais elementos adicionais, com exceção da página, serão omitidos.

A bibliografia final contém todas as obras citadas, com referência completa dos elementos referidos *supra*, encontrando-se catalogada por ordem alfabética, quer quanto aos autores citados, quer quanto às obras do mesmo autor.

As decisões jurisprudenciais dos tribunais nacionais superiores, citadas sem qualquer indicação de publicação, foram consultadas na base de dados jurídico-documental do IGFEJ disponível online no sítio www.dgsi.pt.

Por opção do autor, as transcrições serão feitas na linguagem original da fonte por corresponderem mais fielmente ao sentido que o autor lhes atribuiu, bem como para preservar a singularidade e expressividade das mesmas, evitando traduções desvirtuadoras do seu alcance e real significado.

Na presente dissertação considerou-se a doutrina, jurisprudência e demais documentação publicada ou disponível até abril de 2017.

Lista de siglas e abreviaturas

Ac. - Acórdão

art. - artigo

arts. - artigos

BMJ - Boletim do Ministério da Justiça

CC - Código Civil

Cfr. - confronte-se

Cit. - Citada

CJ - Coletânea de Jurisprudência

CT2003 - Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

CT - Código do Trabalho, aprovado Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com todas as subsequentes alterações até às introduzidas pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto.

ed. - Edição

N.º - número

Ob. - Obra

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OJ - Jornal Oficial da União Europeia

p. - página

pp. - páginas

ss. - e seguintes

STJ - Supremo Tribunal de Justiça

TRC - Tribunal da Relação de Coimbra

TRL - Tribunal da Relação de Lisboa

TRP - Tribunal da Relação do Porto

Vol. - Volume

Resumo

A inovação tecnológica contribuiu para o aparecimento de um novo modelo de organização empresarial: economia colaborativa (ou *UBER economy*). O crescente espaço e mercado que as empresas que operam neste modelo têm vindo a conquistar, pela sua cada vez maior relevância e dimensão, levantam inúmeras questões jurídicas interessantes, designadamente as relativas ao direito da concorrência e ao direito do trabalho.

Neste estudo pretendemos indagar a integração desta nova realidade nos ditames do direito constituído, colocando em crise a adequação do atual Direito do Trabalho à regulação das relações estabelecidas entre as empresas (ditas tecnológicas) e os seus trabalhadores/prestadores de serviços. Questiona-se a qualificação dos trabalhadores enquanto subordinados, avaliando a aplicação do método indiciário, e dos respetivos e tradicionais indícios, a este novo tipo de trabalhadores.

Com o fito de alcançar a solução que melhor acautele a proteção destes e as expectativas de crescimento daquelas empresas, equacionam-se as possibilidades de autorregulação, negociação coletiva e intervenção legislativa.

Palavras-chave: *UBER economy*, economia colaborativa, *on demand economy*, trabalho, contrato de trabalho, subordinação, método indiciário, prestação de serviços

Abstract

Technological innovation has contributed to the rise of a new business organization model: collaborative economy (or UBER economy). The increasing number of companies operating in this model highlighted them on the market. Its boosting relevance and dimension raises several very interesting legal issues, in particular those related to competition and labor law.

In this study we intend to deal with the integration of this new reality in law dictates by putting in crisis the adequacy of current labor law to the regulation of relations between companies (so-called technological) and its employee / service providers. We'll question their qualification as employee and evaluate the *evidential method* and its traditional indicators' application to this new type of workers.

With the aim of achieving the solution that will safeguard the protection of these and the growth expectations of those companies, we'll approach the possibilities for self-regulation, collective bargaining and legislative intervention.

Keywords: uber economy, collaborative economy, on demand economy, labor, employee, *evidential method*, service providers

Resumen

La innovación tecnológica ha contribuido a la aparición de un nuevo modelo de organización empresarial: la economía colaborativa (o *UBER economy*). El crecimiento y el espacio de mercado que las empresas que operan en este modelo han ido ganando por su creciente importancia y dimensión, plantea varios problemas legales muy interesantes, en particular las relativas al derecho de la competencia y derecho laboral.

En este estudio se pretende investigar la integración de esta nueva realidad en la ley y poner en crisis la adecuación de la legislación laboral actual para la regulación de las relaciones entre empresas (dichas tecnológicas) y sus trabajadores subordinados / autónomos. Cuestionaremos la cualificación de los trabajadores como subordinados y haremos la evaluación de la aplicación del *método de probatoria* y sus indicaciones tradicionales a este nuevo tipo de trabajadores/empleados.

Con el objetivo de conseguir la solución que salvaguarde la protección de éstos y las expectativas de crecimiento de esas empresas, vamos a poner sobre la mesa las posibilidades de auto-regulación, la negociación colectiva y la intervención legislativa.

Palabras clave: UBER economy, economía colaborativa , on demand economy , trabajo , contrato de trabajo, subordinación , *método probatorio* , autonomos

Índice

| | |
|--|----|
| Agradecimentos | 1 |
| Indicação de Leitura | 3 |
| Lista de siglas e abreviaturas | 5 |
| Resumo | 7 |
| Abstract..... | 8 |
| Resumen | 9 |
| Índice | 11 |
| I. Considerações prévias | 13 |
| II. A economia colaborativa | 14 |
| III. O modelo da <i>UBER</i> | 16 |
| IV. Uma base de dados sem mais? | 18 |
| V. Laivos de laboralidade..... | 19 |
| i. Razão de ordem | 19 |
| ii. Enquadramento | 20 |
| iii. Subordinação jurídica e método indiciário | 23 |
| iv. Presunção de laboralidade..... | 27 |
| VI. O impacto da <i>UBER economy</i> nas relações laborais | 30 |
| VII. Conclusões | 41 |
| Bibliografia | 45 |

I. Considerações prévias

Vivemos numa sociedade em constantes mutações. As relações laborais não são imunes a essas mudanças e, como tal, é patente que se avizinham grandes alterações no mercado de trabalho associadas à indústria 4.0. Na verdade, com o decorrer dos últimos anos, as novas tecnologias têm assumido um papel muito importante no crescimento destas alterações nas relações de trabalho. Deste modo, torna-se fundamental repensar o trabalho de forma sustentada, assumindo a responsabilidade de antecipar os novos reptos e garantir que o Direito possa dar resposta a todas as grandes transformações que se aproximam.

Hoje-em-dia, estas empresas associadas à indústria 4.0 estão em nosso redor e fazem já parte do quotidiano de uma larga maioria. O icónico exemplo é a UBER: uma das primeiras empresas que funcionam numa base de economia colaborativa que conquistou o mundo. Aqui, uma realidade próxima com a qual interagimos espontaneamente impele-nos a colocar questões, a pensar nos problemas. Surgem com frequência inúmeras discussões que extrapolam para o espaço público, mas sem nunca se alcançar a merecida (e desejada) resposta maturada e alicerçada em fundamentos e argumentos científicos e rigorosos.

Nesse sentido, e com o incentivo da realização do Congresso inaugural da CIELO Laboral na cidade do Porto em julho de 2016, surge o interesse e a oportunidade do tratamento do tema das relações laborais no seio das economias colaborativas, que se iniciou com um primeiro estudo que culminou na ampliação para a presente dissertação.

O problema assume contornos mundiais e desafia várias áreas do Direito. Não obstante, assumimos o desafio de estudar o problema unicamente na perspetiva jurídico-laboral. Com esse fito, justifica-se uma análise atenta do panorama norte-americano por ser o primeiro ordenamento jurídico onde a questão emergiu e foi apresentada perante órgãos judiciais. Do mesmo modo, também no seio dos Estados Membros da União Europeia, nomeadamente em Espanha, Reino Unido e Itália, o problema surgiu e provocou ruído que ainda está longe de ser pacificamente silenciado.

Cientes das potencialidades destas empresas, orientaremos o presente estudo exclusivamente no sentido de indagar a caracterização da relação estabelecida entre as

empresas (“ditas”) tecnológicas e os seus colaboradores, tendo por base o modelo de negócio da *UBER* e a relação com os (seus) motoristas.

II. A economia colaborativa

O modelo de organização empresarial de economia colaborativa, a também apelidada *UBER economy*, está em ampla expansão. O empreendedorismo faz multiplicar as empresas que têm vindo a seguir este modelo organizacional. Na sua essência está a ideia de partilha e a filosofia do modelo centra-se na abolição de intermediários. Tudo se partilha: custos, ativos e utilizadores. O paradigma empresarial é complexo mas tem por base um pensamento orientador simples: relacionar a oferta e a procura de um determinado serviço ou ativo de forma intuitiva, sem intervenção mediadora do mercado e, na maioria das vezes, em tempo real e quase instantâneo através da utilização de plataformas digitais.

As plataformas proliferam a uma velocidade vertiginosa e estão já a revolucionar a economia mundial. Um estudo recente¹ aponta os cinco principais sectores da economia colaborativa como sendo o financiamento interpares, o recrutamento em linha, o alojamento entre particulares, a partilha de veículos automóveis e o *streaming* de áudio e vídeo. O mesmo estudo conclui que o sector em exponencial crescimento tem potencialidades para ir muito além dos atuais 15 mil milhões de dólares (cerca de 13 mil milhões de euros) em receitas mundiais anuais para a casa dos 335 mil milhões (cerca de 300 mil milhões de euros).

As vantagens e mais-valias da economia colaborativa são inegáveis. Com este modo organizacional criam-se oportunidades incalculáveis para empreendedores² e empresas que veem o seu negócio, a sua ideia, passar do papel para a realidade a uma

¹ PricewaterhouseCoopers (PwC), *Consumer Intelligence Series: The sharing economy*, 2015, in <<http://www.pwc.com/CISsharing> (01.06.2016).

² ALOISI, ANTONIO. “Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms”, *Comparative Labor Law&Policy Journal*, Vol. 37, n.º 3, 2016, p. 683, analisa as novas oportunidades de trabalho criadas pelo estímulo à crescente procura pelos utilizadores, alertando que estas oportunidades a longo prazo poderão vir a revelar-se prejudiciais, uma vez que colocam em causa o núcleo essencial de proteção dos trabalhadores, nomeadamente no âmbito da saúde e segurança no trabalho.

velocidade supersónica, bem como transpõem fronteiras com extrema facilidade, passando a atuar em vários mercados num curto espaço de tempo. A expansão e a internacionalização são facilitadas nestas empresas devido aos custos significativamente reduzidos para se tornarem *stakeholders* globais³. Como veremos, praticamente não é titular dos meios de produção e os encargos são, as mais das vezes, diminutos tendo em conta as receitas que atingem. O modelo permite às empresas apenas investir dentro do quadro estritamente indispensável, contratando somente e na medida das suas necessidades e com custos assinalavelmente mais reduzidos⁴.

Mas não só para empresas e empreendedores. Também para os consumidores e utilizadores dos serviços e bens este modelo se apresenta bastante interessante, uma vez que lhes permite ter um maior leque de escolha, por haver mais oferta, a preços mais baixos.

Esta nova realidade suscita inúmeros problemas de ordem jurídica, nomeada e principalmente no âmbito do direito da concorrência e do direito do trabalho. Apesar de, na maioria dos casos, as empresas que adotam este modelo atuarem plenamente nos diversos mercados, enfrentam inúmeros entraves legais. Nessa senda, por reclamarem a segurança e certeza jurídica necessárias, a própria União Europeia tem vindo a unir esforços para a coesão e integração desta economia colaborativa no seu seio, mormente uma estratégia para o Mercado Único, capaz de responder cabalmente às necessidades destas empresas. Com o fito de possibilitar a criação de novas oportunidades para empresas e consumidores e de contribuir para a inovação e modernização, a Comissão Europeia dirigiu, já em 2015, uma Comunicação ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões com recomendações para melhorar o Mercado Único, onde dedica inteiramente um ponto à integração da economia colaborativa⁵. No seguimento da iniciativa supra, em 2016, a Comissão

³ Neste sentido observam, em Espanha, TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN. “El impacto de la “UBER Economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *IUSLabor - Revista electrònica de Dret del Treball i de la Seguretat Social*, n.º 3/2015, in <<https://ssrn.com/abstract=2705538>, p. 7, e nos Estados Unidos da América, ROGERS, BRISHEN. *Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics*, Temple University Legal Studies Research Paper, n.º 2015-33, in <<https://ssrn.com/abstract=2641305>, pp. 10 e 14.

⁴ O mesmo observa RODRIGUEZ-PIÑERO, MIGUEL. “El trabajo 3.0 y la regulación laboral: por un enfoque creativo en su tratamiento legal”, *Creatividad y Sociedad*, n.º 26, Madrid, 2016, p. 47.

⁵ “Melhorar o Mercado Único: mais oportunidades para os cidadãos e as empresas”, 28 de outubro de 2015, disponível em <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13370-2015-INIT/pt/pdf>.

publicou as orientações para os Estados-Membros com vista a assegurar um desenvolvimento equilibrado da economia colaborativa. Num documento intitulado “Uma nova agenda europeia para a economia colaborativa”, conclui o organismo da União Europeia que a “UE deve apoiar a inovação, a competitividade e as oportunidades de crescimento oferecidas pela modernização da economia, de forma proactiva”⁶, ao mesmo passo que tem de garantir “condições de trabalho equitativas e um nível adequado e sustentável de defesa do consumidor e proteção social”.

III. O modelo da *UBER*

A *UBER*, como a maioria das empresas de economia colaborativa, apresenta-se como empresa tecnológica que reúne a oferta e a procura num determinado sector de atividade. A empresa demarca-se da atuação no sector dos transportes de passageiros, isto é, afirma que não atua no mercado mas assume-se antes como um mero intermediário. Intermediário esse que apenas gere a *app* pelo meio da qual se diligencia o encontro entre os utilizadores/consumidores e os prestadores independentes de serviços. A contrapartida desta intermediação é o pagamento pelo prestador de uma comissão percentual em razão do valor do serviço, que é logo retida no momento do pagamento pelo consumidor. No fundo, a empresa recebe em troca da utilização da sua plataforma. Por isso mesmo, não considera os motoristas como (“seus”) trabalhadores, preferindo antes um discurso no sentido de serem parceiros que utilizam a sua plataforma⁷. A argumentação é interessante, ainda que, por vezes falaciosa, como veremos.

A grande “bandeira” da *UBER* para atrair motoristas sempre foi a independência e a flexibilidade na prestação do serviço, ou seja, proporcionar uma oportunidade de negócio aos seus parceiros, no qual são eles próprios quem decide quando e quantas horas pretendem trabalhar. De facto, é manifesta a maior liberdade destes motoristas em relação

⁶ “Uma nova agenda europeia para a economia colaborativa”, Bruxelas, COM(2016) 356 final, p. 18. < <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16881> .

⁷ “A *UBER* não é uma empresa de transportes, na medida em que não tem carros e não emprega motoristas. Os parceiros da *UBER* em Portugal são Táxis Letra A, Táxis Letra T, operadores turísticos e empresas de rent-a-car. São esses parceiros que a *UBER*, através da sua plataforma tecnológica, liga aos seus utilizadores”, pode ler-se no site da empresa em Portugal em <http://UBERportugal.pt/about/portugal>.

às relações tradicionais de trabalho subordinado. A esta maior liberdade está diretamente associada uma menor dependência da *UBER* em relação aos motoristas, uma vez que o modelo de negócio pretende convocar o maior número possível de prestadores de serviços e utilizadores, de tal forma que se revele desnecessário contratar trabalhadores próprios para dar resposta às solicitações destes últimos. Atente-se, no entanto, no facto de esta atuação massiva no sector dos transportes de passageiros poder levar à criação de um verdadeiro monopólio, onde a médio prazo poderá ser impraticável ter mais atores empresariais no mesmo mercado. Para se posicionar e afirmar no mercado, revela-se necessário captar um elevado número de motoristas por forma a garantir que sempre que, apesar da flexibilidade que estes têm para definir quanto e quando trabalhar, os utilizadores tenham a garantia de encontrar sempre um disponível *in loco*. Como refere ADRIÁN TODOLÍ SIGNES, “*el mercado va a tender a convertirse en un monopolio no pudiendo existir más de dos o tres empresas que se dediquen al mismo sector*”⁸.

Mas a menor dependência mencionada ganha contornos ainda mais relevantes quando analisada do ponto de vista da subordinação necessária para dirigir e supervisionar os serviços prestados. No final de cada trajeto de viagem contratada através da *app UBER*, o consumidor/utilizador fará a avaliação do serviço prestado pelo motorista, numa escala de 1 a 5 definida pela empresa proprietária da aplicação. Assim, a empresa (dita) tecnológica receberá em tempo real *feedback* relativo aos motoristas e ao serviço prestado. A empresa confia que este *feedback* por parte dos utilizadores seja genuíno e suficiente para controlar a qualidade do serviço prestado. Com estes dados poderá fazer um controlo a montante, relevando os dados recolhidos e o cruzamento dos mesmos com os perfis contratados, para melhor decidir a política de recrutamento e seleção de motoristas no futuro, e a jusante, mediante utilização dos dados avaliativos para justificar a cessação do vínculo com os motoristas.

Por conseguinte, não necessitará de se dedicar à formação dos motoristas, uma vez que estes têm de se apresentar prontos a desenvolver a atividade se quiserem trabalhar, disponíveis para iniciar no imediato: verdadeiramente “*chave na mão*”.

Aqui chegados, a primordial questão que se coloca prende-se precisamente com a natureza da empresa: será a *UBER* simplesmente uma empresa tecnológica ou, pelo

⁸ TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN, ob. cit., p. 7.

contrário, será uma empresa dedicada à prestação de serviços no sector dos transportes? Tentaremos aflorar uma breve resposta a esta questão para, de seguida, nos dedicarmos ao busílis do nosso estudo: as relações laborais no âmbito deste modelo de organização empresarial.

IV. Uma base de dados sem mais?

Considerar a empresa pura e simplesmente como uma empresa tecnológica seria o mesmo que entender a *UBER* como uma mera base de dados. Neste cenário, a empresa nunca assumiria qualquer risco de vir a ser responsabilizada pela qualidade dos serviços, nem por quaisquer danos que pudessem resultar da atividade, nem mesmo teria de cumprir as regras do ordenamento jurídico que regulam o sector de atividade. Quanto a este ponto, no que toca ao direito da concorrência, não abordaremos a questão. Diga-se apenas que urge regular a atividade por forma a não permitir que esta e outras empresas do mesmo tipo continuem a atuar desprotegidas no mercado, devido ao vazio jurídico existente⁹. A proteção da inovação, da concorrência e do consumidor exigem novas soluções que se adequem a esta nova realidade. Certamente que o caminho não será, nessa sede, coartar o desenvolvimento tecnológico, mas sim reformar o atual quadro legislativo por forma a flexibilizar o acesso ao sector.

De facto, não nos parece admissível enquadrar a *UBER* como uma empresa (meramente) tecnológica. Esta é bastante mais do que uma base de dados, porque não se cinge à intermediação entre motoristas e clientes. Neste sentido pronunciou-se já o *United States District Court for the Northern District of California*¹⁰, concluindo que a *UBER* não

⁹ De acordo com o incisivo comentário de ALOISI, ANTONIO. ob. cit., p. 686, estas empresas aproveitaram-se da lacuna legal e entraram “de cabeça” no mercado, movimentando-se “*in the wild*”, abusando de uma posição dominante e monopolista, exercendo controlo sobre os trabalhadores e evitando os entraves regulatórios, com os quais só teriam de se ver confrontados em momento posterior. Conclui o autor que a inovação não deveria consistir nestas práticas. Por sua vez, KEANE, EDDIE. “Are Collaborative Workers Employees?”, *Hungarian Labour Law E-Journal*, n.º 2016/2, in <<http://www.hllj.hu>, conclui que perante as incertezas regulatórias, tanto a empresa como os motoristas são jogados numa situação de inviabilidade dos seu planos para atuar globalmente.

¹⁰ *O’Connor v. UBER Technologies, Inc.*, Case No. C-13-3826 EMC, março de 2015, segundo o qual “First, *UBER*’s self-definition as a mere “technology company” focuses exclusively on the mechanics of its platform (i.e., the use of internet enabled smartphones and software applications) rather than on the substance of what *UBER* actually does (i.e., enable customers to book and receive rides). This is an unduly narrow frame.10 *UBER* engineered a software method to connect drivers with passengers, but this is merely

poderia ser considerada meramente como uma empresa tecnológica, sentenciando que “(...) *it is clear that UBER is most certainly a transportation company, albeit a technologically sophisticated one*”, isto porque “*UBER engineered a software method to connect drivers with passengers, but this is merely one instrumentality used in the context of its larger business*”. Posteriormente, por terras britânicas, foi também assertivo o coletivo de juízes que julgou o caso *Aslam v. Uber*¹¹ e observou que seria absurdo contrariar a realidade de que a empresa é um ator do mercado de serviços de transporte. Vejamos.

V. Laivos de laboralidade

i. Razão de ordem

O tema que ora nos propomos percorrer não permite uma análise exaustiva nesta lide, pelo que se adverte que a abordagem será necessariamente sucinta e meramente instrumental ao objeto de estudo da presente dissertação. O tratamento do tema da subordinação jurídica obrigaria e mereceria uma análise que se revela inexequível nesta sede, porquanto é interminável a bibliografia nacional e internacional sobre o assunto que, provavelmente, mais tinta fez correr aos estudiosos do Direito do Trabalho.

Assim, propomo-nos a enquadrar primeiramente e de forma sucinta a relação dos motoristas UBER com a empresa, passando posteriormente à análise incidental do conceito de subordinação, bem como dos indícios da sua existência. Aí chegados, merecerá o nosso cuidado uma breve reflexão atinente à presunção de laboralidade entre

one instrumentality used in the context of its larger business. *UBER* does not simply sell software; it sells rides. *UBER* is no more a “technology company” than Yellow Cab is a “technology company” because it uses CB radios to dispatch taxi cabs, John Deere is a “technology company” because it uses computers and robots to manufacture lawn mowers, or Domino Sugar is a “technology company” because it uses modern irrigation techniques to grow its sugar cane. Indeed, very few (if any) firms are not technology companies if one focuses solely on how they create or distribute their products. If, however, the focus is on the substance of what the firm actually does (e.g., sells cab rides, lawn mowers, or sugar), it is clear that *UBER* is most certainly a transportation company, albeit a technologically sophisticated one. In fact, as noted above, *UBER*’s own marketing bears this out, referring to *UBER* as “Everyone’s Private Driver,” and describing *UBER* as a “transportation system” and the “best transportation service in San Francisco.” (excerto) (Consultado em <<http://skift.com/wp-content/uploads/2015/07/OConnor-v.-UBER-Technologies.pdf>>).

¹¹ *Aslam, Farrar and Others v. UBER, Case Nos. 2202551/2015 & Others*, Outubro de 2016, consultado em <<https://www.judiciary.gov.uk/judgments/mr-y-aslam-mr-j-farrar-and-others-v-UBER/>>, onde se pode ler “(it is) *unreal to deny that UBER is in business as a supplier of transportation services. Simple common sense argues to the contrary*”.

nós prevista, bem ainda uma prognose da previsibilidade de vir um sujeito que preste atividade de motorista para a UBER a beneficiar da referida presunção.

ii. Enquadramento

Os (candidatos a) motoristas estão sujeitos a um amplo conjunto de regras que são condição *sine qua non* para poderem iniciar a utilização da aplicação enquanto parceiros UBER, que devem continuar a ser observadas para não verem o seu acesso negado, temporária ou permanentemente.

A empresa define as características dos veículos que os motoristas têm de conduzir para poderem ser parceiros, as quais passam pela marca, modelo, cilindrada e mesmo cor da viatura. Por cada país, e por vezes mesmo por cidade, é divulgada a lista de viaturas com indicação do modelo e motorização que são elegíveis para serem parceiros da empresa.

A UBER tem ainda ingerência no padrão de atendimento, isto é, impõe aos motoristas parceiros a observância de determinados procedimentos no contacto com os consumidores e, ainda, a utilização de uniforme (não um uniforme próprio mas um padrão de *dress code* a observar para poder operar).

A UBER define o preço do serviço de transporte sem sujeição a qualquer ponderação ou definição reguladora. O mesmo é dizer que o parceiro motorista não tem qualquer possibilidade de intervir na definição dos preços praticados, uma vez que estes são definidos pela UBER, através da utilização de um algoritmo que combina a distância percorrida e o tempo de viagem e, ainda, através da aplicação da chamada tarifa dinâmica, que consiste na multiplicação do preço normal da viagem por um determinado valor em momentos de elevada procura pelos consumidores. Ou seja, quando há mais consumidores a solicitar serviços do que motoristas disponíveis, o preço da viagem aumenta; quando a procura diminui e o número de consumidores é igual ou menor do que o de motoristas disponíveis, a tarifa volta ao valor *standard*¹². Os motoristas não têm

¹² Segundo o UBER, a utilização da referida tarifa dinâmica em momentos de elevada procura funciona como uma forma de incentivar motoristas a estarem disponíveis nessas horas.

qualquer interferência na aplicação da tarifa dinâmica – esta é acionada automaticamente pela aplicação gerida pela *UBER*.

Além do preço, é também a *UBER* quem define o modo de pagamento, obrigatoriamente efetuado por débito em cartão de crédito associado à aplicação, e o recebe. Na verdade, apesar de o serviço ser faturado pelo motorista diretamente ao consumidor final, é a *UBER* quem recebe o pagamento do cliente e, posteriormente, transfere semanalmente para o motorista parceiro as verbas recebidas após retenção da sua percentagem, que varia entre 20% e 40% do preço de cada viagem. As verbas transferidas à semana podem ainda ser acrescidas de prémios, por exemplo, por estar ao serviço em determinados períodos em que há maior solicitação dos utilizadores e menor disponibilidade dos motoristas e, ainda, por circular ao serviço em determinadas zonas com menor rácio de motoristas por utilizador, as chamadas zonas “indesejadas”.

Ademais, a empresa centraliza a atribuição do motorista ao serviço solicitado pelo utilizador na aplicação, não tendo estes últimos qualquer intervenção na escolha. Aliás, essa nem seria uma questão relevante, uma vez que os consumidores não procuram um motorista ou um rol deles através da aplicação, mas procuram sim contratar um serviço que a marca *UBER* oferece com garantias de qualidade e determinadas características.

Cumpre, aqui, fazer referência às duas formas possíveis de ser motorista *UBER* no atual plano: por um lado, pode o candidato a motorista que preencha os requisitos estabelecidos pela empresa (por exemplo, possuir habilitação para condução de veículos ligeiros e não ter inscrições no Certificado de Registo Criminal, entre outros) inscrever-se na plataforma de parceiro enquanto empresário em nome individual – os motoristas de táxi de letra A (aluguer de gamas mais altas) ou letra T (táxi de turismo); por outro lado, pode prestar serviços para uma das empresas de aluguer de veículos com motorista privado parceiras da *UBER*, trabalhando diretamente para aquela e não para esta. A distinção é relevante na medida em que, na primeira hipótese, é o motorista que detém a propriedade dos instrumentos de trabalho e, na segunda, na maioria dos casos, é a empresa parceira *UBER* que é proprietária dos instrumentos de trabalho, podendo este elemento vir a ser importante na caracterização da relação estabelecida.

No já citado caso *O'Connor v. UBER Technologies, Inc.*, foi movida uma *class action* com vista ao reconhecimento da existência de um vínculo laboral¹³ entre a *UBER* e os motoristas, que pretendem fazer valer-se dos direitos previstos na legislação laboral do Estado da Califórnia. Os motoristas pretendem ainda o ressarcimento de despesas com os instrumentos de trabalho (viatura e telemóvel). O mediatismo do caso está a ter repercussões em todo o mundo, que tem um olhar atento e alvoroçado no desfecho que poderá estar próximo¹⁴. Vivemos hoje num mundo em que se multiplicam as tensões devido à atividade da empresa, quer no plano do reconhecimento das relações laborais dos motoristas, quer no plano das licenças necessárias para operar no mercado, conexas com o direito da concorrência, mas ainda e também devido à situação fiscal e tributária da empresa. Depois de, no ordenamento jurídico americano, já se ter assistido ao reconhecimento de uma relação de trabalho subordinado de um motorista com a *UBER*, condenando esta no pagamento de despesas e créditos laborais¹⁵, a expectativa é colossal para o remate da *class action* em curso.

Por sua vez, em terras de Sua Majestade, assistimos já a uma decisão proferida por um tribunal de trabalho britânico¹⁶ que qualificou a relação de um motorista com a *UBER* como sendo de trabalho subordinado. Mais ainda: o referido tribunal pronunciou-se no sentido de serem considerados como tempo de trabalho todos os períodos em que o motorista estivesse ativo na aplicação, isto é, desde o momento em que fizesse *log in* e estivesse disponível e em território permitido para receber solicitações de utilizadores.

Entretanto, por cá, indagaremos a integração desta nova realidade nos ditames do direito constituído, colocando em crise a adequação do atual Direito do Trabalho à regulação das relações estabelecidas entre as empresas (ditas tecnológicas) e os seus trabalhadores/prestadores de serviços. Com o fito de alcançar a solução que melhor

¹³ Remetemos maiores desenvolvimentos para o ponto VI, onde trataremos o tema da qualificação.

¹⁴ O assunto conquistou de tal forma o seu lugar no plano mediático internacional e pode ser seguido “live” em www.UBERlawsuit.com.

¹⁵ *Labor Comissioner of the State of California no caso Barbara Ann Berwick v. UBER Technologies, Inc. et all, Case No. 11-46739 EK*, disponível em <http://lawweb.pace.edu/library/UBERcase.pdf>.

¹⁶ No já referido caso *Aslam v. UBER*, pode ler-se no aresto “any driver who (a) has the App switched on, (b) is within the territory in which he is authorised to work, and (c) is able and willing to accept assignments, is, for so long as those conditions are satisfied, working for *UBER* under a ‘worker’ contract and a contract within each of the extended definitions”.

acautele a proteção destes e as expectativas de crescimento daquelas empresas, equacionam-se as possibilidades de autorregulação, negociação coletiva e intervenção legislativa.

iii. Subordinação jurídica e método indiciário

Os conflitos entre (pretensos) trabalhadores e entidades empregadoras em que os primeiros pretendem ver reconhecida a existência de um contrato de trabalho são frequentes nos nossos tribunais. Por norma, o conflito surge em virtude de a vontade declarada pelas partes em documento escrito não ter correto reflexo na vontade real (pelos menos de uma) das partes e/ou por não enquadrar fielmente a real e efetiva relação estabelecida pelas partes.

A atual redação do art. 11.º do CT define contrato de trabalho como “aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”. Constatamos que em relação à redação que contava do CT2003 se eliminou a expressão “e direção” e acrescentou o componente “no âmbito de organização”. A alteração levada a cabo com o CT2009 não pretendeu, com toda a certeza, apartar da definição legal de contrato de trabalho o poder de direção, mas sim ir de encontro às novas realidades com manifestações juslaborais. Isso mesmo se pode extrair das recomendações e propostas apresentadas pela Comissão do Livro Branco das Relações Laborais: “não se pretende com isso afastar o poder de direção (...). Trata-se, sim, de corresponder à evolução que a realidade sofreu neste domínio”¹⁷.

Neste sentido, acreditamos ser hoje a pedra de toque e caracterizadora do contrato de trabalho a presença de uma relação de autoridade, que se pode revelar de diferentes modos, inerente à existência de uma estrutura organizativa na qual o trabalhador se insere. A fina tarefa de identificação da subordinação jurídica é complexa, uma vez que esta se reflete de diferentes modos nas relações laborais. Se, por um lado, poderá revestir-se na emanação de ordens, normalmente como, quando e onde prestar o trabalho, por outro,

¹⁷ Livro Branco das Relações Laborais, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2007, p.101. Cfr. a este respeito FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO. *Direito do Trabalho*, 16.ª ed., Almedina, Lisboa, 2012, pp. 123-124, e MARTINEZ, PEDRO ROMANO. AAVV (Pedro Romano Martinez e outros), *Código do Trabalho anotado*, Almedina, Coimbra, 10.ª ed., 2016, pp. 124 - 127, anotação ao artigo 11.º.

poderão tão somente consistir na acomodação e adaptação a uma atividade e estrutura organizativa¹⁸. Não é um elemento de fácil observação e identificação porque os seus reflexos nem sempre são perceptíveis ou manifestos. Além disso, facilmente identificamos relações subordinadas de trabalho em que não se observam (pelo menos com frequência) atos de direção efetiva e de autoridade, como são exemplo os cargos especializados ou altamente qualificados¹⁹. Nestes últimos casos, os profissionais detêm muitas vezes maiores conhecimentos técnicos do que a própria entidade empregadora, pelo que a subordinação jurídica não poderia ser aferida exclusivamente pela verificação ou não daqueles atos, não se assinalando (qualquer) dependência técnica relevante. Bem assim, a dependência económica, apesar de não ser verdadeiramente um indício de subordinação, não deverá assumir especial relevância enquanto potencial critério alternativo para a aferição da subordinação jurídica, pois existem atividades que podem ser exercidas tanto em regime de contrato de trabalho como de prestação de serviços. Assim, apesar de muitas vezes confinantes ou mesmo contíguos, não se confundem os conceitos de subordinação jurídica, dependência técnica e dependência económica, podendo aquela coabitar com ou sem autonomia técnica e com ou sem dependência económica, do mesmo modo que poderão existir trabalhadores autónomos economicamente dependentes e sem qualquer vínculo subordinado, como bem assinalou o STJ em Ac. de 26/11/08²⁰. No mesmo sentido grafa MONTEIRO FERNANDES, “(...) existe

¹⁸ A este respeito, MARTÍN VALVERDE, ANTONIO; RODRÍGUEZ-SAÑUDO, GUTIÉRREZ; GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN. *Derecho del Trabajo*, 21.ª Ed., Tecnos, Madrid, 2012, p. 41, observam: “*En efecto, la subordinación aparece unas veces como sometimiento a órdenes en todos los aspectos y circunstancias – de tiempo, de lugar y de modo – de la prestación de trabajo. Otras veces, en cambio, en el extremo opuesto, la subordinación no pasa de ser una adaptación o acomodación de la propia actividad laboral a los criterios organizativos (objetivos, condicionamientos y programas) del empleador o empresario*”. Também AMADO, JOÃO LEAL. *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2016, p. 61, observa a manifestação nesta sede da componente organizacional do contrato de trabalho. Relativamente à compatibilidade de coexistência de subordinação jurídica e autonomia técnica, com referência às necessárias acomodações e condicionantes de cariz organizacional, por todos, veja-se GOMES, JÚLIO. *Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 124.

¹⁹ Neste sentido, alertando para os regimes em que é prestado o trabalho nas profissões mais qualificadas, cfr. MARTÍN VALVERDE, ANTONIO; RODRÍGUEZ-SAÑUDO, GUTIÉRREZ; GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN. ob. cit., p. 41.

²⁰ Ac. STJ de 26/11/08 (BRAVO SERRA), onde se pode ler: “(...) impõe-se também não confundir a subordinação jurídica, que, como se disse, é típica do relacionamento do contrato de trabalho, com a dependência técnica, pois que, em alguns ramos de actividade, torna-se evidente a salvaguarda da autonomia técnica do prestador de actividade. E, de semelhante modo, importa anotar que aquela subordinação não implica dependência económica, pois (...) pode não existir dependência económica - no sentido de quem realiza o trabalho para outrem "encontrar na retribuição o seu único ou principal meio de subsistência" - no trabalho subordinado”.

subordinação jurídica sem dependência técnica. O reconhecimento legal dessa possibilidade – não sendo mais do que o reflexo da evolução sofrida, no plano sociológico, pelas chamadas «profissões liberais», em confronto com as novas formas de organização económica e social – acarreta, naturalmente, um acréscimo de dificuldades”, do mesmo modo que “a subordinação jurídica também não se confunde com a de dependência económica”²¹.

O contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços disciplinam situações distintas²² com (pelo menos) um ponto de convergência: a prestação de uma atividade laborativa²³. O cerne da distinção encontra-se no modo em que são prestados e na necessária onerosidade do primeiro.

Ambas as figuras têm por base a prestação de uma atividade, “tanto no contrato de trabalho como no contrato de prestação de serviço está envolvida uma atividade humana positiva (que corresponde juridicamente a uma prestação de *facere*)”²⁴. No entanto, e colocando a questão de forma algo simplista, no contrato de prestação de serviços existe uma obrigação de proporcionar à outra parte o resultado da atividade, sem subordinação jurídica a esta; por outro lado, no contrato de trabalho, o trabalhador obriga-se a prestar determinada atividade nos moldes definidos pela contraparte²⁵. Podemos dizer, também assingelando, que no contrato de prestação de serviços o prestador assume

²¹ FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO. ob. cit., pp. 115-116. No mesmo sentido, observando a compatibilidade da subordinação jurídica e autonomia técnica, GOMES, JÚLIO. *Direito do Trabalho*, Coimbra, 2007, Coimbra Editora, p. 124, e AMADO, JOÃO LEAL. *Contrato...*, cit., pp. 44-45. Em Itália, no mesmo sentido, cfr. PERA, GIUSEPPE. *Diritto Del Lavoro*, Giuffrè Editore, Milão, 1990, p. 106.

²² O entendimento não é pacífico na doutrina nacional, mas há quem entenda que, pelo menos no plano teórico, podemos incluir ambos num conceito amplo de contrato de prestação de serviços, “o qual engloba a prestação de serviços subordinada – onde se inclui o contrato de trabalho – e a prestação de serviços autónoma, que corresponde ao contrato de prestação de serviços propriamente dito” (MARTINEZ, PEDRO ROMANO. *Direito do Trabalho*, 7.^a ed, Almedina, Coimbra, 2015, p. 310. Também neste sentido, cfr. CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES. *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1991, p. 521.

²³ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA. *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II - Situações Laborais Individuais*, 5.^a ed., Almedina, Coimbra, 2014, pp. 56-57.

²⁴ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA. “Delimitação do Contrato de Trabalho e Presunção de Laboralidade no Novo Código do Trabalho – Breves notas”, in *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: Presunção Legal e Método Indiciário*, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2013, p. 57.

²⁵ Não obstante, convém ressaltar que esta distinção nem sempre é clara, pois “toda a atividade tende à obtenção de um qualquer resultado, sendo que este sempre decorrerá da prestação de uma qualquer atividade”. Cfr., por todos, AMADO, JOÃO LEAL. *Contrato...*, cit., p. 52.

uma obrigação de resultado, enquanto o trabalhador assume uma obrigação de meios²⁶. Bem sabemos que esta não será a melhor, nem porventura a suficiente, dicotomia para destrinçar o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços. Ainda assim, quanto ao objeto de ambos os contratos, mesmo as instâncias superiores nacionais veem assinalando esta diferenciação, remetendo o objeto do contrato de trabalho para a prestação de atividade e o do contrato de prestação de serviços para a obtenção de um resultado²⁷. Não obstante, assistimos cada vez mais a contratos de trabalho que fazem refletir os resultados na retribuição, não lhe sendo, portanto, estes irrelevantes²⁸. Aqui retornaremos quando nos debruçarmos sobre a periodicidade e pagamento da retribuição.

A subordinação jurídica²⁹ tem vindo a ser apontada como elemento capital para a distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços. Tem sido este o entendimento predominante na nossa jurisprudência³⁰ e doutrina³¹. Todavia, e ainda que

²⁶ Relativamente à distinção, TELLES, INOCÊNCIO GALVÃO. “Contratos Civis. Projecto completo de um título do futuro Código Civil Português e respectiva exposição de motivos”, *BMJ*, 1959, n.º 83, p. 165, na esteira dos trabalhos da comissão incumbida da elaboração do que viria a ser o Código Civil de 1966, no que ao contrato de trabalho concerne, observou que “Celebra-se tal espécie de contrato quando alguém se obriga para com outrem, mediante retribuição, a fornecer-lhe o próprio trabalho nas suas energias criadoras, e não concretamente o resultado ou os resultados dele”. Cfr. ainda, ROMANO MARTINEZ, PEDRO. ob. cit., p. 311. Em Itália, referindo-se à tendência jurisprudencial nesse sentido, cfr. MARTONE, MICHEL. *Contratto di lavoro e organizzazione, Tomo primo: Contratto e rapporto di lavoro*, in *Trattato di diritto del lavoro*, Mattia Persiani e Franco Carinci (coord.), Vol. IV., CEDAM, Padova, 2012, p. 35.

²⁷ Ac. STJ de 24/02/2011 (FERNANDES DA SILVA) e Ac. STJ de 15/09/2010 (VASQUES DINIS).

²⁸ Isto mesmo observou o Ac. TRC de 23/02/1995 (SOUSA LAMAS): “(...) há contratos de trabalho em que o resultado do trabalho não é irrelevante, como sucede nos casos de trabalho à peça em que a retribuição varia consoante esse resultado”.

²⁹ Por todos, cfr. FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO. ob. cit., p. 114, procura definir subordinação jurídica como “relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem”.

³⁰ A título de exemplo, cfr. Ac. STJ de 24/02/2011 (FERNANDES DA SILVA) e Ac. TRP de 8/04/2013 (PAULA LEAL DE CARVALHO).

³¹ Neste sentido, cfr. MARTINEZ, PEDRO ROMANO. ob. cit., p. 312-313; LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES. *Direito do Trabalho*, Coimbra, 2014, Almedina, p. 128; CURADO, ARMANDO ANTUNES. *Manual Prático de Direito do Trabalho*, 3.ª ed., Quid Juris, Lisboa, 2005, p. 75; CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES. *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1991, p. 532 e 535; AMADO, JOÃO LEAL. *Contrato...*, cit., pp. 44-45. Em Espanha, cfr. OLEA, MANUEL ALONSO; RODRÍGUEZ-SAÑUDO, FERMÍN. GUERRERO, FERNANDO ELORZA. “Labour Law in Spain”, in *International Encyclopaedia of Laws*, 2.ª ed., Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2014, in <<http://www.kluwerlawonline.com>, pp. 45-46; e MARTÍN VALVERDE, ANTONIO; RODRÍGUEZ-SAÑUDO, GUTIÉRREZ; GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN. ob. cit., p. 501-502. Em Itália, por todos, cfr. TREU, TIZIANO. “Labour Law in Italy” in *International Encyclopaedia of Laws*, 5.ª ed., Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2016, in <<http://www.kluwerlawonline.com>, pp. 41-42.

aparentemente isolado, JÚLIO GOMES não acompanha o entendimento da generalidade dos autores; o autor tende a desvalorizar, de certa forma, o elemento na medida em que o mesmo “foi uma abstração, uma fórmula mágica, mas oca, ou, pelo menos, suficientemente elástica, para proporcionar uma aparência de justificação a uma decisão de política jurídica subjacente, decisão essa que hoje é cada vez mais difícil de sustentar”³².

As maiores dificuldades surgem precisamente no momento de aferir a existência ou não de subordinação jurídica³³, problema que assume “uma importância decisiva em matéria de efetividade do Direito do Trabalho”³⁴. Note-se que nada impede que as partes estabeleçam certos aspetos relativos ao modo de execução na prestação de serviços, bem como a autonomia técnica e/ou executória podem variar numa determinada relação de trabalho subordinado. Daí que existam as chamadas zonas cinzentas, situações em que a distinção é tudo menos óbvia, revelando-se complexo e arduo distinguir se estamos perante um contrato de prestação de serviços ou um contrato de trabalho. E é essencialmente nestas situações que temos de nos centrar na realidade empírica para, por meio da identificação de elementos que consubstanciam indícios da existência de uma ou de outra figura, qualificar a relação contratual existente. Aqui reside a necessidade de recurso ao método indiciário³⁵.

iv. Presunção de laboralidade

Concomitantemente, por forma a facilitar a qualificação contratual, o legislador previu no art. 12.º do CT uma presunção de laboralidade³⁶, que utiliza alguns dos indícios

³² GOMES, JÚLIO. *Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 101-102. Em sentido próximo já se havia pronunciado CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES. *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, 1991, Almedina, p. 532 e 535, referindo que a subordinação jurídica ameaçava “ (...) tornar-se numa fórmula vazia”.

³³ Alertando para a aparente facilidade teórica de identificação da subordinação jurídica, mas que na prática se revela atividade complexa devido às inúmeras situações que a realidade comporta, cfr. PERA, GIUSEPPE. *Diritto...*, cit., p. 108.

³⁴ LEAL AMADO, JOÃO. “Presunção de laboralidade: nótula sobre o art. 12.º do Novo Código do Trabalho e o seu âmbito temporal de aplicação”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 82, 2009, p.159.

³⁵ A aplicação do método indiciário à situação *sub judice* será retomada no ponto VI.

³⁶ A versão originária da presunção vertida no art. 12.º do CT 2003 foi alvo de várias críticas porquanto a redação da norma não era a mais feliz, uma vez que ao exigir a verificação cumulativa dos indícios que passaram a enformar a base da presunção, em nada veio facilitar a prova de existência do

do método referido *supra*, por forma a operar uma inversão do ónus de prova. Isto é, para combater a fuga à tutela juslaboral e facilitar a prova da existência de um contrato de trabalho em situação de dúvida, estabeleceu-se uma presunção que opera a favor do trabalhador, permitindo-lhe apenas “alegar os indícios de subordinação jurídica que, no caso, considere relevantes, bem como a existência dos restantes elementos essenciais do contrato de trabalho”³⁷; passando para a esfera do empregador a tarefa de ilidir a presunção, mediante contraprova que evidencie a inexistência de subordinação.

Neste contexto, entre nós, JOANA VASCONCELOS³⁸ já tentou antever a previsibilidade de os motoristas UBER conseguirem beneficiar da presunção de laboralidade quando a questão de (re)qualificação do vínculo fosse colocado perante os tribunais portugueses. No referido estudo, chega-se à conclusão de que “não é expectável que os prestadores de serviços *on demand* venham a conseguir beneficiar da presunção

contrato de trabalho. Com a alteração introduzida pela Lei n.º 9/2006, de 20 de março, as críticas não se desvaneceram; antes pelo contrário, acentuaram-se ainda mais, na medida em que a nova redação não só não havia alterado o rol de elementos da anterior, como ainda havia acrescentado a inserção na estrutura organizativa do beneficiário da atividade e relação de dependência em relação a este. Nas expressivas palavras de AMADO, JOÃO LEAL. “Presunção de laboralidade: nótula sobre o art. 12.º do Novo Código do Trabalho e o seu âmbito temporal de aplicação”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 82, Coimbra, 2009, p. 163, “segundo aquela nova redação do art. 12.º, quando fosse absolutamente certo e seguro que existia um contrato de trabalho, então, e só então, a lei presumiria que tal contrato existia! Este art. 12.º traduzia-se, assim, num autêntico embuste” e, porventura ainda mais expressivo, REIS, JOÃO. “Arbitragem dos serviços mínimos e Lei n.º 9/2006”, *Questões Laborais*, n.º 26, Ano XII, 2005, p. 182, “ (...) quase roça o absurdo jurídico, pois parece mais difícil «provar» a presunção do que a realidade que ela visa presumir (...)”. Com a redação constante do CT 2009, parece ter o legislador estabelecido uma verdadeira presunção de laboralidade, à luz da qual a prova resulta indubitavelmente facilitada para o prestador: provando este a existência de pelo menos dois dos elementos indiciários, funcionará a presunção – presumindo-se o contrato de trabalho – e tendo a contraparte de produzir prova em contrário; neste sentido cfr. CARVALHO, CATARINA; GOMES, JÚLIO. “Labour Law in Portugal”, in *The International Encyclopaedia of Laws*, 1.ª ed., Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2011, in <<http://www.kluwerlawonline.com>, p. 34. Julga-se, assim, ter dado efetividade à diretriz apresentada pela OIT na Recomendação n.º 198 de 2006, onde se podia ler: “11. Com a finalidade de facilitar a determinação da existência de uma relação de trabalho, os Membros devem, dentro da estrutura de políticas nacionais consultar esta Recomendação, considerando as possibilidades seguintes: (...) (b) prover para uma presunção legal de que uma relação de trabalho existe onde um ou mais indicadores relevantes se fazem presente”.

³⁷ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA. ob. cit. , p. 63. A propósito da eficácia temporal do referido art. 12.º, apresentando de forma esclarecedora o funcionamento e alcance da presunção, cfr. ROUXINOL, MILENA. “Notas sobre a eficácia temporal do artigo 12.º do Código do Trabalho a propósito do acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 7 de outubro de 2013”, *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: Presunção Legal e Método Indiciário*, 2.ª ed., Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2016, pp. 26-27.

³⁸ 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”, Publicação online da intervenção no VII Colóquio sobre Direito do Trabalho, Supremo Tribunal de Justiça, 2015, disponível em www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/VIIColoquio/profdjrjoanasvasconcelos.pdf.

legal de existência de contrato de trabalho”³⁹, uma vez que, segundo a autora, não seria fácil de provar a existência de (pelo menos) duas das características elencadas no art. 12.º/1/a) a e) do CT. Quanto ao ponto, perfilhamos o entendimento supra, pois que, na verdade, não se afigura fácil produzir a prova necessária para beneficiar da presunção prevista no art. 12.º do CT. Porventura, porque a presunção que entre nós vigora está ainda baseada no sistema *fordista*, não sendo adequada à atual realidade.

Ainda assim, não é pelo facto de não ser expectável o preenchimento dos pressupostos de que depende a presunção que devemos, sem mais, concluir pela natureza não subordinada do vínculo dos motoristas com a *UBER*. Nas palavras da Autora, “não cremos que esta impossibilidade de preencher os pressupostos da presunção – e de beneficiar da mesma – seja, só por si, reflexo da natureza não subordinada da relação entre prestador de serviços e dono da aplicação ou que, desde logo, suporte qualquer pré-juízo em tal sentido”⁴⁰.

A verdadeira questão para a resolução do problema que nos propusemos a tratar reside, numa primeira linha, na desatualização e desadequação dos indícios previstos no atual art. 12.º CT em face dos atuais desafios que o Direito do Trabalho enfrenta, nomeadamente os impostos pela realidade da economia colaborativa. Os indícios previstos não se coadunam com as mais recentes transformações das relações laborais; estes foram pensados para um tipo de organização empresarial que, hoje em dia, não espelha a mutação do contemporâneo tecido empresarial. Não se queira com isto dizer que não fazem mais sentido, porque fazem. Simplesmente fazem-no e dão cabal resposta apenas a uma parte da realidade integrante. Cumpre, portanto, visitar os indícios previstos na atual redação do art. 12.º CT e empregar os melhores ofícios numa revisão necessária e urgente do preceito. Como bem observa JOANA VASCONCELOS, “Não se trata, pois, de questionar ou de redefinir a noção de subordinação (...)”, mas sim “(...) repensar e reequacionar a/s forma/s por que a mesma se pode, em certos casos, exprimir (...)”, sendo certo que “não se podem resolver problemas de hoje com soluções de ontem”⁴¹.

³⁹ VASCONCELOS, JOANA. ob. cit., p. 8.

⁴⁰ *Idem, Ibidem.*

⁴¹ *Idem*, p. 10.

VI. O impacto da *UBER economy* nas relações laborais

Tratemos, então, de procurar as soluções hodiernas capazes de dar resposta às exigências que vêm acicatando o Direito do Trabalho. Será que o vínculo que liga os motoristas e a *UBER* se aproxima mais de um vínculo laboral do que de uma simples prestação de serviços? Por maioria de razão, muitos dos argumentos e características que serão esgrimidos terão aplicabilidade semelhante às restantes realidades que adotam um mesmo modelo de economia colaborativa.

Como se disse, a *UBER* é mais do que uma mera base de dados e os moldes em que estabelece a relação com os motoristas acolhe, na verdade, inúmeros indícios de subordinação⁴².

A liberdade dada ao motorista para definir quando e quanto trabalhar não pode excluir *a priori* a existência do vínculo laboral. De facto, este elemento é bastante relevante para caracterizar a relação e parece conduzir-nos a uma qualificação distinta do contrato de trabalho. A questão aqui será discernir se esta liberdade é suficiente para afastar os indícios de subordinação, de tal forma que os motoristas sejam verdadeiramente prestadores de serviços autónomos e independentes. Por outras palavras, se os poderes de controlo e direção exercidos pela empresa são de tal forma diminutos que não impliquem uma verdadeira subordinação jurídica.

Para que um sujeito se ache verdadeiramente autónomo e independente, possuindo plena autodeterminação na organização e desempenho da atividade, deve atuar no mercado oferecendo os seus serviços sem se integrar numa organização de outrem. E, na verdade, os motoristas *UBER* não possuem absoluta independência para decidir como prestar o serviço, mesmo escolhendo quando e quanto prestar, uma vez que as diretrizes emanam todas elas da empresa que gere a aplicação⁴³. Isso mesmo se pode extrair, entre

⁴² Como havíamos referenciado em V./ii., o assunto em análise foi já levado a juízo perante tribunais em outros ordenamentos jurídicos, nomeadamente nos Estados Unidos da América, no caso *O'Connor v. UBER Technologies, Inc.*, e no Reino Unido, no caso *Aslam, Farrar and Others v. UBER*.

⁴³ Aportando relevância decisiva a este concreto aspecto, pronunciou-se DAVIDOV, GUY. *The Status of UBER Drivers: A Purposive Approach*, Hebrew University of Jerusalem, 2016, p. 12, observando “It makes a big difference, for example, (...) if the worker is free to decide how to perform the work and for whom, or has to follow directions from the platform”. Também PRASSL, JEREMIAS; RISAK, MARTIN., ob.

outros fatores, do controlo exercido. Ademais, de que lhes serve a liberdade de fixar o tempo e o horário de trabalho quando têm cláusulas de exclusividade⁴⁴ que os impedem de prestar atividade semelhante para outros operadores no mercado?

A supervisão e controlo tradicionais consistiam em emanar ordens concretas sobre o modo de execução da atividade e, também, em fornecer formação aos seus quadros por forma a assegurar o tipo e qualidade da atividade prestada. Mas não é por estas não existirem na sua génese tradicional que devemos concluir que não haja controlo pela empresa. Antes pelo contrário. As novas formas de controlo são tão ou mais constritoras do que as tradicionais⁴⁵. A *UBER* exerce o controlo da atividade dos motoristas por meio das avaliações que os consumidores fazem dos motoristas. A empresa confia nas avaliações dos utilizadores, de tal forma que as utilizam para tomar decisões e aplicar verdadeiras sanções disciplinares, como a desativação temporária ou permanente do acesso à utilização da plataforma⁴⁶, como já elencado *supra* em III. Note-se que a desativação temporária mais não é do que uma verdadeira suspensão do trabalho com perda de retribuição, tal como prevista no art. 328.º/1/e) CT, uma vez que perante aquela o motorista não poderá operar, perdendo conseqüente e inevitavelmente a retribuição naquele período. Mais se diga que as referidas desativações temporárias revestem carácter de sanção disciplinar em que não são observadas as prescrições legais relativas ao

cit., p. 20, referem que a empresa tem o poder para definir o “quê” e o “como” da prestação, ou seja, “including the power to require how and what is to be done”.

⁴⁴ Coloca-se a questão de saber se a exclusividade poderá ser indiciadora de subordinação. A este respeito, GOMES, JÚLIO. ob. cit., p. 137, observa que a exclusividade poderá mais fielmente ser indiciadora de subordinação económica, mas nem tanto de subordinação jurídica. Não obstante, na jurisprudência nacional, cfr., por exemplo, Ac. STJ 19-05-2010 (VASQUES DINIS), onde se pode ler: “A subordinação jurídica (...) deduz-se (...) de factos indiciários, todos a apreciar em concreto e na sua interdependência, sendo os mais significativos: (...) exclusividade da prestação do trabalho”.

⁴⁵ Observando que a tecnologia permite que o controlo seja exercido à distância e, mais, permite ainda fortalecer esse mesmo controlo, cfr. DAVIDOV, GUY. ob. cit., p. 8.

⁴⁶ SIERRA BENITEZ, ESPERANZA MACARENA. “Los conductores de vehículos privados de *UBER*pop: una nueva situación de anomia laboral”, in *El Derecho Del Trabajo y La Seguridad Social En La Encrucijada: Retos Para La Disciplina Laboral*, AAVV, Ediciones Laborum, 2015, p. 258, observa que o controlo exercido através dos meios tecnológicos são utilizados pela empresa para “controlar la actividad de los de los conductores y «penalizar» la permanencia en el servicio de éstos”. Também em PRASSL, JEREMIAS; RISAK, MARTIN. ob. cit., pp. 18-20, se alude às consequências das avaliações para os motoristas, nomeadamente com referência ao relato de um caso real de um motorista desactivado pela *UBER* nos Estados Unidos da América: “It’s every *UBER* driver’s worst nightmare: To receive an email from *UBER* letting you know that you’ve been deactivated as an *UBER* partner, or a message in the app that says you can’t drive. It’s a huge disappointment to be fired from your ride sharing job, and to make things worse, you’re given little to no warning or explanation about your deactivation. Instead, when you try to log on to drive, you’re greeted with an error message” (disponível em <http://www.ridesharingdriver.com/fired-UBER-drivers-get-deactivated-and-reactivated/>).

procedimento disciplinar, nomeadamente a obrigatória audiência prévia do trabalhador, prevista no art. 329.º/6 CT. Não obstante a ilegalidade da sua aplicação, nomeadamente por violação dos trâmites procedimentais elementares descritos, não podemos olvidar que o poder disciplinar⁴⁷ é exclusivo da entidade empregadora e que conhece limites bem balizados na nossa legislação laboral. Quem mais poderia exercer o poder disciplinar que não o empregador? Com este tipo de controlo, a empresa alcança o mesmo fim: assegurar a qualidade do serviço prestado por forma a preencher os seus padrões, aqueles que quer ter no mercado⁴⁸. De facto, este controlo é, em larga medida, superior ao controlo do empregador tradicional, pois o trabalhador está constantemente a ser observado e avaliado⁴⁹.

Se a este elemento acrescentarmos o facto de que para poderem ser motoristas *UBER* estes têm de consentir em partilhar a sua localização em tempo real durante a execução de todos os serviços, por meio de sinal de GPS emitido pelo dispositivo móvel em que corre a aplicação, concluímos que o conjunto destes dois fatores enformam um autêntico *big brother*⁵⁰ laboral. Como já havia observado JÚLIO GOMES, “a possibilidade que as novas tecnologias criaram de sujeitar os trabalhadores ao que já se apelidou de uma verdadeira «trela electrónica» fizeram com que um trabalhador possa estar actualmente exposto a um controlo à distância e que trabalhar fora das instalações do empregador seja cada vez menos garantia de autonomia”⁵¹.

Este último ponto impele-nos para um outro, que se prende com a irrelevância prática de algumas características da relação para a qualificar. Um dos indícios de subordinação prende-se com o facto de a atividade ser “realizada em local pertencente ao

⁴⁷ A este respeito, GOMES, JÚLIO. ob. cit., pp. 879-898, acha o fundamento do poder disciplinar no contrato de trabalho, admitindo a sua conexão com o âmbito organizacional da estrutura na qual se insere. Ainda relativamente ao fundamento e titularidade do poder disciplinar, cfr. MACEDO, PEDRO DE SOUSA. *Poder Disciplinar Patronal*, Coimbra, 1990, Almedina, pp. 7-10. Conclui o autor que “O poder disciplinar é um poder de facto que se justifica com as necessidades organizativas da empresa e vem receber o reconhecimento legal, ao ser controlado”. Em Itália, procurando identificar situações que objetivamente evidenciam a existência de subordinação jurídica, PAPALEONI, MARCO. *Il Rapporto di Lavoro*, in *Manuale di Diritto del Lavoro*, Giuliano Mazzoni (coord.), 6.ª ed. Vol. I, Giufrè Editore, 1988 pp. 236-237, integra nessa linha a sujeição do trabalhador à eventual aplicação de sanções disciplinares.

⁴⁸ *Idem, Ibidem*.

⁴⁹ Em sentido próximo, pronunciou-se TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN., ob. cit., p.10, observando ainda que este tipo de controlo não acarreta qualquer custo para a empresa.

⁵⁰ Assiste-se assim ao preconizado por GEORGE ORWELL na sua obra de referência *1984*.

⁵¹ GOMES, JÚLIO. *Direito do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, pp. 131-132.

seu beneficiário ou por ele determinado”. No âmbito desta nova realidade, o local de trabalho (e a sua pertença) não é preponderante para a qualificação da relação, sendo-o ainda menos quando existem os meios de controlo enunciados. Na verdade, já havia relações de trabalho subordinado expressamente reguladas na nossa legislação laboral em que esta característica já não se verificava, como é exemplo o teletrabalho. Uma vez mais, como havia ensinado JÚLIO GOMES acerca da atualidade do indício referido, este “tem hoje que ser ponderado à luz das novas realidades criadas pelas novas tecnologias de informação e até gestão (...)”⁵².

Por outro lado, o local de trabalho *in casu* poderá ser considerado o veículo em si mesmo. Assim, seria de concluir que o motorista presta um serviço com carácter regular e permanente em local determinado pela empresa, uma vez que o motorista e o seu veículo apenas podem circular numa determinada área fixada unilateralmente pela *UBER*. O mesmo será dizer, a título de exemplo, que um motorista *UBER* que atue em Lisboa não o poderá fazer no Porto, a menos que a empresa autorize a transferência do motorista para a outra área metropolitana. Neste preciso sentido já se pronunciou, em Espanha, a *Inspección de Trabajo de Cataluña*, tendo concluído que a atividade dos motoristas *UBER* se considera prestada por conta de outrem e revela indícios de dependência e subordinação⁵³.

Não obstante, e ainda que se entenda que da realidade descrita resulta um diminuto poder de direção por parte da *UBER*, é inegável que esta tem essa faculdade na sua esfera. Isto é, devemos centrar-nos no poder de direção que a empresa pode exercer, se assim o entender. Conforme ensina JÚLIO GOMES, “é preciso ter em conta que a subordinação jurídica se basta com a mera possibilidade de exercício do poder de direção (mesmo que este, efectivamente, não tenha sido exercido) e que em certas actividades parece bastar um exercício «difuso» desse poder”⁵⁴. Também a jurisprudência nacional é pacífica nesta

⁵² *Idem*, p. 132. A este respeito, já em 1990, escrevia PERA, GIUSEPPE. *Diritto...*, cit., p. 111, acerca da eminente crise do modelo de subordinação vigente, nomeadamente dos seus indícios, devida essencialmente à revolução tecnológica e consequente informatização da sociedade.

⁵³ Conforme noticiou o periódico *El País* no seu sítio *online*, “Trabajo dice que los chóferes de *UBER* son empleados de la firma”, 13/07/2015,

cfr. http://economia.elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569_865496.html

⁵⁴ GOMES, JÚLIO. ob. cit., pp. 120-121. O mesmo observa RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA. *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit., p. 36, “A subordinação pode ser meramente potencial, no sentido em que para a sua verificação não é necessária uma actuação efectiva e constante dos poderes laborais, mas basta a possibilidade de exercício desses poderes”; e FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO. ob. cit., pp. 114-

lide⁵⁵. Nesta sede, estamos seguros de que a empresa detém a possibilidade de exercer um poder de direção ainda mais amplo do que o que efetivamente exerce. Pense-se, por exemplo, na possibilidade de poder unilateralmente alterar os seus Termos e Condições de Utilização passando a ditar (ainda) mais regras de conduta e modo de execução da atividade, que os motoristas teriam necessariamente de acatar e observar. Para esse mesmo facto alerta ROBERT SPRAGUE, “*The pertinent question to determine whether an employer can rebut a prima facie showing of employment is not how much control a hirer exercises, but how much control the hirer retains the right to exercise*”⁵⁶.

Uma outra questão remete-nos para a propriedade dos meios de produção. Um outro indício “clássico” da existência de contrato de trabalho verifica-se quando “os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade”. No modelo de negócio em apreço, os equipamentos e instrumentos de trabalho cingem-se ao veículo automóvel e ao equipamento móvel em que corre a aplicação, normalmente um *smartphone*. Mais uma vez somos impelidos para a irrelevância prática de algumas das (tradicional) características da relação para a qualificar. A propriedade dos meios de produção é um critério desajustado no contexto atual e concreto; este foi pensado para as grandes fábricas do período pós-revolução industrial onde o trabalhador nunca poderia ter chances de chegar a ser proprietário. Remetemos para o que ensina JÚLIO GOMES quando nota que “é evidente que o indício terá muito pouco peso quando o investimento a realizar nesses meios de produção é pouco significativo (...)”⁵⁷. De facto, hoje-em-dia, os veículos automóveis e os *smartphones* massificaram-se de tal forma que são de relativo fácil acesso ao consumidor ordinário, não devendo por isso funcionar como uma das características que relevará para qualificar a relação como de prestação de serviços e, conseqüentemente, excluí-la do âmbito de proteção juslaboral.

115, alertando que “é suficiente um estado de dependência *potencial*”. Ainda neste preciso sentido, PERA, GIUSEPPE., *Introduzione Al Diritto Del Lavoro Italiano*, CEDAM, Pádua, 2002, p. 75.

⁵⁵ Cfr., a título de exemplo, Ac. STJ de 28/06/2006 (MANUEL JOAQUIM SOUSA PEIXOTO), Ac. STJ 19-05-2010 (VASQUES DINIS), Ac. STJ de 21/05/2014 (MÁRIO BELO MORGADO), Ac. STJ de 9/03/2017 (RIBEIRO CARDOSO), Ac. TRP de 21/05/2012 (EDUARDO PETERSEN SILVA), Ac. TRL de 18/06/2014 (JOSÉ EDUARDO SAPATEIRO).

⁵⁶ SPRAGUE, ROBERT. “Worker (Mis)Classification In The Sharing Economy: Square Pegs Trying To Fit In Round Holes”, *31 A.B.A. Journal of Labor & Employment Law* 53, 2015, in <<https://ssrn.com/abstract=2606600> (27.06.2016), pp. 16-17.

⁵⁷ GOMES, JÚLIO. ob. cit., pp. 132-131.

Por fim, uma última consideração que se reporta às chances empresariais. Um trabalhador verdadeiramente autónomo e independente assume parte dos riscos empresariais, mas também as respetivas chances. Ou seja, apesar de correr os normais riscos de um ator no mercado, concorre também na mesma medida nas oportunidades de negócio. Esta possibilidade não se verifica objetivamente na realidade dos motoristas *UBER*, pois estes apenas colocam a sua força e disponibilidade de trabalho a favor da empresa: são pura e simples mão-de-obra que não traz qualquer valor acrescentado para a empresa além do trabalho propriamente dito. Sintetizando, o motorista não tem qualquer perspectiva de ganhar quota de mercado, nem mesmo de atuar nele enquanto empresário ou empreendedor, pois limita-se a cumprir as instruções emanadas da *UBER* relativas ao modo de execução da atividade.

Pelo exposto, concluímos que a relação que se estabelece entre os motoristas e a *UBER* é especial⁵⁸ e atípica, encontrando-se, no entanto, mais próxima do contrato de trabalho do que do contrato de prestação de serviços⁵⁹. Ainda assim, as maiores cautelas devem ser tidas na (re)qualificação destes vínculos. Como realidade diferenciada das demais, reclama uma proteção e regulação distinta das restantes⁶⁰. O problema do

⁵⁸ Acompanhamos o entendimento de CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE. “O artigo 9º do Código do Trabalho e a situação laboral dos treinadores desportivos”, *Desporto & Direito. Revista Jurídica do Desporto*, Ano IX, nº 25, 2011, p. 36, segundo o qual “O dinamismo do mundo das empresas e das relações de trabalho gera, portanto, a necessidade de adaptação das regras juslaborais a certos contextos organizativos típicos ou a outros modos de ser essenciais, que não se esgotam na previsão de diversas modalidades de contrato de trabalho especial. Para além dos modelos contratuais típicos e nominados, encontramos contratos que vêm emergindo da realidade social e jurídica, revestindo contornos específicos independentemente de um expresse reconhecimento do legislador”. Por outro lado, há autores que defendem que para se afirmar a existência de uma relação de trabalho especial é necessária a expressa previsão do legislador nesse sentido; assim, cfr. GOMES, JÚLIO. “Da fábrica à fábrica de sonhos – primeiras reflexões sobre o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espetáculos”, in *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, p. 202.

⁵⁹ Em PRASSL, JEREMIAS; RISAK, MARTIN. “*UBER*, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”. *Oxford Legal Studies Research Paper*, n.º 8/2016, in <<https://ssrn.com/abstract=2733003>, p. 22, os autores vão mais longe, concluindo que a relação estabelecida entre a *UBER* e os seus motoristas em pouco se distancia das tradicionais relações de trabalho no que tange às funções da entidade empregadora. Também GINÈS Y FABRELLAS, ANNA; GÁLVEZ DURAN, SERGI. “Sharing economy vs. *UBER* economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, *InDret - Revista para el Análisis del Derecho*, 2016, n.º1/2016, pp. 36-37, concluem que a relação estabelecida entre a *UBER* e os motoristas é evidentemente uma relação de trabalho subordinado, por contraposição com outras realidades que também tiveram origem no seio destas economias mas enveredam por modelos organizacionais distintos, tendo como paradigma oposto o caso da *BlaBlaCar*.

⁶⁰ TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN., ob. cit., p. 24, propõe a previsão normativa de uma relação laboral especial pensada para estes desígnios. Também RODRIGUEZ-PIÑERO, MIGUEL, ob. cit., p. 61, encontra razões para esta previsão especial por se acharem preenchidas razões que culminaram com estatuição de outros regimes laborais especiais em Espanha. Cfr. CAVAS MARTINEZ, FAUSTINO. “Las prestaciones de

enquadramento jurídico destes prestadores de serviços dentro do conceito tradicional de contrato de trabalho levaria necessariamente à aplicação em bloco de todo o regime laboral.

Aqui, mais uma vez somos impelidos para as tais zonas cinzentas em que estamos numa fronteira pouco clara entre as figuras da prestação de trabalho subordinado e a prestação de serviços. Nas expressivas palavras de ANTONIO ALOISI, reportando-se à realidade *in casu*, a fronteira entre o “micro-empendedor” e o “precário” nunca foi tão desfocada⁶¹. A verdade é que a investigação que tem sido levada a cabo neste plano tem procurado exaustivamente o enquadramento destes prestadores no sentido da sua qualificação como trabalhadores, por forma a combater a já afamada *uberização* das relações de trabalho. De todo o modo, consentimos que o caminho a trilhar poderá eventualmente ser percorrido pelo recurso à musculação das figuras civilísticas entre nós previstas, como que um desenvolvimento de novas estirpes da prestação de serviços capazes de assegurar os interesses envolvidos numa figura intermédia^{62/63}. Em todo o

servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un nuevo desafío para el derecho del trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2017, n.º 406, pp. 53-55, propugna a criação de uma relação laboral especial para acautelar as especificidades da relação dos motoristas *UBER* uma vez que “no se considera oportuna la consecuencia inmediata que sería la aplicación en bloque de toda la normativa laboral a este nuevo tipo de trabajador”.

⁶¹ ALOISI, ANTONIO. ob. cit., p. 683, “The boundary between «microentrepreneur» and «precarit» (or rather «cybertariat») has never been so blurred”, com referência à expressão “cybertariat” originariamente utilizada por HUWS, URSULA. “The Making of a Cybertariat? Virtual Work in a Real World”, *Working Classes, Global Realities, Socialist Register 2001*, Vol. 37, 2000, pp. 1-23, in < <http://socialistregister.com/index.php/srv/issue/view/438#.WNfwVjsrIdV> .

⁶² Cumpre referência telegráfica às chamadas situações de parasubordinação. O fenómeno dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes é uma realidade complexa, mas que vem ganhando palco, nomeadamente no seio da União Europeia. Alguns Estados-Membros avançaram com a previsão legal da figura, ainda que não haja uniformidade nos caminhos adotados; cfr. Comité Económico e Social Europeu, “Novas tendências do trabalho independente: o caso específico do trabalho autónomo economicamente dependente”, OJ C 18, 19/1/2011, pp. 44-52. Entre nós, a opção passou por alargar a aplicação da tutela laboral, circunscrita aos **domínios** definidos no art. 10.º CT, a relações que formalmente são de trabalho autónomo. Isto é, relações em que não existe subordinação jurídica e a atividade é prestada verdadeiramente com autonomia, mas que, apesar de tudo, existe uma dependência económica do prestador do serviço perante o credor, que justifica um tratamento especial, sendo então tratados como contratos equiparados. Trata-se, no fundo, da solução operacional para um problema de justiça material. Como bem sintetizou RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA. *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit., p. 78, “o problema dos contratos equiparados não era um problema de qualificação mas antes um problema regimental”.

⁶³ A este respeito, nos Estados Unidos da América, já se digladiam os autores que sugerem a criação da figura intermédia, sugerindo uma figura de “*independent worker*”, e os que observam que todas as figuras atualmente existentes deverão dar resposta ao enquadramento das novas formas de prestação de atividade porque de outro modo o risco de exclusão da proteção laboral é eminente. Cfr., respetivamente, HARRIS, SETH D.; KRUEGER, ALAN B. *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"*, The Hamilton Project, Brookings, Washington DC, 2015., in

caso, cremos que o caso concreto dos motoristas *UBER* se posiciona no extremo dos chamados trabalhos 3.0, isto é, dentro do espectro cinzento estão já na margem do trabalho subordinado e, por isso, realmente demandam proteção juslaboral.

Estas relações reclamam, assim, regulação urgente por forma a alcançar-se a certeza e segurança jurídica necessárias, bem como a indispensável proteção no âmbito laboral das relações que merecem essa tutela. O que se reclama não é uma alteração do conceito de subordinação, mas antes uma especial atenção aos novos desafios colocados ao Direito do Trabalho pelos modos como essa mesma subordinação se pode exprimir nas relações contemporâneas. Por forma a conceder a proteção laboral adequada às relações que a reclamam (e o justificam!), a solução poderia passar por dois vetores distintos. Por um lado, visitar o atual art. 12.º do CT, com a consequente flexibilização na revisão e atualização dos indícios aí previstos, poderia ser um caminho. Por outro, e no nosso ponto de vista o mais acertado, a previsão de um regime especial que conceda a proteção necessária e adequada às relações laborais que se estabelecem no seio das economias colaborativas. Na verdade, “virtual” não pode ser sinónimo de “explorável”⁶⁴.

Aqui, a questão que se coloca é o meio adequado para alcançar a necessária proteção. Há que atender que estamos perante uma realidade ainda em crescimento e em constante mutação, pelo que uma qualquer intervenção no sentido de a regular deve ser prudente para não coartar a possibilidade de criação de novas oportunidades para empresas e consumidores e de inovação e modernização⁶⁵. Ainda assim, cumpre salientar que o *timing* escolhido para a regular é essencial. Há enormes riscos em adiar a regulação, porque se afigura extremamente negativo fazer perdurar a ineficácia da proteção laboral. Mais a mais, a introdução de alterações estruturantes em matérias tão sensíveis como a legislação laboral poderão ter uma repercussão que não se pretende num mercado que já esteja minimamente consistente e estruturado num determinado contexto e com

http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf, pp. 15-21, e EISENBREY, ROSS.; MISHEL, LAURENCE. *UBER business model does not justify a new ‘independent worker’ category*, Economic Policy Institute, 2017, in <<http://www.epi.org/publication/UBER-business-model-does-not-justify-a-new-independent-worker-category/> (07.04.2017).

⁶⁴ “Virtual, indeed, does not mean exploitable”, a expressão é de ALOISI, ANTONIO. ob. cit., p. 684.

⁶⁵ Neste sentido, SMITH, REBECCA; LEBERSTEIN, SARAH., Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy, *NELP - National Employment Law Project*, 2015, <<http://www.nelp.org/content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf>, p. 7, certamente observaram “The goal of regulation is not to impede technological advances, nor need it have that effect”.

determinados pressupostos⁶⁶. Apraz ainda alertar para um outro problema conexo que poderá advir da delonga na regulação que se prende com a formação de grupos de pressão – o famoso *lobby* – que numa fase posterior poderá vir a ser outro entrave à penetração do sistema. Para isso mesmo atenta ADRIÁN TODOLÍ SIGNES, quando afirma que uma tentativa tardia de regular esta indústria numa fase já avançada poderá vir acompanhada da influência desses mesmos grupos, com o fito de “*controlar el mercado e imponer barreras de entrada*” em vez de “*realmente mejorar la situación de los trabajadores*”⁶⁷.

Quanto à possibilidade de autorregulação e de negociação coletiva, defendida por alguns como meio mais adequado, por afastar a intervenção pública e evitar o não pretendido entrave ao crescimento, desenvolvimento e inovação destas novas economias, ambas necessitariam de contar com os contributos imprescindíveis de todos os intervenientes, nomeada e concretamente, dos trabalhadores. Aqui surge justamente o problema. No modelo de negócio e atividade descritos não há um contacto direto nem reiterado entre os trabalhadores. Note-se que na sua grande maioria não se conhecem e não tiveram sequer contacto uma única vez. A própria dinâmica deste modelo não facilita esse contacto e o desenvolvimento nem a criação de um espírito coletivo suficientemente forte e capaz de assegurar a defesa de interesses comuns⁶⁸. Estes trabalhadores têm uma atividade bastante solitária e individual que coloca inúmeros entraves à conceção de relações de confiança e de união. Os primeiros e únicos ecos dessas manifestações de cariz coletivo têm surgido por parte dos próprios trabalhadores ao criarem fóruns paralelos de partilha de experiências, onde inclusivamente se “avalia” o empregador. Não obstante, não são estes fóruns capazes de assegurar o que se pretende, quanto mais não seja porque os utilizadores que neles intervêm são anónimos. Entendemos que não se encontrando maneira de obter uma representação fidedigna e verdadeiramente representativa da classe, a autorregulação redundaria numa regulação unilateral por parte da empresa. Semelhante raciocínio se poderá fazer para a dificuldade de iniciar um procedimento de negociação coletiva, uma vez que a grande complexidade será agregar

⁶⁶ HATZOPOULOS, VASSILIS; ROMA, SOFIA., “Caring for Sharing? The Collaborative Economy under EU Law”, *Common Market Law Review*, n.º 54, 2017, p. 127, pronunciaram-se no sentido da urgência da regulação no âmbito das economias colaborativas, observando que a União Europeia teria aqui uma oportunidade por excelência em assumir as rédeas nesta matéria por forma a facilitar a sua integração no espaço europeu e balizando a intervenção dos Estados Membros e evitar os entraves à inovação.

⁶⁷ TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN, ob. cit., p.18.

⁶⁸ Em sentido próximo, observa RODRIGUEZ-PIÑERO, MIGUEL., ob. cit., p. 54.

um pólo de representação confiável e credível que defenda os interesses dos trabalhadores.

Conexamente, poderá questionar-se se a constituição de sindicatos é exclusivamente permitida para a representação de trabalhadores subordinados. Em Portugal tem-se entendido que apenas existe a possibilidade de associação sindical para representação de pessoas com vínculos de trabalho subordinado⁶⁹. Assim, da leitura conjugada dos arts. 442.º/1 e 444.º/2 do CT concluímos que uma pessoa que perca o vínculo de trabalhador subordinado não mais poderá associar-se em sindicato. Remetemos para a origem histórica e razão funcional e existencial dos sindicatos: a representação, promoção e defesa dos interesses socioprofissionais de um grupo de pessoas. Esta justifica-se na medida em que exista efetivamente um empregador, do outro lado, que esgrime com armas diferentes; ao passo que, do outro, está um trabalhador numa posição mais frágil, que necessita de um meio que permita nivelar o poder negocial da relação⁷⁰. Não obstante ser este o entendimento dominante, a nosso ver o mais acertado, cremos que a realidade com que nos deparamos não mais pode ser analisada de uma perspetiva dual quanto aos modos de prestar atividade, isto é, numa diferenciação clara entre prestadores de atividade com vínculo de trabalho subordinado e prestadores de serviços. Há novas formas de prestar atividade que não têm necessariamente de conduzir a um dos dois enquadramentos possíveis, pois que encontram pontos de contacto com ambos e reclamam necessidades específicas. Nesta medida, julgamos que estes novos prestadores de atividade, quer se enverede por um caminho necessariamente reformista de adequação às recentes alterações e realidades, quer se opte por enquadrar no atual plano dicotómico/bifurcado de soluções, merecem neste âmbito uma tutela mais próxima da que é conferida aos trabalhadores. Assim, seria da maior utilidade que estes pudessem ver os seus interesses socioprofissionais amparados por associações, de cariz eminentemente sindical, que os representasse com o fito de alcançar uma solução em sede de negociação coletiva.

Importa aqui uma referência ao entendimento que vem sendo perfilhado pelo Comité de Liberdade Sindical da OIT. Ainda que de certa forma num entendimento

⁶⁹ Cfr. por todos, MARTINEZ, PEDRO ROMANO. ob. cit., p. 1068-1069.

⁷⁰ Neste sentido, por todos, XAVIER, BERNARDO LOBO. *Curso de Direito do Trabalho*, 2.ªed., Verbo, Lisboa, 1993, pp.115-125.

“lirico” dos princípios norteadores da liberdade sindical, entendem que o direito à liberdade sindical deve estar ao alcance de todos os prestadores de trabalho, não devendo ser coartado o direito de se associarem e filiarem nessas mesmas organizações pelo facto de não existir um vínculo laboral ou mesmo uma entidade empregadora⁷¹. É este o alcance com que se interpreta Convenção n.º 87 da OIT sobre Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, devidamente ratificada por Portugal, pela Lei n.º 45/77, de 7 de junho, e com entrada em vigor na ordem jurídica portuguesa a 14 de outubro de 1978.

Rematando, dois últimos breves apontamentos. Um primeiro no sentido de alertar para um comportamento que tem vindo a ser recorrente nestas empresas, por forma a rejeitar a proteção laboral aos seus trabalhadores e todos os custos que essa mesma proteção acarretaria. Com o único objetivo de se evadirem das suas responsabilidades em matéria laboral, estas empresas vêm aconselhando os motoristas a constituir empresas para que, daí em diante, a relação da empresa (dita) tecnológica passe a ser mantida única e exclusivamente com outras empresas, sendo, portanto, uma relação estritamente comercial. Com este trunfo jogado, a empresa poderia continuar a argumentar e alimentar a ideia de que é um mero intermediário e que não atua no mercado, uma vez que não possui sequer veículos nem emprega qualquer motorista. Facilmente se depreende que este comportamento tem como único objetivo trancar *ab initio* a possibilidade de se vir a levantar a questão da (re)qualificação dos contratos com os motoristas, adiantando-se a uma eventual e futura intervenção legislativa e/ou processos judiciais. O perigo de se alastrarem (ainda mais) estas práticas poderá significar a morte prematura e a inutilidade do tema que aqui se pretendeu tratar.

O segundo surge precisamente na esteira deste. Como medida capaz de persuadir as empresas a enveredarem por caminhos sinuosos e desta génese, a intervenção legislativa necessária e urgente para garantir o âmbito de proteção laboral especial nos termos já descritos deveria acautelar a convalidação das anteriores relações. Isto é,

⁷¹ Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 5.ª ed., OIT, 2006, p.56, onde se pode ler: “*En base a los principios de la libertad sindical, todos los trabajadores – con la sola excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía – deberían tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas. El criterio para determinar las personas cubiertas por este derecho no se funda por tanto en la existencia de un vínculo laboral con un empleador, que a menudo no existe, por ejemplo en el caso de los trabajadores de la agricultura, los trabajadores autónomos en general o los que desempeñan profesiones liberales, y que, sin embargo, deben disfrutar del derecho de organizarse.*”

garantir que não haveriam outras sanções nem riscos adicionais pelo facto de, até então, terem vindo a celebrar contratos de prestação de serviços que, na verdade, eram (ou pelo menos passam a ser) relações de trabalho subordinado.

VII. Conclusões

A *UBER*, como a maioria das empresas de economia colaborativa, apresenta-se como empresa tecnológica que reúne a oferta e a procura num determinado sector de atividade, assumindo-se como um mero intermediário.

A maior liberdade dos motoristas em relação aos tradicionais vínculos de trabalho subordinado é manifesta, tendo associada uma menor dependência da *UBER* em face dos motoristas. Mas esta ganha contornos ainda mais relevantes quando analisada do ponto de vista da subordinação necessária para dirigir e supervisionar os serviços prestados.

A empresa (dita) tecnológica recebe em tempo real *feedback* relativo aos motoristas e ao serviço prestado, havendo portanto um controlo efetivo da qualidade do serviço prestado através dos utilizadores.

Não nos parece admissível enquadrar a *UBER* como uma empresa (meramente) tecnológica. Esta é bastante mais do que uma base de dados, não se cingindo à intermediação entre motoristas e clientes.

Os (candidatos a) motoristas estão sujeitos a um amplo conjunto de regras que são condição *sine qua non* para poderem iniciar a utilização da aplicação enquanto parceiros *UBER*, que devem continuar a ser observadas para não verem o seu acesso negado, temporária ou permanentemente.

A verdadeira questão para a resolução do problema que nos propusemos a tratar reside, numa primeira linha, na desatualização e desadequação dos indícios de subordinação jurídica em face dos atuais desafios que o Direito do Trabalho enfrenta, nomeadamente os impostos pela realidade da economia colaborativa. E os indícios previstos não se coadunam com as mais recentes realidades das relações laborais.

Na verdade, os motoristas *UBER* não possuem absoluta independência para decidir como prestar o serviço, mesmo escolhendo quando e quanto prestar, uma vez que as diretrizes emanam todas elas da empresa que gere a aplicação. Ademais, de que lhes

serve a liberdade de fixar o tempo e o horário de trabalho quando têm cláusulas de exclusividade que os impedem de prestar atividade semelhante para outros operadores no mercado?

O controlo exercido por estas empresas é em larga medida superior ao controlo do empregador tradicional pois o trabalhador está constantemente a ser observado e avaliado. Além das avaliações dos utilizadores, os motoristas têm mesmo de consentir partilhar a sua localização em tempo real durante a execução da atividade. Estes dois fatores enformam um autêntico *big brother* laboral.

No âmbito desta nova realidade, muitos dos tradicionais indícios de subordinação devem ser reequacionados, na medida em que não podem ser preponderantes indícios desadequados àquela relação, como o são, por exemplo, o local de trabalho (e a sua pertença), a emanção (efetiva) de ordens e a propriedade dos meios de produção.

Pelo exposto, concluímos que a relação que se estabelece entre os motoristas e a *UBER* é especial e atípica, encontrando-se, no entanto, mais próxima do contrato de trabalho do que do contrato de prestação de serviços. Ainda assim, as maiores cautelas devem ser tidas na (re)qualificação destes vínculos. Como realidade diferenciada das demais, reclama uma proteção e regulação distinta das restantes.

Qualquer intervenção no sentido da sua regulação deve ser prudente para não coartar a possibilidade de criação de novas oportunidades para empresas e consumidores e de inovação e modernização, mas o *timing* escolhido para a regular é essencial. Mais que essencial, é urgente por forma a alcançar-se a certeza e segurança jurídica necessárias, bem como a indispensável proteção no âmbito laboral das relações que merecem essa tutela.

O que se reclama não é uma alteração do conceito de subordinação, mas antes uma especial atenção aos novos desafios colocados ao Direito do Trabalho pelos modos como essa mesma subordinação se pode exprimir nas relações contemporâneas.

Estas relações reclamam, assim, regulação urgente por forma a alcançar-se a certeza e segurança jurídica necessárias, bem como a indispensável proteção no âmbito laboral das relações que merecem essa tutela. O que se reclama não é uma alteração do conceito de subordinação, mas antes uma especial atenção aos novos desafios colocados ao Direito do Trabalho pelos modos como essa mesma subordinação se pode exprimir nas relações contemporâneas. Do nosso ponto de vista, o caminho mais acertado passaria

pela previsão de um regime especial que conceda a proteção necessária e adequada às relações laborais que se estabelecem no seio das economias colaborativas.

Mas qualquer que seja o caminho a trilhar, tem de ser percorrido e iniciado no imediato no ensejo de evitar que logrem sucesso as mais recentes atuações da empresa que, com o único objetivo de se evadir da sua responsabilidade em matéria laboral, vem aconselhando os motoristas a constituir empresas para que, daí em diante, a relação da empresa (dita) tecnológica passe a ser mantida única e exclusivamente com outras empresas, tornando-se uma relação estritamente comercial. O perigo de se alastrarem (ainda mais) estas práticas poderá significar a morte prematura e a inutilidade do tema que aqui se pretendeu tratar. Como medida capaz de persuadir as empresas a enveredarem por caminhos sinuosos e desta génese, a intervenção legislativa necessária e urgente para garantir o âmbito de proteção laboral especial nos termos já descritos deveria acautelar a convalidação das anteriores relações.

Bibliografia

AAVV (Martinez, Pedro Romano/ Monteiro, Luís Miguel/ Vasconcelos, Joana/ Brito, Pedro Madeira/ Dray, Guilherme/ Silva, Luís Gonçalves)

Código do Trabalho Anotado, Almedina, Coimbra, 10.^a ed., 2016.

ALOISI, ANTONIO.

“Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms”, *Comparative Labor Law&Policy Journal*, Vol. 37, n.º 3, 2016, pp. 653-690.

ALONSO OLEA, MANUEL; RODRÍGUEZ-SAÑUDO, FERMÍN; GUERRERO, FERNANDO ELORZA.

“Labour Law in Spain”, *in* International Encyclopaedia of Laws, 2.^a ed., Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2014, *in* <<http://www.kluwerlawonline.com> .

AMADO, JOÃO LEAL.

Contrato de Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2016.

“Presunção de laboralidade: nótula sobre o art. 12.º do Novo Código do Trabalho e o seu âmbito temporal de aplicação”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 82, 2009, pp. 159-170.

CURADO, ARMANDO ANTUNES.

Manual Prático de Direito do Trabalho, 3.^a ed., Quid Juris, Lisboa, 2005.

CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE.

“O artigo 9º do Código do Trabalho e a situação laboral dos treinadores desportivos”, *Desporto & Direito. Revista Jurídica do Desporto*, Ano IX, nº 25, 2011.

CARVALHO, CATARINA; GOMES, JÚLIO.

“Labour Law in Portugal” *in* The International Encyclopaedia of Laws, 1.^a ed., Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2011, *in* <<http://www.kluwerlawonline.com> .

CAVAS MARTINEZ, FAUSTINO.

“Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un nuevo desafío para el derecho del trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2017, n.º 406, pp. 23-56.

CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES.

Manual de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 1991.

DAVIDOV, GUY.

The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach, Hebrew University of Jerusalem, 2016.

EISENBREY, ROSS; MISHEL, LAURENCE.

Uber business model does not justify a new 'independent worker' category, Economic Policy Institute, 2017, in <<http://www.epi.org/publication/uber-business-model-does-not-justify-a-new-independent-worker-category/>> (07.04.2017).

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO.

Direito do Trabalho, 16.^a ed., Almedina, Lisboa, 2012.

GINÈS Y FABRELLAS, ANNA; GÁLVEZ DURAN, SERGI.

“Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, *InDret - Revista para el Análisis del Derecho*, 2016, n.º1/2016, pp. 1-44.

GOMES, JÚLIO.

Direito do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

“Da fábrica à fábrica de sonhos – primeiras reflexões sobre o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espetáculos”, *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, pp. 197-231.

HARRIS, SETH D.; KRUEGER, ALAN B.

A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker", The Hamilton Project, Brookings, Washington DC, 2015, in http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf .

HATZOPOULOS, VASSILIS; ROMA, SOFIA.

“Caring for Sharing? The Collaborative Economy under EU Law”, *Common Market Law Review*, n.º 54, 2017, pp. 81-128.

HUWS, URSULA.

“The Making of a Cybertariat? Virtual Work in a Real World”, *Working Classes, Global Realities, Socialist Register 2001*, 2000, Vol. 37, pp. 1-23, in <<http://socialistregister.com/index.php/srv/issue/view/438#.WNfwVjsrldV>>

KEANE, EDDIE.

“Are Collaborative Workers Employees?”, *Hungarian Labour Law E-Journal*, n.º 2016/2, in <<http://www.hllj.hu>>

LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES.

Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2014.

MACEDO, PEDRO DE SOUSA.

Poder Disciplinar Patronal, Almedina, Coimbra, 1990.

MARTINEZ, PEDRO ROMANO.

Direito do Trabalho, 7.ª ed., Almedina, Coimbra, 2015.

MARTÍN VALVERDE, ANTONIO; RODRÍGUEZ-SAÑUDO, GUTIÉRREZ; GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN.

Derecho del Trabajo, 21.ª Ed., Tecnos, Madrid, 2012.

MARTONE, MICHEL.

Contratto di lavoro e organizzazione, Tomo primo: Contratto e rapporto di lavoro, in *Trattato di diritto del lavoro*, Mattia Persiani e Franco Carinci (coord.), Vol. IV, CEDAM, Padova, 2012.

PAPALEONI, MARCO.

Il Rapporto di Lavoro, in *Manuale di Diritto del Lavoro*, Giuliano Mazzoni (coord.), 6.ª ed. Vol. I, Giuffrè Editore, 1988.

PERA, GIUSEPPE.

Diritto Del Lavoro, Giuffrè Editore, Milão, 1990.

Introduzione Al Diritto Del Lavoro Italiano, CEDAM, Pádua, 2002.

PRASSL, JEREMIAS; RISAK, MARTIN.

“Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”. *Oxford Legal Studies Research Paper*, n.º 8/2016, in <<https://ssrn.com/abstract=2733003> .

PricewaterhouseCoopers (PwC),

Consumer Intelligence Series: The sharing economy, 2015, in <<http://www.pwc.com/CISsharing> (01.06.2016).

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA.

Tratado de Direito do Trabalho. Parte II - Situações Laborais Individuais, 5.ª ed., Almedina, Coimbra, 2014.

“Delimitação do Contrato de Trabalho e Presunção de Laboralidade no Novo Código do Trabalho – Breves notas”, in *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: Presunção Legal e Método Indiciário*, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2013, pp. 32-50.

RODRIGUEZ-PIÑERO, MIGUEL.

“El trabajo 3.0 y la regulación laboral: por un enfoque creativo en su tratamiento legal.”, *Creatividad y Sociedad*, n.º26, Madrid, 2016, pp. 34-68.

ROGERS, BRISHEN.

Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics, Temple University Legal Studies Research Paper, n-º. 2015-33, in <<https://ssrn.com/abstract=2641305> .

ROUXINOL, MILENA.

“Notas sobre a eficácia temporal do artigo 12.º do Código do Trabalho a propósito do acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 7 de outubro de 2013”, *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: Presunção Legal e Método Indiciário*, 2.ª ed., Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2016, pp. 26-27.

SIERRA BENITEZ, ESPERANZA MACARENA.

“Los conductores de vehículos privados de Uberpop: una nueva situación de anomia laboral”, in *El Derecho Del Trabajo y La Seguridad Social En La Encrucijada: Retos Para La Disciplina Laboral*, AAVV, Ediciones Laborum, 2015, pp. 247-259.

SMITH, REBECCA; LEBERSTEIN, SARAH.

Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy, *NELP – National Employment Law Project*, 2015, <<http://www.nelp.org/content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf>,

SPRAGUE, ROBERT.

“Worker (Mis)Classification In The Sharing Economy: Square Pegs Trying To Fit In Round Holes”, *31 A.B.A. Journal of Labor & Employment Law* 53, 2015, in <<https://ssrn.com/abstract=2606600> (27.06.2016).

TELLES, INOCÊNCIO GALVÃO.

“Contratos Civis. Projecto completo de um título do futuro Código Civil Português e respectiva exposição de motivos”, *Boletim do Ministério da Justiça*, 1959, n.º 83, pp. 111-282.

TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN.

“El impacto de la “UBER Economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *IUSLabor - Revista electrónica de Dret del Treball i de la Seguretat Social*, n.º 3/2015, pp. 1-25, in <<https://ssrn.com/abstract=2705538> .

TREU, TIZIANO.

“Labour Law in Italy” in *International Encyclopaedia of Laws*, 5.^a ed., Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2016, in <<http://www.kluwerlawonline.com> .

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”, Publicação online da intervenção no VII Colóquio sobre Direito do Trabalho, Supremo Tribunal de Justiça, 2015, <www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/VIIColoquio/profdrjoanasvasconcelos.pdf

XAVIER, BERNARDO LOBO.

Curso de Direito do Trabalho, 2.^aed., Verbo, Lisboa, 1993.