



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Os Trabalhadores de Plataformas Digitais e o Direito à Negociação Coletiva

Catarina Salgado de Moraes e Castro

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto
2022



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Os Trabalhadores de Plataformas Digitais e o Direito à Negociação Coletiva

Catarina Salgado de Moraes e Castro

Dissertação de mestrado sob a orientação da Professora Doutora Ana Teresa Ribeiro

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto
2022

Dedicatória

Aos meus Pais por todo o apoio e paciência
Aos Meus Avós por sempre acreditarem em mim

*“Men do change, and change comes like a little wind that
ruffles the curtains at dawn, and it comes like the
stealthy perfume of wildflowers hidden in the grass.”*

John Steinbeck, Sweet Thursday, Cannery Row

Agradecimentos

À minha Orientadora, Professora Doutora Ana Teresa Ribeiro, por toda

a ajuda e apoio

Às minhas irmãs

Aos meus amigos por terem feito parte deste percurso

Resumo

O presente estudo versará a possibilidade de os trabalhadores de plataformas digitais terem acesso ao direito de negociação coletiva. Este tema tem especial relevo nos dias de hoje visto assistirmos a uma tendência para o crescimento das plataformas, ao mesmo tempo que a regulação das relações entre os trabalhadores de plataformas e as plataformas é reduzida.

Estudaremos também os desafios que este tema suscita no que respeita à classificação destes trabalhadores e à sua relação com o direito da concorrência.

Palavras-chave: Trabalhadores de Plataformas Digitais, Contratação Coletiva, Direito da Concorrência, plataformas digitais.

Abstract

The present study will focus on the possibility of digital platform workers acceding to the right to collective bargaining. Nowadays, this is a particularly pertinent topic since there is a tendency for platforms to grow, while there is still a lack of regulation concerning the relationship between the platform workers and platforms.

We will also study the challenges that this issue presents in terms of the classification of platform workers as well as its relation to competition law.

Keywords: Platform Workers, Collective Bargaining, Competition Law, digital platforms.

Indicações de leitura

As citações em nota de rodapé são feitas indicando-se o nome do autor, seguida do título da obra, local de publicação (caso aplicável), da data, e, por fim, da página (ou páginas) em apreço.

A bibliografia final contém todas as obras referenciadas neste estudo, aí se procedendo à sua identificação completa, com indicação de autor, ano, título, local de publicação e, tratando-se de um artigo ou do capítulo de uma obra coletiva, a primeira e a última páginas.

As decisões judiciais estrangeiras são referenciadas com indicação do tribunal, data do processo e local de publicação (exceto nos casos em que os arestos sejam referenciados por doutrina estrangeira, sendo que aí se identifica o ou os autores em questão).

Quanto à jurisprudência proveniente dos tribunais portugueses, esta será identificada com a menção do tribunal e data do processo, podendo ser encontrada em www.dgsi.pt, na coletânea de jurisprudência online ou em <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

Os casos decididos pelo Comité para a Liberdade Sindical da OIT, e citados neste trabalho, estão disponíveis na base de dados *Normlex*, à qual se pode aceder através do website: www.ilo.org. Por seu turno, as decisões proferidas pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais encontram-se disponíveis para consulta na base de dados *hudoc* (<https://hudoc.esc.coe.int/eng>).

Por fim, os arestos do TJ(UE) encontram-se disponíveis para consulta no respetivo sítio eletrónico (<https://curia.europa.eu>), sendo identificados com base no nome das partes e no número do processo.

Os textos estrangeiros foram traduzidos, exceto nos casos em que se justificou a manutenção da língua original, sendo que a Autora assume exclusiva responsabilidade pela tradução.

Para a realização deste trabalho, considerou-se fundamentalmente a jurisprudência, doutrina e demais documentação disponível até março de 2022.

Índice

Agradecimentos	6
Resumo	7
Abstract.....	7
Indicações de leitura	8
Lista de siglas e abreviaturas	10
Introdução	11
I. A relevância atual das plataformas digitais	12
II. Caracterização do trabalho prestado em plataformas.....	15
III. Enquadramento e desenvolvimentos legislativos e jurisprudenciais no direito internacional e comparado	17
IV. Análise do enquadramento legislativo português.....	30
V. Vantagens e desafios da contratação coletiva no âmbito das plataformas digitais	38
Conclusão	45

Lista de siglas e abreviaturas

AR – Assembleia da República

BTE – Boletim do Trabalho e do Emprego

CC – Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25 de novembro, com as sucessivas alterações

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CRP – Constituição da República Portuguesa, aprovada pelo Decreto de 10 de abril de 1976, com as sucessivas alterações

CSER – Carta Social Europeia Revista

CT – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as sucessivas alterações

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

EM – Estado-Membro

ETUC – *European Trade Union Confederation*

ETUI – European Trade Union Institute

IMT – Instituto da Mobilidade e dos Transportes

IWGB – Independent Workers' Union of Great Britain

n.º – número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

pág. – página

PIDCP – Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos

PIDESC – Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais

TC – Tribunal Constitucional

TFUE – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TJUE – Tribunal de Justiça (da União Europeia)

TUE – Tratado da União Europeia

TVDE – Transporte em Veículo Descaracterizado a partir de Plataforma Eletrónica

UE – União Europeia

Introdução

O estudo do presente tema tem especial importância nos dias de hoje, tendo em conta o mundo digital que nos rodeia. De facto, a aplicabilidade do direito de negociação coletiva ao trabalho em plataformas permitiria uma nova abordagem à falta de regulamentação em volta destas plataformas.

Acresce que, como iremos ver, as plataformas digitais têm visto um rápido crescimento considerando as evoluções tecnológicas vividas no século XXI, mas também o cenário de pandemia (Covid-19) que vivemos nos últimos dois anos.

Assim sendo, e atendendo às finalidades do direito do trabalho, pretendemos com esta análise apresentar soluções à falta de regulamentação sentida pelos trabalhadores de plataformas e aos desafios que encontrarmos na aplicação do direito de contratação coletiva a este grupo de trabalhadores.

Para isso, iremos primeiro (i) estudar a relevância atual das plataformas, passando depois (ii) à caracterização do trabalho em plataformas, analisando ainda (iii) os desenvolvimentos legislativos ao nível europeu e comparado e o (iv) enquadramento legislativo português, terminando com (v) as vantagens e desafios da aplicação da contratação coletiva no âmbito das plataformas digitais.

I. A relevância atual das plataformas digitais

Desde o início do século XXI, temos assistido a um rápido crescimento do trabalho em plataformas digitais, especialmente com a pandemia Covid-19, a partir de 2020¹. Uma das causas do rápido crescimento das plataformas durante a pandemia deveu-se à crise económica e empresarial, que obrigou trabalhadores “comuns” a procurar trabalho noutras áreas.

Tal como o Parlamento Europeu explica, na Resolução de 16 de setembro de 2021², sobre condições de trabalho justas, direitos e proteção social para os trabalhadores das plataformas – novas formas de emprego associadas ao desenvolvimento digital, no considerando D), não temos ao nosso dispor dados atualizados e suficientes quanto à escala europeia do trabalho em plataformas, sendo que a própria metodologia de recolha de dados quanto a estas matérias varia de EM para EM. Contudo, podemos frisar que: 60% da população da UE admite não deixar de utilizar os serviços de plataformas digitais depois da pandemia e as plataformas (incluindo serviços de entrega, de transporte e micro-tarefas) geraram receitas de 52 mil milhões de dólares em 2019 (pré-pandemia). Depois, de acordo um estudo da OIT³, existem 777 plataformas ativas a nível mundial e nos países europeus cerca de 9 a 22% da população que já realizou trabalho em plataformas. Com estes dados, parece-nos que a economia e a utilização das plataformas não vão abrandar.

Segundo, também, um estudo realizado pelo Centro Comum da Comissão Europeia, entre 2017 e 2019⁴, mais de 10% da população europeia já prestou serviços em plataformas e entre 2 a 4% da população vê nesta forma de trabalho a sua principal fonte de rendimentos. A isto acresce que maior parte dos trabalhadores são do sexo masculino e jovem, com qualificação superior e que as mulheres tendem a desistir desta forma de trabalho quando a intensidade do trabalho aumenta. Comparativamente com

¹ Cfr. CRISTIANO CODAGNONE *et al.*, “The future of work in the sharing economy”, *JRC Science for Policy Report*, pág. 3 <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC101280> (consultado em 26.03.2022).

² Cfr. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_PT.html (consultado em 22.03.2022).

³ *Vd.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf, pág. 19 (consultado em 17/03/2022).

⁴ *Vd.*, ANNAROSA PESOLE., MARIA CESIRA URZI BRANCATI, ENRIQUE FERNANDEZ MACIAS, FEDERICO BIAGI, IGNACIO GONZALEZ VAZQUEZ, “Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey”, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018 disponível em <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157> (consultado em 30.03.2022).

os outros EM, Portugal tem das maiores taxas de trabalhadores que prestam serviços em plataformas *on location*, ou seja, de trabalhadores de plataformas em que é necessário prestar o serviço em certos locais (como transportes ou distribuição de comida), e é o terceiro país da UE, comparativamente a outros países, com mais trabalhadores de plataformas.

Quanto a Portugal, de acordo com as informações providenciadas pelo IMT⁵, em dezembro de 2020, havia 28.676 certificados de motoristas TVDE, 8.043 operadores TVDE (empresas que fazem de intermediário entre o serviço prestado e a plataforma digital e os trabalhadores de plataformas, normalmente detidas por sociedades anónimas ou por quotas, sujeitas a licenciamento, de acordo com a Lei n.º 45/2018, que iremos analisar mais adiante) e 56 entidades formadoras de motoristas TVDE. No nosso país, neste momento, existem também as seguintes plataformas digitais de transporte: *Bolt, Cabify, Uber, It's My Ride, Vemja, Bora, Tazzi, Free-now e Chofer*.

É importante frisar que os dados acima identificados são apenas relativos a operadores de transporte porque, tal como referido anteriormente, é difícil obter informações sobre outras modalidades de trabalho em plataformas, sendo que, no nosso ordenamento, a única modalidade objeto de regulamentação consiste na das plataformas digitais de transportes, chamadas TVDE.

Um estudo mais recente, realizado pela ETUI⁶, com informações relativas à primavera de 2021, e atendendo já ao impacto da pandemia Covid-19, demonstra o rápido crescimento das plataformas a nível europeu (embora não apresente informações relativas a Portugal, mas apenas quanto a países vizinhos como França, Espanha e Itália). Resumidamente, apurou-se que 17% da população entrevistada realizou trabalho na *on-line economy* no último ano e 4,3% realizou trabalho especificamente em plataformas digitais. 1,1% da população entrevistada considera que são “*main platform workers*”, isto quer dizer que o trabalho de plataformas é o principal rendimento ou até o único rendimento para estes trabalhadores ou que trabalham mais de 20 horas por semana nas plataformas digitais. Os países da UE com taxa de realização de trabalho em plataformas mais alta são a Irlanda com 6,5% e a Eslováquia com 5,7%. Já os países

⁵ Crf. <https://imt-tvde.webnode.pt/operadores-de-tvde/> (consultado em 10.02.2022).

⁶ Crf. AGNIESZKA PIASNA, WOUTER ZWYSEN E JAN DRAHOKOUPIL, “The platform economy in Europe”, ETUI, 2022, pág. 14, disponível em <https://www.etui.org/publications/platform-economy-europe> (consultado em 30.03.2022).

com as taxas mais baixas de trabalho em plataformas são a Roménia com 2,2% e a Hungria com 2,5%.

Podemos então verificar que, de acordo com os vários estudos apresentados, existe um grande desenvolvimento do trabalho em plataformas, mesmo que este trabalho cresça de maneira diferente de acordo com o país. Em todo o caso, no geral existe uma tendência para um rápido crescimento desta forma de trabalho. Como frisa o Parlamento Europeu, na supramencionada Resolução de 16 de setembro de 2021, é necessário legislar sobre os trabalhadores de plataformas – uma urgência realçada pela pandemia Covid-19 – nas várias matérias que lhes dizem respeito, como: as condições de trabalho, os tempos de trabalho, o ambiente de trabalho, a proteção social justa e adequada e a formação destes trabalhadores e, no que nos importa para o presente neste estudo, o acesso aos direitos de representação e de negociação coletiva.

II. Caracterização do trabalho prestado em plataformas

KURT VANDAELE⁷ explica que a maioria dos prestadores que trabalham em plataformas são de grupos vulneráveis, sem capacidade de defesa e de negociação das suas condições de trabalho. Estes têm uma tendência para trabalhar em plataformas digitais por ser uma forma fácil, dado os reduzidos requisitos, de entrar no mercado de trabalho.

É importante, para a continuação do nosso estudo, definir, antes de mais, as principais características do trabalho prestado em plataformas.

Para podermos classificar a relação entre o prestador de serviços em plataformas e a plataforma é necessário distinguir entre a chamada *platform economy* e entre o *crowdwork* e a *gig economy*, tal como explicado por VALERIO DE STEFANO⁸. Quando aludimos ao *crowdwork*, estamos a referir-nos ao trabalho realizado remotamente para uma plataforma. No caso da *gig economy*, referimo-nos ao trabalho composto por tarefas realizadas em localizações específicas (tal como transporte de pessoas, entrega de comida, etc.). Já o fenómeno da *platform economy* abrange ambos os fenómenos de *crowdwork* e *gig economy*. Na análise que iremos conduzir no presente estudo, iremos centrar-nos na noção de trabalho prestado para plataformas no geral.

O trabalho de plataformas, sendo um fenómeno criado pela relação entre a digitalização do trabalho e da *económica colaborativa*⁹, causa vários problemas ao nível da qualificação da relação jurídica aqui estudada, visto que a prestação de trabalho nestes moldes pode assumir várias formas tal como mencionamos acima. De facto, como salienta MARIA REGINA REDINHA¹⁰, estes sistemas de plataformas digitais permitem a um indivíduo oferecer a sua mão de obra num sistema coletivo de trabalho,

⁷ Vd. KURT VANDAELE, *Will trade unions survive in the platform economy?*, pág. 10, disponível em <https://www.etui.org/publications/working-papers/will-trade-unions-survive-in-the-platform-economy-emerging-patterns-of-platform-workers-collective-voice-and-representation-in-europe> (consultado em 10.03.2022).

⁸ Cfr. VALERIO DE STEFANO, *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»*, pág. 2 disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf (consultado em 20.02.2022).

⁹ Cfr. JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, “A Glovo, os riders/ estafetas e o Supremo Tribunal de Espanha: another brick in the Wall?”, *Prontuário do Direito do Trabalho*, tomo II, 2020, pág. 139.

¹⁰ Vd. MARIA REGINA REDINHA, “Online Platforms: Is There An Elephant in the Labour Law Room?”, in *The Sharing Economy: legal problems and permutations of legal society*, Cambridge Scholars, Newcastle upon Tyne, 2019, pág. 354.

em rede ao invés de estar inserido numa organização a prestar trabalho para um empregador.

Uma característica de grande relevo no trabalho em plataformas é o facto de os trabalhadores, por regra, poderem escolher quando prestar trabalho. Existe uma liberdade de escolha aliciente que os permite ligar (ou, ao invés, desligar) a aplicação quando quiserem prestar trabalho. No entanto, a realidade vivida pelos prestadores de trabalho em plataformas não corresponde a esta ideia. Os trabalhadores das plataformas têm de estar a trabalhar a certas horas, senão são prejudicados no *ranking* e na quantidade de trabalho que recebem. Também recebem mais ao trabalharem em certas horas do que se trabalharem nas chamadas “horas mortas”¹¹.

Outro aspeto relevante da prestação de trabalho em plataformas assenta no facto de os prestadores serem avaliados pelos clientes na aplicação. Após essa avaliação, os prestadores são alvos de um *rating* que influencia o trabalho que recebem e podem ainda ser alvo de sanções. Estes prestadores não dispõem de qualquer meio para contestar estas sanções.

Este cenário aponta para a ideia de que o prestador de trabalho em plataformas não tem liberdade para escolher o seu horário de trabalho e a forma como presta o serviço, dispondo, ainda, a aplicação de um grande poder de controlo sobre o prestador controlando estes aspetos e outros aspetos da sua prestação. Nas palavras de JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, estamos num universo em que temos uma *app as a Boss*¹² e em que as condições de trabalho são tão precárias que o trabalhador aceita a forma de prestação de trabalho que lhe seja imposta por aquela.

Existem ainda outros aspetos do trabalho em plataformas que criam novas formas de sujeição dos prestadores que são apontadas pela OIT¹³, por JOÃO LEAL AMADO¹⁴ e por DE STEFANO¹⁵, que demonstram que a sujeição dos trabalhadores ao controlo é muito mais acrescida no caso das plataformas do que num emprego “clássico”. As novas tecnologias permitem ao empregador, neste caso à *app*, usar métodos de controlo como a geolocalização de forma a saberem, a todo o tempo, onde é que o trabalhador está, o que está a fazer e se está ou não a trabalhar.

¹¹ Cfr. JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, ob. cit., pág. 141.

¹² *Vd.* JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, ob. cit., pág. 143.

¹³ Cfr. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/-publ/documents/publication/wcms_771749.pdf (consultado em 20.03.2022).

¹⁴ *Vd.* JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, ob. cit., pág. 143.

¹⁵ Cfr. VALERIO DE STEFANO, *The rise of the “Just-in Time Workforce (...)*, cit., pág. 17.

III. Enquadramento e desenvolvimentos legislativos e jurisprudenciais no direito internacional e comparado

Na maioria das jurisdições dos países europeus, o problema da classificação dos trabalhadores é resolvido pelo princípio da primazia da realidade, também reconhecido pela OIT na Recomendação n.º 198 de 2006. A OIT entende que esta classificação deverá ser guiada pelos factos ligados à prestação de trabalho e à remuneração do trabalhador, sem prejuízo da caracterização dada pelas partes num acordo escrito.

Tudo aponta para que os trabalhadores de plataformas tenham um vínculo jurídico laboral com as plataformas digitais, tal como os tribunais de outros países têm dado nota (vejam-se, nesse sentido, as decisões em Inglaterra¹⁶, Espanha¹⁷, França¹⁸, entre outros).

O conceito de trabalhador no direito da UE não é unívoco variando de acordo com o domínio de aplicação em causa¹⁹. O TJUE veio então desenvolver o conceito, interpretando o conceito de acordo com finalidade normativa em causa²⁰ (uniformização, coordenação ou harmonização do regime jurídico).

O atual conceito de trabalhador no direito da UE resulta, em primeiro lugar, do atual art. 45º do TFUE, sobre a livre circulação de trabalhadores. No entanto, este art. 45º não confere uma definição de trabalhador e, por isso, o TJUE foi construindo casuisticamente e teleologicamente a definição de trabalhador²¹. De forma a não encontrarmos definições distintas de trabalhadores subordinados nos vários ordenamentos jurídicos dos EM e no direito da UE, o TJUE esclareceu que cabe aos tribunais nacionais dos EM interpretar e concretizar, no caso concreto, se os elementos do critério de subordinação definido pelo TJUE se encontram preenchidos. Os três critérios definidos pelo TJUE são: (i) a prestação seja realizada pessoalmente e corresponda a uma atividade económica real e efetiva; (ii) exista um estado de sujeição

¹⁶ *Vd.* <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf> (consultado em 20.02.2022).

¹⁷ *Cfr.* <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03> (consultado em 20.02.2022).

¹⁸ *Vd.* <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042025162?isSuggest=true> (consultado em 20.02.2022).

¹⁹ *Vd.* Ac. do TJUE de 12 de maio de 1998, caso *María Martínez Sala v. Alemanha*, processo C-85/96.

²⁰ *Cfr.* CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, “O conceito de “trabalhador subordinado” na jurisprudência do Tribunal de Justiça (EU)”, in *Desafios Laborais*, coleção de estudos n.º 7, Almedina, 2018, pág. 17.

²¹ *Cfr.* CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, *ob. cit.*, pág. 19.

ao poder de direção do beneficiário da prestação; e (iii) a prestação tenha um caráter oneroso²².

Para os casos de prestadores de serviços, o TJUE já clarificou a definição de trabalhador, excluindo aqueles deste conceito, na decisão do caso *FNV Kunsten* (C-413/13), decidindo no sentido de que um trabalhador não pode ser considerado trabalhador individual por conta própria se estiver inteiramente dependente de outra entidade, se não tiver para si o risco da atividade ou se operar como auxiliar dentro da empresa principal. Isto quer dizer que a definição de trabalhador na UE é uma definição abrangente que pode incluir os trabalhadores economicamente dependentes. Na decisão do caso *Yodel* (C-692/19), o TJUE clarificou a noção de trabalhador (“*worker*”) explicando que o conceito de trabalhador sugere que o trabalho é realizado pessoalmente. Caso não seja esse o caso e exista a hipótese de se contratar uma pessoa para realizar as tarefas já será considerado um prestador. Neste caso o TJUE refere ainda que será considerado um trabalhador quando este não tenha a possibilidade de escolher as tarefas que faz, enquanto um prestador tem²³.

Vamos principiar o nosso estudo com a decisão do Tribunal Supremo Espanhol, n.º 805/2020, de 25.9.2020²⁴, na qual se apontaram as seguintes características mais marcantes do serviço *Glovo*: a empresa é que define o sistema de avaliação e pontuação do motorista, o que faz com que o sistema de controlo e avaliação do motorista esteja a cargo da aplicação.

O Tribunal elenca uma série de motivos pelos quais a *Glovo* não é uma simples aplicação de intermediação de prestação de serviços, mas sim o verdadeiro empregador dos estafetas. Tal deve-se ao seguinte: a *Glovo* fixa os preços (da viagem e da comida); determina também as condições nas quais é prestada a atividade e os estafetas não têm qualquer autonomia sobre como a atividade é prestada nem quando. A *Glovo* tem total controlo sobre a atividade que é prestada ao cliente final, tirando o poder de decisão aos estafetas. As características apresentadas apontam para a conclusão (à qual o Tribunal chegou) de que estamos perante trabalho subordinado. Os critérios elencados pelo

²² *Vd.* CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, *ob. cit.*, pág. 22 - 25.

²³ Cfr. SILVIA RAINONE e NICOLA COUNTOURIS, *Collective bargaining and self-employed workers – The need for a paradigm shift*, ETUI, 2021, pág. 3, disponível em https://www.etui.org/sites/default/files/2021-07/Collective%20bargaining%20and%20self-employed%20workers_2021.pdf (consultado em 30.03.2022).

²⁴ Cfr. <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03> (consultado em 20.02.2022).

Tribunal têm aplicação prática nas outras plataformas digitais e nas diferentes formas de trabalho aí prestado (como a *Uber*, *Uber Eats*, *Cabify*, *Lyft*, etc.).

O Tribunal Espanhol utiliza a definição de trabalhador presente no direito da UE, definida pelo TJUE nas suas várias decisões. A definição de trabalhador foi proferida pelo Ac. do TJUE do caso *Lawrie-Blum*, sendo que este será “*qualquer pessoa que realizasse, em benefício ou sob a dependência de uma outra, mediante remuneração, uma tarefa determinada por outrem, qualquer que fosse a natureza jurídica da relação de trabalho*”²⁵. Para sustentar ainda a sua decisão, o Tribunal Espanhol cita a decisão do TJUE de 20 de dezembro de 2017, assunto C-434/15, no qual este último concluiu que a *Uber* não realiza um mero serviço de intermediação, tendo de ser classificado como um serviço no âmbito de transportes, ficando, ainda, excluído da livre prestação de serviços porque a *Uber* exerce uma influência decisiva sobre as condições nas quais os motoristas exercem a sua atividade.

No caso aqui apresentado, da *Glovo*, estamos perante uma aplicação que utiliza sistemas de geolocalização GPS para controlar a prestação da atividade por parte do motorista, para aferir se este cumpre com os *timings* de entrega, se vai buscar a encomenda ao local correto, se entrega a encomenda no local correto e que caminhos utiliza aquando da entrega. Este sistema de controlo faz com que a aplicação tenha poder de direção sobre o motorista, indiciando a uma possível relação de trabalho entre eles.

Por último, o Tribunal Espanhol refere, no ponto 21 da decisão, que a *Glovo* realiza atividades de coordenação e organização da prestação do serviço na aplicação e é titular de todos os serviços essenciais para o exercício da atividade começando pelo controlo da aplicação, passando pelo contacto organizado na aplicação entre os restaurantes e clientes e motoristas e terminando nos montantes recebidos pelos motoristas no âmbito do serviço prestado. Por isso, conclui dizendo que, com base no método indiciário, tudo indica que estamos no âmbito de uma relação subordinada e, portanto, perante um contrato de trabalho entre o motorista e a aplicação.

Esta decisão gerou bastante controvérsia, dado que os tribunais inferiores já se haviam pronunciado em sentido contrário²⁶.

²⁵Cfr. <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=93767&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1864> (consultado em 27.03.2022).

²⁶ Cfr. JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, ob. cit., pág. 146.

Outra decisão recente é a do Supremo Tribunal do Reino Unido, de 19 de fevereiro de 2021, entre a *Uber BV vs. Aslam e outros*²⁷. O tribunal começa por fazer uma breve introdução sobre as questões que se colocam hoje em dia tendo em conta as novas formas de trabalho organizado e o *employment status* dos trabalhadores nos novos modelos organizativos. O tribunal faz ainda uma delimitação do escopo da questão sobre a qual se pronuncia, sobre a qualificação da relação entre a *Uber* e os motoristas e se, sendo uma relação de trabalho, teriam acesso ao salário mínimo nacional e reforma como qualquer outro trabalhador dependente.

No âmbito da nossa análise iremos focar-nos apenas na questão da relação jurídica em causa. Para a qualificar, o tribunal começou por analisar a forma como a aplicação *Uber* funciona e como é que um motorista pode começar a trabalhar para a plataforma. O modelo de funcionamento da aplicação é simples: o utilizador faz *download* da aplicação, cria um perfil, a *Uber* determina a localização do utilizador por geolocalização e o utilizador pede uma viagem para um local determinado. Quando chegamos a este ponto a *Uber* determina qual o motorista mais próximo e informa-o do pedido de viagem do utilizador (com as informações deste), tendo o motorista apenas 10 segundos para decidir se aceita ou não a viagem. Depois de aceitar a viagem, o motorista e o cliente entram em contacto direto, mas o motorista só sabe o destino do cliente quando chega para o levar. Quando termina a viagem, o motorista só tem de clicar em “terminar viagem” e a *Uber* realiza todos os cálculos sobre os custos da viagem e o valor que será pago ao motorista pelo serviço.

Uma característica importante das plataformas, apontada pelo Tribunal, é a de que o motorista *Uber* não recebe no final da viagem o valor ganho pela prestação da atividade, este valor apenas é recebido no final da semana de trabalho e o próprio valor ganho pelo motorista é definido pela *Uber*.

Esta decisão adveio do recurso feito pela *Uber* da decisão do tribunal de alçada inferior que tinha determinado que os motoristas eram prestadores economicamente dependentes (*workers*). Começando com a classificação de trabalhador no Reino Unido temos uma definição de contrato de trabalho como sendo um contrato onde o indivíduo decide prestar um serviço para outra parte, presta o trabalho pessoalmente e o segundo contraente não pode ser seu cliente. No direito laboral do Reino Unido, existe uma diferenciação entre trabalhador e prestador economicamente dependente, tal como no

²⁷Vd. <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf> (consultado em 20.03.2022).

nosso ordenamento jurídico. Esta diferenciação tem importância porque, tal como aponta o próprio tribunal, um sujeito prestador de serviços considerado economicamente dependente tem acesso a vários direitos conferidos aos *employees*, tais como salário mínimo, número máximo de horas de tempo trabalho, subsídio de desemprego e aplicação das regras de segurança e saúde no trabalho.

O Tribunal, após expor a realidade da relação entre os motoristas e aplicação, faz uma análise do contrato entre o motorista e a *Uber* e o contrato entre o cliente e a *Uber*, tecendo conclusões similares às do Supremo Tribunal Espanhol, no acórdão acima estudado. De facto, a *Uber* quer controlar o ambiente no qual o seu serviço é prestado, incluindo o preço, o tempo de demora, os *ratings*²⁸ e a escolha do motorista que vai prestar o serviço.

O objetivo da *Uber*, com o recurso que levou ao acórdão que aqui analisamos, era simples: demonstrar que eram meros intermediários. Esse objetivo não foi, de todo, cumprido. O Tribunal decidiu no mesmo sentido que o acórdão do tribunal espanhol, citando durante todo o acórdão várias decisões de *common Law* com os critérios de classificação de um contrato de trabalho *vs.* prestador de serviços. O Supremo Tribunal do Reino Unido considera, sem quaisquer dúvidas, a relação entre a *Uber BV* e os trabalhadores que estamos perante trabalhadores economicamente dependentes da *Uber* (*workers*), mas não um contrato de trabalho em que se considera a plataforma a verdadeira empregadora, mesmo que sejam criadas empresas fictícias para prestar serviços a *Uber*. Ficou provado que todo o rendimento dos trabalhadores advém da *Uber*, que a plataforma controla toda a prestação de trabalho e o ambiente no qual o trabalho é prestado. O Tribunal Inglês decidiu no sentido de considerar os motoristas como *workers*, conferindo-lhes determinados direitos. A decisão não foi no sentido de considerá-los trabalhadores subordinados (*employees*) por causa das características específicas do trabalho em plataformas que divergem com as características do trabalho subordinado²⁹.

Do ponto de vista legislativo, no que se refere às questões relativas às plataformas digitais, a maioria dos EM está atrasada. Claro que existem exceções a este atraso, como

²⁸ Classificação em inglês.

²⁹ Neste sentido o tribunal aponta como exemplo, no parágrafo (98), a liberdade de escolha do carro que os motoristas têm. Claro que o carro tem de ser aprovado pela *Uber*, no entanto, caso fossem trabalhadores subordinados, estes não teriam qualquer liberdade de escolha tendo de utilizar o carro que lhes fosse dado.

é o caso de Espanha (com a *Ley Rider*)³⁰, Itália³¹ e França onde já existem regimes jurídicos que tratam dos maiores problemas que se levantam para este grupo de trabalhadores (como salários mínimos dignos, tempo de trabalho e o poder de controlo da aplicação, incluindo em Itália um CCT celebrado a 8 de maio de 2019, entre uma empresa e um sindicato³²). Contudo, esta não é a realidade vivida no resto da União Europeia, incluindo Portugal³³. Acresce que mesmo, aplicando um CCT a trabalhadores de plataformas, este apenas se aplicará aos trabalhadores dependentes e filiados no sindicato celebrante do CCT, portanto, uma parte destes trabalhadores continuaria desprotegida. Tal como é demonstrado pela análise comparativa feita por JOSÉ MARÍA MIRANDA BOTO³⁴, o regime jurídico espanhol está melhor preparado para regular a ação sindical dos trabalhadores de plataformas comparativamente às restantes jurisdições da Europa. Por exemplo, no regime jurídico francês, tendo uma forte presença sindical, em 2016 foi criado um regime dos trabalhadores de plataformas no *Code du Travail* Francês. O regime francês³⁵ tentou incorporar no seu regime duas possibilidades, o trabalho dependente e a prestação de serviços. Este regime apresenta uma secção geral aplicável aos prestadores de serviços que prestam trabalho em várias plataformas, estabelecendo responsabilidades para as plataformas, sendo estas as de: subscrever um seguro de acidentes de trabalho e ainda uma contribuição para matérias de formação profissional e aquisição de conhecimentos. É também importante para o nosso estudo o facto de o regime francês prever um elenco de direitos coletivos para este grupo de trabalhadores, tais como: o direito a constituir uma organização sindical, o direito de aderir a uma organização sindical e participar em ações sindicais.

Neste momento, a única regulamentação da UE relativa a esta matéria encontra-se na Diretiva 2019/1162³⁶, sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis na UE. No seu artigo 14.º está prevista a possibilidade e a admissão da utilização das

³⁰ Cfr. ADRIÁN TODOLÍ SIGNES, “Cambios Normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la “ley rider” y los derechos de información sobre los algoritmos”, *IUSLabor* 2/2021, pág.30, <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/387463> (consultado em 31.03.2022).

³¹ Vd. ADRIÁN TODOLÍ SIGNES ob. cit. pág. 30.

³² Vd. JOSÉ MARÍA MIRANDA BOTO, “Collective Bargaining and the Gig Economy: Actors”, *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2020 pág. 8, disponível em http://hlj.hu/letolt/2020_2_a/02_MirandaBoto_hlj_uj_2020_2.pdf (consultado em 31.03.2022).

³³ ADRIÁN TODOLÍ e MACARENA HERNANDEZ, *Trabajo En Plataformas Digitales: Innovación, Derecho Y Mercado*, Editorial Aranzadi, S. A, Espanha, 2018, pág. 592.

³⁴ Vd. JOSÉ MARÍA MIRANDA BOTO, ob. cit., pág. 12.

³⁵ Cfr. <https://cms.law/fr/fra/news-information/travailleurs-independants-et-plateformes-numeriques> (consultado em 20/03/2022).

³⁶ Diretiva (EU) 2019/1152 de 20 de junho de 2019 relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia.

convenções coletivas regularem aspetos essenciais da proteção dos trabalhadores de plataformas digitais. Contudo, este artigo apresenta um problema quanto à sua aplicação porque a escolha de implementação da possibilidade de regulação de aspetos essenciais é dos EM. A consequência desta opção é que o acesso ao direito coletivo para estes sujeitos encontra-se então restrito à vontade dos EM e da legislação ao qual estão sujeitos. Além disso, esta norma está adstrita aos trabalhadores subordinados (tal como a definição de trabalhador no direito da UE, já acima referida). Assim sendo, se os trabalhadores de plataformas forem considerados prestadores economicamente dependentes não lhes poderia ser aplicada esta norma. A presente tentativa da UE regular a presente situação é considerada por muitos como uma tentativa falhada³⁷.

A UE apresentou uma nova proposta de Diretiva da Comissão Europeia, intitulada “*Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*”, publicada no dia 9 de dezembro de 2021³⁸. Esta proposta tem os seguintes objetivos: definir a abordagem da UE quanto aos trabalhadores de plataformas digitais, EM e atores sociais quanto às ações e medidas aplicáveis aos trabalhadores de plataformas; definir condições de trabalho dignas para estes trabalhadores e definir a sua classificação jurídica. O último ponto será o mais relevante no nosso estudo.

A UE tem como objetivo, no artigo 3º do TUE, a promoção do bem-estar das pessoas e um desenvolvimento sustentável baseado na competitividade do mercado com o objetivo de promover uma taxa de empregabilidade total e progresso social. Dentro da sua competência na promoção do bem-estar, a UE emitiu as *Guidelines* pela Comissão Europeia com os objetivos para 2019-2024³⁹, sendo um deles a promoção do bem-estar e condições de trabalho para os trabalhadores de plataformas digitais. Sobre este, a Presidente Von der Leyen⁴⁰ admite um grande crescimento das plataformas digitais no mercado de trabalho e expressa o compromisso de melhorar as condições de trabalho deste grupo de trabalhadores. Relacionado com este objetivo encontramos o direito de todos trabalhadores, dentro da União Europeia, de trabalharem com condições dignas,

³⁷ *Vd.* JOSÉ MARIA MIRANDA BOTO, ob. cit., pág. 6.

³⁸ *Vd.* https://portugal.representation.ec.europa.eu/news/propostas-da-comissao-para-melhorar-condicoes-de-trabalho-das-pessoas-que-trabalham-atraves-de-2021-12-09_pt (consultado em 03.02.2022).

³⁹ *Vd.* https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/political-guidelines-next-commission_en_0.pdf (consultado em 03.02.2022).

⁴⁰ Cfr. https://portugal.representation.ec.europa.eu/news/propostas-da-comissao-para-melhorar-condicoes-de-trabalho-das-pessoas-que-trabalham-atraves-de-2021-12-09_pt (consultado em 29.03.2022).

seguras e sem riscos para a sua saúde, conforme está previsto no princípio 5 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais⁴¹.

A Proposta de Diretiva pretende no ponto relativo à contratação coletiva, melhorar as condições de trabalho (remuneração, tempos de trabalho, segurança e saúde no trabalho). O grande problema desta Diretiva nasce também com o artigo 153º do TFUE que prevê no seu n.º 5 que a UE não pode legislar e completar a ação dos EM sobre as seguintes matérias: “*remunerações, ao direito sindical, ao direito de greve e ao direito de lock-out*”. A UE exclui da sua competência, utilizando o princípio da neutralidade⁴², o conflito coletivo em geral e o direito à greve em particular. Contudo, no caso da proposta aqui estudada, a UE defende que tem competência para legislar nesta matéria de acordo com a norma prevista no art. 153º, n.º 1, (b), do TFUE que confere a esta poderes para complementar as atividades dos EM com o objetivo de melhorar as condições de trabalho.

O TJUE já afirmou que, para efeitos de interpretação de diretivas, o conceito de trabalhador deve ser o de trabalhador subordinado de forma a assegurar uma interpretação uniforme e autónoma⁴³.

No art. 153º, n.º 5, do TFUE permite a intervenção da UE quando estamos perante matérias de representação e defesa coletiva dos interesses dos trabalhadores. Perguntamos então se a UE tem competência para legislar sobre o acesso dos trabalhadores de plataformas à contratação coletiva? Ou se a Proposta de Diretiva entra em conflito com o art. 153º, n.º 5, do TFUE?

A Proposta de Diretiva, na matéria de classificação dos trabalhadores, define nos seus art. 3º e 4º a obrigação de os EM preverem no seu ordenamento jurídico meios de determinação da classificação da relação laboral em causa. A proposta vai mais além, definindo no art. 4º uma presunção de laboralidade nos casos específicos dos trabalhadores em plataformas tendo em conta as características específicas destes trabalhadores. Assim sendo a Diretiva pretende assegurar uma maior segurança jurídica para os trabalhadores de plataformas ao concretizar, em concreto, o que pode ser considerado um trabalhador subordinado no âmbito da prestação de trabalho em plataformas digitais.

⁴¹ Cfr. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf (consultado em 03.02.2022).

⁴² Cfr. JOÃO REIS, *O Conflito Coletivo de Trabalho*, GestLegal, Coimbra, 2017, pág. 104.

⁴³ *Vd.* CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, *ob. cit.*, pág. 28.

O objetivo desta Proposta de Diretiva é dar cumprimento ao art. 153º, n.º 1, (b), do TFUE, regulando o acesso aos direitos mínimos dos trabalhadores de plataformas, não entrando assim em conflito com o disposto do art. 153º, n.º 5, deixando aos EM o poder de regular o conteúdo destes direitos mínimos. Assim sendo, a Proposta de Diretiva não tem como objetivo legislar, *per se*, em matéria de contratação coletiva, querendo apenas conferir a possibilidade, aos EM, de utilizarem a contratação coletiva como meio de regular as relações entre os trabalhadores de plataformas e as plataformas, mas também permitir o acesso à contratação coletiva aos trabalhadores de plataformas.

Durante a realização da Proposta de Diretiva, a Comissão contactou e consultou os parceiros sociais sobre a possível ação da UE quanto à melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores de plataforma, concretizando o disposto no art. 154º do TFUE. Tanto os sindicatos de trabalhadores, como os sindicatos de empregadores, consideraram as mudanças de legislação propostas na Diretiva aceitáveis e importantes, deixando a ressalva que não precisavam de ação por parte da UE num nível concreto/específico⁴⁴.

Compreende-se este ponto levantado pelos sindicatos porque uma das principais características da contratação coletiva é permitir aos principais atores negociar e decidir sobre as matérias que lhes tocam e conhecem a realidade. Seria então de estranhar o facto de o Direito da UE legislar sobre matérias específicas destes trabalhadores como a intervenção nas formas de negociação e nas matérias de greve. Contudo, também é necessário que a UE estabeleça mínimos para estes trabalhadores, como o faz nesta proposta. O acesso ao direito coletivo ou apenas a possibilidade de acesso permite aos trabalhadores visados terem outros tipos de garantias contra o poder das plataformas que, como vemos, tem tendência para crescer.

Um problema colocado neste tema reside no facto de os trabalhadores das plataformas poderem ser considerados prestadores de serviços e tal colocar dificuldades no seu acesso ao direito de contratação coletiva, dada a relação complicada entre este último e o direito da concorrência.

O direito da concorrência tem o objetivo de preservar os direitos dos consumidores ao prevenir práticas anticompetitivas e os seus possíveis efeitos no mercado. A disposição do art. 101º do TFUE proíbe, no seu n.º 1, “*todos os acordos entre empresas,*

⁴⁴ *Vd.* https://portugal.representation.ec.europa.eu/news/propostas-da-comissao-para-melhorar-condicoes-de-trabalho-das-pessoas-que-trabalham-atraves-de-2021-12-09_pt (consultado em 27.03.2022).

todas as decisões de associações de empresas e todas as práticas concertadas que sejam suscetíveis de afetar o comércio entre os Estados-Membros e que tenham por objetivo ou efeito impedir, restringir ou falsear a concorrência no mercado interno". Esta norma dá de seguida uma lista exemplificativa de práticas consideradas proibidas.

Os CCTs representam sempre uma restrição à concorrência⁴⁵, operando do lado dos trabalhadores por eles abrangidos e dos empregadores visados. Um dos possíveis efeitos da contratação coletiva, especialmente com acordos feitos entre empresas/empregadores e sindicatos, será o de restringir a concorrência interna do mercado. Se este efeito se verificar será considerado uma prática proibida na UE.

O caso *Albany*⁴⁶ foi o primeiro acórdão em que o TJUE foi chamado a resolver um conflito entre contratação coletiva e o direito da concorrência. Este considerou que os CCTs celebrados entre sindicatos (que representem os interesses de trabalhadores subordinados) e empregadores estão fora do escopo do direito da concorrência. A presente decisão definiu uma linha que permite uma separação entre a definição de uma remuneração pela contratação coletiva e a concertação de preços ao nível do direito da concorrência. O Advogado-Geral JACOBS⁴⁷, nas suas conclusões, considera que as restrições impostas pelos CCTs aos trabalhadores subordinados não se consideram preocupantes se apenas incidirem sobre salários e condições de trabalho sem produzirem outros efeitos (relativamente a terceiros).

O acórdão *FNV Kunsten*⁴⁸ confirmou este entendimento, explicando que as regras do direito da concorrência não se aplicariam no caso de acordos coletivos celebrados entre as estruturas organizativas de empregadores e trabalhadores com o objetivo de melhorar as condições de trabalho e emprego dos trabalhadores.

Este problema aparece-nos de que forma ao nível das plataformas digitais? Se tratarmos os trabalhadores de plataformas como prestadores independentes, aos olhos do direito da concorrência europeu, os trabalhadores serão equiparados a uma empresa⁴⁹. Ao considerarmos os prestadores como empresas estaremos a degradar ainda

⁴⁵ Cfr. JÚLIO GOMES e ANA TERESA RIBEIRO, "Algumas notas sobre a contratação coletiva e o direito da concorrência", *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 2021, pág. 220.

⁴⁶ Processo C-67/96.

⁴⁷ Vd. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62000CC0218&from=MT> (consultado em 29.03.2022).

⁴⁸ Ac. do TJUE de 4.12.2014 C-413/12 *Kunsten Informatie em MediacontraStaat der Nederlanden*.

⁴⁹ Cfr. SILVIA RAINONE e NICOLA COUNTOURIS, *Collective bargaining and self-employed workers – The need for a paradigm shift*, 2021, ETUI, pág. 2., disponível em https://www.etui.org/sites/default/files/2021-07/Collective%20bargaining%20and%20self-employed%20workers_2021.pdf (consultado a 30.03.2022).

mais as condições de trabalho destes, retirando-lhes poder negocial para com as empresas que contratam com eles⁵⁰. Com esta equiparação, se fosse realizado um acordo entre os trabalhadores e uma empresa, em que se fixasse condições mínimas *standard*, como a remuneração paga ao trabalhador que presta o serviço à aplicação digital, aos olhos do direito da concorrência estaríamos perante uma prática de concertação de preços, expressamente proibida pelo art. 101º do TFUE. Tal como explica SOFIA OLIVEIRA PAIS⁵¹, no contexto destas novas formas de trabalho “*discute-se se devem ser considerados empresas e se os acordos coletivos negociados podem ser considerados anticoncorrenciais.*”.

SOFIA OLIVEIRA PAIS⁵² aponta três hipóteses de forma a chegarmos a uma “solução equilibrada” na aplicação do direito da concorrência no caso da celebração de um acordo coletivo entre os trabalhadores de plataformas e as plataformas: “(1) *Excluir pura e simplesmente do conceito de empresa os trabalhadores das plataformas digitais e afastar a aplicação do direito da concorrência;* (2) *Considerá-los como empresas envolvidas em acordos com objetivos de política social, escapando à proibição do n.º 1 do artigo 101º do TFUE, podendo ser útil, neste plano, a solução estabelecida pelo acórdão Wouters;* (3) *Afastar a proibição do n.º 1 do artigo 101º do TFUE, considerando os ganhos de eficiência do acordo nos termos do seu n.º 3.*”.

Quanto à primeira opção, e como já referimos anteriormente, no caso de considerarmos os trabalhadores de plataformas como trabalhadores dependentes, a presente questão nem se coloca visto que os trabalhadores dependentes são livres de negociar (pelo intermédio dos sindicatos) CCTs com os empregadores, sem a aplicação do direito da concorrência. O que podemos aqui apontar é que SOFIA OLIVEIRA PAIS considera que será difícil alargar o conceito de trabalhador a estas novas formas de trabalho em plataforma⁵³.

No que diz respeito à segunda opção temos de começar por revisitar os acórdãos *Albany* e *FNV Kunsten*. Neste último, o Advogado-Geral WAHL⁵⁴ sugere que os CCTs que visem objetivos sociais, nomeadamente evitar o *dumping* social dos trabalhadores

⁵⁰ Cfr. SILVIA RAINONE e NICOLA COUNTOURIS, ob. cit., pág. 3.

⁵¹ *Vd.* SOFIA OLIVEIRA PAIS “A aplicação do direito da concorrência nos mercados laborais: participação de trabalhadores das plataformas digitais em convenções coletivas e acordos de não contratação”, *Revista Questões Laborais*, n.º 58, 2021, pág. 49.

⁵² *Vd.* SOFIA OLIVEIRA PAIS, ob. cit., pág. 56-57.

⁵³ *Vd.* SOFIA OLIVEIRA PAIS, ob. cit., pág. 57.

⁵⁴ Cfr. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62013CC0413> (consultado em 29.03.2022).

independentes, devem ser objeto de exceção do direito da concorrência desde que não ultrapassem o necessário para atingir estes objetivos. Esta referência do Advogado-Geral WAHL tem como objetivo enquadrar-se nas disposições dos arts. 145º a 150º do TFUE, que visam criar um incentivo à contratação coletiva como forma de melhoria de condições de trabalho. Ao invés, como o próprio refere, não podemos inserir a presente exceção no âmbito do 173º do TFUE, utilizando a contratação coletiva para regular aspetos relativos à política industrial⁵⁵. Caso os prestadores e as plataformas decidissem regular este aspeto da sua relação estaríamos perante uma violação do direito da concorrência⁵⁶. Como o próprio advogado-geral aponta, existem variadíssimos casos de prestadores e nem todos se devem enquadrar nesta solução.

A terceira hipótese apontada por SOFIA OLIVEIRA PAIS seria utilizar o art. 101º, n.º 3, do TFUE de forma a realizar um acordo de empresa que “*produza ganhos de eficiência, gere benefícios para os consumidores, seja necessário e adequado aos objetivos visados e não elimine a concorrência*”⁵⁷. De acordo com a autora a celebração de um CCT feito nestes moldes não seria proibida.

As decisões tomadas pelo TJUE, embora úteis para classificar uma relação entre trabalhador e empregador vs prestador e empresa, continuam a assumir que apenas os trabalhadores subordinados podem ter acesso à contratação coletiva, não oferecendo qualquer solução para as dificuldades encontradas pelos prestadores durante a negociação das suas condições de trabalho⁵⁸.

Contudo, houve uma convenção coletiva celebrada na Dinamarca⁵⁹ entre prestadores (que trabalhavam numa plataforma) e a plataforma. O sindicato celebrou um CCT com a plataforma que só considerava alguns trabalhadores como prestadores de serviço. Uma vez que o CCT incluía os prestadores de serviço, a autoridade da concorrência concluiu que o sindicato negociou enquanto empresa. Não podendo então o sindicato representante de prestadores de serviço em plataforma e plataformas digitais, como empresas, contratar entre si. Neste exemplo foi decidido que estávamos perante uma concertação de preços e, portanto, perante uma violação do direito da concorrência.

⁵⁵ Referimo-nos a condições-quadro favoráveis à competitividade industrial. Cfr. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/61/principios-gerais-da-politica-industrial-da-ue> (consultado em 29.03.2022).

⁵⁶ Cfr. SOFIA OLIVEIRA PAIS, ob. cit., pág. 58.

⁵⁷ *Vd.* SOFIA OLIVEIRA PAIS ob. cit., pág. 61.

⁵⁸ Cfr. SILVIA RAINONE e NICOLA COUNTOURIS, ob. cit., pág. 4.

⁵⁹ *Vd.* VALERIO DE STEFANO, *Collective-bargaining rights for platform workers*, 2020, disponível em <https://socialeurope.eu/collective-bargaining-rights-for-platform-workers> (consultado em 20.03.2022).

VALERIO DE STEFANO⁶⁰ considera que esta decisão negligencia as tendências que mais têm impactado o mercado, onde cada vez mais trabalhadores são considerados independentes, sendo estes excluídos da proteção conferida pelo direito laboral. Conseqüentemente os prestadores não podem aproveitar a liberdade de associação que o direito laboral lhes conferiria caso fossem considerados trabalhadores dependentes. Neste caso parece-nos ser de aplicar a segunda solução apresentada por SOFIA OLIVEIRA PAIS, considerando que o objetivo da realização do CCT será definir uma remuneração mínima, melhorado as condições de trabalho dos prestadores.

A contratação coletiva e o direito da concorrência não podem estar sempre em espectros diferentes. O direito da contratação coletiva permite aos trabalhadores terem um poder de negociação perante os empregadores e o direito da concorrência serve para proteger os consumidores e o mercado. Um não pode sobrepor-se ao outro, sendo que o direito da contratação coletiva é considerado um direito fundamental a nível nacional e internacional.

⁶⁰ *Vd. VALERIO DE STEFANO, Collective-bargaining rights for platform workers, cit.*

IV. Análise do enquadramento legislativo português

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO refere⁶¹ que “o *Direito Laboral apenas se ocupa de uma destas formas de trabalho juridicamente relevantes: o usualmente chamado trabalho subordinado ou trabalho dependente. Todavia, como veremos, nem sempre é fácil distinguir o trabalho subordinado das outras formas de trabalho com relevo jurídico e há zonas de convergências com outros regimes.*”. Esta distinção difícil toma ainda mais relevo com as novas formas de trabalho que aparecem no mundo da economia digital. Tal como dá nota BERNARDO LOBO XAVIER⁶², “o *Direito do Trabalho teve de se abrir à economia e às necessidades de adaptação conjuntural, para conseguir reter a mão de obra nos seus domínios. E assim parece ter de se conformar com novas formas de emprego.*”.

De forma a podermos definir se os prestadores, que trabalham em plataformas digitais, têm acesso a certos direitos e à proteção do direito laboral, é necessário primeiro delimitar se estamos perante um contrato de prestação de serviços ou um contrato de trabalho.

A subordinação jurídica consiste na sujeição de uma das partes aos poderes laborais de direção e disciplina atribuídos à outra parte⁶³, caracterizando-se pela dependência do trabalhador perante o empregador. Esta sujeição revela um conteúdo amplo onde se repercute uma obrigação do trabalhador cumprir as ordens e instruções dadas pelo empregador.

RICARDO LOURENÇO DA SILVA⁶⁴ considera que o elemento de determinação da existência de um contrato de trabalho com maior relevância é a subordinação jurídica, sendo “a *prestação de trabalho heterodeterminada pelo empregador, podendo o grau de dependência do prestador do trabalho em relação aos poderes de autoridade e de direção do empregador ser maior ou menor, sobretudo no que se refere ao modo da*

⁶¹ Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado do Direito do Trabalho Parte I - Dogmática Geral*, 4ª Edição, 2015, Coimbra, Almedina, pág. 19

⁶² Vd. BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 3ª Edição, Rei dos Livros, 2018, Lisboa, pág. 387.

⁶³ Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho Parte II: Situações Laborais Individuais*, 7ª Edição, 2019, Almedina Coimbra, pág. 33.

⁶⁴ Cfr. RICARDO LOURENÇO DA SILVA, “Se caminha como um pato, nada como um pato e grasna como um pato, provavelmente é um pato! – A subordinação jurídica aos algoritmos na ‘on-demand economy’”, *Revista Questões Laborais*, n.º 57, 2020, pág. 126.

prestação.”. Na mesma linha encontramos ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES⁶⁵, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO⁶⁶, BERNARDO LOBO XAVIER⁶⁷ e o STJ no Ac. de 06/03/1991 “*é a subordinação jurídica a pedra de toque que caracteriza o conceito de contrato de trabalho pois coloca o trabalhador sob a autoridade da entidade patronal que lhe pode dar ordens relativas ao modo, tempo da execução do seu trabalho, disciplinando e vigiando o seu cumprimento.*”⁶⁸. JÚLIO GOMES⁶⁹ concorda que o indício da subordinação jurídica é o mais relevante para aferir a existência de um contrato de trabalho, considerando que “*nem sempre a subordinação jurídica é tão fácil de identificar*” e por isso, deve utilizar-se o método indiciário para aferir se existe subordinação, usando os seguintes indícios: a distribuição do risco, o horário e o local de trabalho, a disponibilidade de meios de produção, a modalidade de retribuição⁷⁰. Cabendo depois ao tribunal decidir o peso jurídico de cada um deles.

Sendo assim, iremos realizar a análise quanto à classificação da relação jurídica entre os trabalhadores e a plataforma de acordo com o indício de subordinação jurídica.

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO explica ainda que, para comprovar a existência de subordinação jurídica, é necessário que se manifeste um dever de obediência do trabalhador e os restantes deveres acessórios (128º do CT) e que esteja sujeito à aplicação de sanções disciplinares pelo empregador.

No entanto, a subordinação pode não transparecer de imediato na relação jurídica⁷¹. Muitos são os casos em que o trabalhador pode ter autonomia técnica, mas continua num estado de dependência para com o empregador (não sendo necessário que este explicito o poder de autoridade em atos de autoridade e direção manifesta)⁷².

Ora, no caso estudado em concreto e tendo em consideração as características já estudadas do trabalho em plataformas demonstra-se o seguinte: o indivíduo que preste trabalho numa plataforma fica sujeito às regras de funcionamento desta, regras estas que incluem *ratings*, avaliações feitas pelos clientes, horários específicos de trabalho, poder de controlo sobre a localização do prestador, entre outros. Como podemos ver, neste

⁶⁵ *Vd.* ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 20ª Edição Almedina, Coimbra, 2020, pág. 147.

⁶⁶ *Vd.* MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *ob. cit.*, pág. 55.

⁶⁷ *Cfr.* BERNARDO LOBO XAVIER, *ob. cit.*, pág. 383.

⁶⁸ *Cfr.* <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/013ebed5f9cd5ac2802568fc0039be36?OpenDocument> (consultado em 20/03/2022)

⁶⁹ *Cfr.* JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho I*, 2007, Coimbra Editora, Coimbra, pág. 124.

⁷⁰ *Vd.* JÚLIO GOMES, *ob. cit.*, pág. 130-137.

⁷¹ *Vd.* ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, pág. 147.

⁷² *Cfr.* ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, pág. 148.

caso, estas características demonstram a existência da subordinação jurídica na relação entre o trabalhador de plataformas e as plataformas. JOÃO LEAL AMADO, TERESA COELHO MOREIRA⁷³ e RICARDO LOURENÇO DA SILVA⁷⁴ chegam a mesma conclusão, acrescentando, porém, que não basta considerarmos os trabalhadores de plataformas como trabalhadores dependentes, devendo também a lei portuguesa criar um regime especial para regular a prestação de trabalho destes trabalhadores.

Existe já um regime específico para regular as plataformas de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados, os chamados TVDE, é a Lei n.º 45/2018 que também prevê a aplicação da presunção de laboralidade prevista no art. 12º do CT⁷⁵, por remissão do seu art. 10º, n.º 10. Sendo assim, os prestadores englobados por esta Lei serão, apenas, a *Uber* e plataformas afins. No caso da *Glovo* ou *Uber Eats*, os prestadores já não terão acesso à Lei n.º 45/2018.

TERESA COELHO MOREIRA⁷⁶ explica que a solução encontrada na Lei TVDE é “*um tanto peculiar*”, tendo em conta que a lei faz uma diferenciação entre a aplicação (considerado operador de plataforma digitais) e o operador TVDE (pessoa coletiva que realiza o transporte). Assim sendo, a lei considera as plataformas como mero intermediário entre o operador TVDE e o utilizador (cliente) da plataforma. A Lei TVDE prevê também a possibilidade do contrato entre o operador e o motorista seja de prestação de serviços ou um contrato de trabalho no seu art. 10º, n.º 12. Este diploma considera ainda, no art. 2º, n.º 3, que o contrato será celebrado entre o motorista e o operador TVDE. A referência deste contrato celebrado entre as entidades acima mencionadas encontra-se concretizado no art. 9º, n.º 2, que prevê “*que o operador TVDE observará todas as vinculações legais e regulamentares relevantes para o exercício da sua atividade, incluindo as decorrentes da legislação laboral, de segurança e saúde no trabalho e de segurança social.*”⁷⁷. Considerando que, caso o motorista queira beneficiar da presunção de laboralidade, apenas poderá fazê-lo contra o operador TVDE e não contra plataforma, tal como previsto no art. 10º, n.º 10.

⁷³ *Vd.* JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, *ob. cit.*, pág. 150.

⁷⁴ *Cfr.* RICARDO LOURENÇO DA SILVA, *ob. cit.*, págs. 157 – 159.

⁷⁵ O artigo 12.º, que vem concretizar a presunção de laboralidade, na sequência da Recomendação n.º 98 da OIT, veio introduzir uma forma de combate à precariedade laboral, facilitando a prova de existência do contrato de trabalho, para o trabalhador. A presente presunção permite ao trabalhador demonstrar, perante o tribunal, se estamos perante um contrato de trabalho subordinado ou um contrato de prestação de serviços.

⁷⁶ *Vd.* TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, Coimbra, 2021, pág. 92.

⁷⁷ *Cfr.* TERESA COELHO MOREIRA, *ob. cit.*, pág. 94.

É, neste campo, importante sublinhar que a Lei não pretende aplicar esta presunção ao vínculo entre a plataforma e o motorista, tendo consequências na relação dos mesmos, visto que, tal como é da opinião de TERESA COELHO MOREIRA, a lei considera que o vínculo laboral entre o motorista e a aplicação não existe⁷⁸.

Esta solução do legislador é, no mínimo, pobre visto que consagra uma série de inconsistências e lacunas. Ao presumir a não existência da relação entre o motorista e a aplicação, não deveriam existir na esfera jurídica da plataforma deveres de controlo típicos de um empregador. Contudo não é esta a realidade exposta pelo diploma. Neste ponto, TERESA COELHO MOREIRA⁷⁹ explica que, de acordo com o disposto nas normas dos art. 13º (Duração da atividade), art. 14º. e art. 20.º, n.º 3, existem um conjunto de deveres para as plataformas que seriam tipicamente deveres dos empregadores. O regime jurídico português, ao contrário dos restantes regimes e da jurisprudência que estudámos acima, consagra uma relação em que intervém 4 intervenientes (plataforma, operador TVDE, motorista e cliente), ao invés dos típicos 3 intervenientes (plataforma, motorista e cliente) que surgem nos outros regimes jurídicos.

O problema de o legislador apenas considerar que existe uma relação entre o operador TVDE e o motorista já foi explicado por JOSÉ MARÍA MIRANDA BOTO⁸⁰, dizendo que o trabalho em plataformas digitais permite que sejam criadas empresas fictícias que trabalham exclusivamente (sendo a empresa fictícia constituída apenas pelos motoristas) para a plataforma e que recebem todo o seu vencimento da plataforma. Contudo, para efeitos legais os trabalhadores estão ligados a empresa fictícia e não à *Uber* ou *Glovo*⁸¹. Causando assim problemas na aplicação da presunção de laboralidade do art. 12º CT.

Há quem chame ao nosso regime inovador, como TERESA COELHO MOREIRA, contudo, já aquando da Proposta de Lei n.º 50/XIII⁸² (que, após ser aprovada, veio a ser a Lei TVDE), vários autores suscitaram problemas nesta solução, tais como JOÃO LEAL AMADO e CATARINA GOMES SANTOS⁸³. Os autores já tinham apontado, tal como fizemos

⁷⁸ *Vd.* TERESA COELHO MOREIRA, ob. cit., pág. 97.

⁷⁹ *Cfr.* TERESA COELHO MOREIRA, ob. cit., pág. 95.

⁸⁰ *Cfr.* JOSÉ MARÍA MIRANDA BOTO, ob. cit., pág. 10.

⁸¹ Referimo-nos aqui às Plataformas mais conhecidas em Portugal, contudo existem outras pelo mundo inteiro tais a *Deliveroo*, *Rabbit*, *Amazon Mechanical Turk*, *Lyft*, *Cabify*, *SpreadShit*, *IBM Liquid*, *InnoCentive* entre outras.

⁸² *Cfr.* <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=41420> (consultado a 31.03.2022)

⁸³ *Vd.* JOÃO LEAL AMADO e CATARINA GOMES SANTOS, “A Uber e os seus motoristas em Londres: mind the gap!” *Revista de Legislação e Jurisprudência*, n.º 4001, 2016, Coimbra, pág. 111-127.

acima, o problema de o legislador apenas admitir a existência de um contrato de trabalho com o operador TVDE e não admitir com a plataforma. Tal como apela TERESA COELHO MOREIRA⁸⁴, temos de ter em conta o princípio da realidade dos factos, visto que as disposições apresentadas pela Lei TVDE não correspondem à realidade vivida no âmbito da prestação do trabalho em plataformas. Existem vários casos em que o motorista e o operador TVDE são a mesma pessoa, sendo então as figuras confundíveis. As hipóteses colocadas por TERESA COELHO MOREIRA neste tema são: casos em que a pessoa coletiva do operador TVDE é uma pessoa coletiva com familiares do motorista ou até (caso acima mencionado) uma sociedade unipessoal em que o motorista é o sócio único e celebra um contrato consigo mesmo. Nestes casos deixamos a plataforma sem qualquer responsabilidade ou encargos, “*livre de vinculações contratuais laborais*”⁸⁵.

Concordamos com TERESA COELHO MOREIRA, quando a autora critica a Lei TVDE, dizendo que “*Não pode permitir-se que a interposição de pessoas previstas na lei portuguesa se traduza, em alguns casos, numa interposição fictícia de pessoas*”. Nestes casos deverá ser possível utilizar a presunção do art. 12º do CT para classificar as relações entre os motoristas e as plataformas.

Cumpramos chamar a atenção para a proposta de lei⁸⁶, que pretende acrescentar ao CT o artigo 12.º-A, voltado especificamente para a relação dos trabalhadores de plataformas digitais com estas últimas. Este artigo simplificaria a prova necessária no âmbito da presunção de laboralidade para estes trabalhadores, o *modus operandi* clássico das plataformas atuarem para com os trabalhadores, elencando todas as características a preencher para se poder presumir existência de um vínculo laboral. Com a criação deste artigo já não haveria necessidade de recorrer à presunção do artigo 12.º, em que há mais dificuldade em provar a existência do vínculo, visto que este art. 12.º foi criado tendo em conta as características e relações de trabalho “mais usais”. O novo art. 12º-A tem em conta a relação específica que aqui estudamos, com as suas características e contornos e, por essa razão, os prestadores terão mais facilidade em provar que o vínculo de trabalho é um verdadeiro contrato de trabalho. Cumpramos dar nota de que a proposta de lei ainda não foi aprovada e não temos informações sobre se vai ser aprovada na nova AR. É provável que sejam realizadas alterações. Estas alterações poderão impactar a

⁸⁴ *Vd.* TERESA COELHO MOREIRA, ob. cit., pág. 97.

⁸⁵ *Cfr.* TERESA COELHO MOREIRA, ob. cit., pág. 97.

⁸⁶ *Cfr.* BTE n.º 33, de 29 de outubro de 2021, http://bte.gep.msess.gov.pt/separatas/sep33_2021.pdf (consultado em 03.01.2022)

presunção do art. 12º do CT, conferido aos motoristas TVDE pela Lei TVDE no seu art. 10º, n.º 10, abrangendo todos os trabalhadores de plataformas e utilizando critérios específicos aos trabalhadores de plataformas, o que não acontece na presunção do art. 12º do CT. Assim sendo, a solução da Lei TVDE deverá ser alterada em conformidade caso a Proposta de Lei seja aprovada.

Por outro lado, ainda que se entenda que não há subordinação na relação entre as plataformas e os trabalhadores, será que os trabalhadores/prestadores das plataformas não deviam ter acesso na mesma à contratação coletiva?

O conceito de trabalhador no âmbito da liberdade sindical abrange apenas os trabalhadores subordinados. Tal como refere RUI MEDEIROS⁸⁷ na sua anotação ao artigo 55º da CRP, este remete para a definição de trabalhador do art. 53º da CRP que prevê a definição de trabalhador para todo o capítulo sobre os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores. O autor explica então que “*A referência a trabalhadores não tem na Constituição, um sentido unívoco, podendo, em certos domínios, abranger os trabalhadores independentes. Mas, como alude o Tribunal Constitucional*⁸⁸, *os trabalhadores a que alude o 53º da Constituição são apenas os “trabalhadores subordinados”*”.

No mesmo sentido GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA⁸⁹ explicam que, no capítulo dedicado aos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, não contendo nenhuma definição de trabalhador, teremos de usar o conceito jurídico comum. Para os autores este conceito jurídico comum será o de trabalhador subordinado, porque o que se pretende é “*assegurar os direitos da parte dependente da relação de trabalho, desde logo perante o empregador*”.

Assim sendo, a nossa CRP, o TC e a nossa doutrina consideram que para aceder ao direito de segurança no emprego é necessário um vínculo laboral.

Contudo este entendimento parece-nos violar várias normas de direito internacional que conferem o direito à liberdade sindical “a todas as pessoas”. Exemplos disso são o PIDESC⁹⁰, no seu artigo 8º, n.º 1, a), onde se refere que “*Os Estados Partes no presente Pacto comprometem-se a assegurar: a) O direito de todas as pessoas de*

⁸⁷Vd. JORGE MIRANDA e RUI MEDEIROS, Anotação aos artigos 53º e 55º, in *Constituição Portuguesa Anotada – Volume I*, 2ª Edição, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017, pág. 776 e 786.

⁸⁸ Cfr Ac. TC n.º 372/91 e Ac. TC n.º 146/92

⁸⁹ Cfr. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, Anotação ao artigo 53º, in *Constituição da República Anotada*, Volume I, 4ª Edição Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pág. 706.

⁹⁰Cfr.http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pacto_internacional_sobre_os_direitos_economicos.pdf (consultado em 26.03.2022).

formarem sindicatos e de se filiarem no sindicato da sua escolha, sujeito somente ao regulamento da organização interessada, com vista a favorecer e proteger os seus interesses económicos e sociais. O exercício deste direito não pode ser objecto de restrições, a não ser daquelas previstas na lei e que sejam necessárias numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades de outrem;” ou ainda o art. 12º da CDFUE⁹¹, que prevê a liberdade de reunião e de associação para “*todas as pessoas*”⁹².

O Comité para a Liberdade Sindical⁹³ tem decidido, de acordo com a Convenção n.º 87 da OIT e com o princípio da liberdade de associação, que todos os trabalhadores deveriam ter o direito a estabelecer e aderir a organizações. No entanto, quando este órgão se refere a trabalhadores, nas suas decisões, não pretende restringir o acesso apenas a trabalhadores subordinados. O Comité pretende estender o acesso ao princípio da liberdade sindical aos trabalhadores do setor agrícola, aos trabalhadores independentes e a todos aqueles que pertençam a profissões liberais. Sendo assim, entende que o critério para determinar a quem abrange o princípio de liberdade sindical não é baseado na existência de uma relação de trabalho.

No caso n.º 2786 na queixa feita pela *National Trade Union Confederation* contra o Governo da República Dominicana⁹⁴, o Comité decidiu no sentido de que o Governo deveria tomar todas as medidas necessárias para assegurar que os trabalhadores independentes teriam acesso ao princípio da liberdade de associação (em particular assegurar o respeito pelo direito de escolha da associação ao qual se juntam), de forma a respeitar a Convenção n.º 87 da OIT.

Já o Comité Europeu dos Direitos Sociais⁹⁵, na queixa n.º 123/2016 feita por *Irish Congress of Trade Unions* (ICTU) contra a Irlanda, tendo em conta a norma prevista no art. 6º da CSER que prevê o direito à negociação coletiva, decidiu pela admissão da queixa realizada pela ICTU. A base da admissão da queixa é a de que a Irlanda ratificou a CSER em 4 de novembro de 2000 e está obrigada a cumprir com as disposições aí

⁹¹Vd. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR> (consultado em 26.03.2022).

⁹² Outros exemplos de textos internacionais que conferem o direito de liberdade sindical a todas as pessoas são: o art. 23º, n.º 4, da DUDH, o art. 22º do PIDCP e os artigos 5º, 6º, 28º e 29º da CSER.

⁹³Vd. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf (consultado em 20/03/2022).

⁹⁴Cfr. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_424082.pdf (consultado em 20/03/2022).

⁹⁵Cfr. [https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22sort%22:\[%22ESCPublicationDate%20Descending%22\],%22ESCDIdentifier%22:\[%22cc-123-2016-dadmiss-en%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending%22],%22ESCDIdentifier%22:[%22cc-123-2016-dadmiss-en%22]}) (consultado em 20/03/2022)

previstas desde 1 de janeiro de 2001. Sendo assim, a Irlanda está obrigada a cumprir com o art. 6º da CSER e garantir que todos os trabalhadores e empregadores têm acesso à negociação coletiva, incluindo músicos, jornalistas independentes, atores e outros trabalhadores independentes. Somos de concluir no sentido de que o Comité, ao referir que todos os trabalhadores têm direito à negociação coletiva para regular condições de trabalho e remuneração mínima, queria também incluir os trabalhadores de plataformas considerados independentes.

Considerando que Portugal não confere o direito à negociação coletiva para trabalhadores independentes, mas que também subscreveu à CSER, à DUDH, ao PIDCP, ao PIDESC e ao CDFUE, poderíamos concluir que Portugal está em violação das normas internacionais que lhe são aplicáveis e que estes trabalhadores deveriam ter acesso à contratação coletiva.

V. Vantagens e desafios da contratação coletiva no âmbito das plataformas digitais

ADRIÁN TODOLÍ e MACARENA HERNANDEZ⁹⁶ expressam o seu receio quanto ao crescimento das plataformas sem qualquer controlo, sendo necessária uma intervenção urgente, oferecendo como solução a ação sindical. Esta solução advém pelo facto de, aquando da negociação da nova regulação sobre as plataformas, dever ter-se em conta não só as empresas, mas também os trabalhadores que laboram nestas plataformas. A solução mais justa seria chamar os principais intervenientes deste cenário para contribuírem com a criação de uma regulação que corresponda a realidade.

De acordo com DE STEFANO⁹⁷, o crescimento da *gig economy* põe em perigo a regulação tradicional de direito do trabalho e, ainda mais, as formas comuns e típicas de contratação coletiva. O grande problema advém do facto de estas novas formas de trabalho fazerem com que o sentimento de solidariedade e de pertença a um grupo de trabalhadores típico da contratação coletiva não existir na sua forma comum ou conhecida e habitualmente exercida. Dizemos conhecida porque sendo esta nova forma de trabalho exercida à distância, também a forma de comunicação entre estes trabalhadores é feita à distância com o uso de plataformas (*Facebook, Twitter, Whatsapp, Telegram*, entre outros⁹⁸), criando grupos de pessoas que lutam para obter os mesmos objetivos.

A realidade vivida no trabalho em plataformas é bastante solitária, dado que o trabalhador apenas interage com a plataforma, quebrando o modelo clássico de trabalho no qual o trabalhador exerceria a sua atividade ao lado dos seus colegas de trabalho, num ambiente controlado pelo empregador, mas sempre em contacto com pessoas que exerceriam a mesma atividade que o próprio. No caso das plataformas, e tal como já foi demonstrado na análise acima, quando nos referíamos à classificação jurídica do trabalhador que exerce a sua atividade nas plataformas, o empregador (neste caso a plataforma) continua a controlar o ambiente em que o trabalhador presta a sua atividade, mas, neste caso, isola-o, fazendo com que ele não tenha contacto com qualquer dos seus colegas. Esta ação por parte das plataformas é considerada por ARIANNA TASSINARI e

⁹⁶ Cfr. ADRIÁN TODOLÍ e MACARENA HERNANDEZ, ob. cit., pág. 499.

⁹⁷ Vd. VALERIO DE STEFANO, *The rise of the "Just-in Time Workforce" (...)* cit., pág. 6.

⁹⁸ Cfr. JEREMIAS PRASSL, *Collective Voice in the Platform Economy: Challenges, Opportunities and Solutions*, ETUC, 2018, disponível em <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Prassl%20report%20maquette.pdf> (consultado em 20.03.2022).

VINCENZO MACCARRONE⁹⁹ como propositada. De acordo com estes Autores, as plataformas visam criar relações individualizadas para que os trabalhadores não tenham acesso nem direito à contratação coletiva.

Contudo, existem dois casos que demonstram o sentimento de solidariedade entre os trabalhadores destas plataformas, verificados no Reino Unido e em Itália.

No Reino Unido, em 2016, os trabalhadores da *Deliveroo* juntaram-se para realizar a primeira greve informal no setor das plataformas digitais. Dizemos greve informal porque não foi organizada por qualquer sindicato nem seguiu nenhum dos moldes ou formalidades que têm de ser seguidas.

Os trabalhadores conheceram-se por grupos do *Facebook* e do *Whatsapp* para protestarem quanto a mudança da forma de cálculo do montante que ganhariam após uma entrega. Anteriormente os trabalhadores ganhavam um montante fixo por viagem fosse qual fosse o valor da viagem que realizavam. A mudança que a *Deliveroo* queria implementar seria os motoristas ganharem conforme a tarifa e a percentagem que a plataforma decidiria unilateralmente.

De forma a realizarem a greve, os trabalhadores organizaram-se em grupos e juntaram-se em frente à sede da empresa em Londres, o que levou a uma paragem geral do serviço durante o dia inteiro. A maior parte dos trabalhadores desligou-se da aplicação e a plataforma não conseguiu assegurar o serviço. Os trabalhadores agiram tal como se fosse uma greve, fenómeno conhecido no direito laboral coletivo. No que concerne à natureza desta ação podemos considerá-la como uma greve organizada por um grupo de trabalhadores que pertencem à mesma categoria, com os mesmos postos de trabalho, com as mesmas funções, juntos com um mesmo objetivo. O protesto gerou bastante polémica e chamou a atenção do público, gerando mediatismo junto das notícias e jornais. Os trabalhadores conseguiram obter o seu objetivo porque a *Deliveroo*, para conseguir retomar as suas atividades, regressou à forma de cálculo anterior. A partir daí o sentimento de pertença destes trabalhadores apenas aumentou e começaram a juntar-se à *Independent Workers Union of Great Britain (IWGB)*, um sindicato independente já com grande influência no Reino Unido e que tem vindo a crescer com os trabalhadores de plataformas.

⁹⁹ *Vd.* ARIANNA TASSINARI e VINCENZO MACCARRONE, “Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK”, *Work, Employment and Society*, 2020, pág.48. disponível em <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0950017019862954> (consultado em 31.03.2022).

Já em Itália, também em 2016, os trabalhadores do serviço de entrega de refeições *Foodora* juntaram-se para protestar quanto às condições de trabalho. A maior parte destes trabalhadores eram jovens que distribuíam comida de bicicleta, que não tinham outra forma de sustento. Para protestarem organizaram-se e também fizeram *log out*¹⁰⁰ na aplicação da plataforma, tal como os trabalhadores da *Deliveroo*, em Londres, mas também fizeram publicações nas redes sociais contra a aplicação, para denunciarem as condições de trabalho precárias ao público. Esta denúncia nas redes sociais levou também a um apelo aos clientes da aplicação para não usarem a aplicação. Desta forma, além de a plataforma não poder assegurar o serviço, os próprios clientes boicotaram a aplicação não havendo mesmo pedidos. Com tanto mediatismo nos media e com a paragem da atividade, a plataforma aumentou as tarifas de entrega de forma a pagar um montante mais digno aos trabalhadores¹⁰¹.

As duas situações acima descritas demonstram como, mesmo com uma evolução na forma de prestação de trabalho, estando os trabalhadores longe e tecnicamente sem contacto uns com os outros, os sujeitos continuam com um sentimento de solidariedade e de pertença a um mesmo grupo de pessoas com objetivos comuns que pode levar à prática de atos enquadrados na ação sindical e até mesmo à criação de sindicatos ou à adesão dos trabalhadores de plataformas em sindicatos já existentes. Esta filiação em sindicatos já existentes não é uma novidade. Desde 2016, em países como França, Bélgica¹⁰², Reino Unido e Itália, tem-se assistido à filiação dos trabalhadores das plataformas em sindicatos que representavam já grupos de trabalhadores. Um exemplo concreto é dos sindicatos dos transportes ou até sindicatos mais gerais como o IWGB que pretendem incluir no sindicato todos os prestadores de serviços.

Outro exemplo do poder de ação coletiva foi o caso em Itália, no dia 31 de maio de 2018, em Bolonha, um acordo foi celebrado entre *Riders Union Bologna*, as três principais confederações de trabalhadores, a câmara municipal e as plataformas digitais *Sgnam* e *MyMenu*. Este acordo intitulou-se de “*Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*” e define condições de trabalho mínimas para os trabalhadores de plataformas. Algumas destas medidas incluem alterações ao nível salarial, ao nível dos tempos de trabalho e seguros cobertos pelas partes envolvidas no

¹⁰⁰ Saíram e desligaram a aplicação.

¹⁰¹Cfr. <https://www.theguardian.com/business/2016/aug/11/deliveroo-drivers-protest-london-changes-pay-structure> (consultado em 30.01.2022)

¹⁰²Vd. <https://www.euronews.com/next/2021/12/10/court-in-belgium-denies-deliveroo-riders-employee-protections-as-eu-proposes-new-gig-work> (consultado em 30.01.2022)

acordo. Outras plataformas como a *Deliveroo*, a *UberEats*, a *Foodera* e a *JustEat* ainda não aderiram a este acordo. Para sensibilizar a população o Presidente da Câmara pediu aos cidadãos de Bolonha para boicotar todas as plataformas que não aderissem a este acordo. Como podemos ver, este exemplo demonstra que este grupo de trabalhadores tem poder suficiente para apelar a população que os rodeia e alcançar os objetivos desejados, melhorando assim as suas condições de trabalho¹⁰³.

O fenómeno das greves no setor das entregas por plataformas alargou-se por toda a Europa sendo que nos últimos anos já se viram greves na Áustria, Bélgica, França, Alemanha, Holanda, Espanha e até em Portugal¹⁰⁴. As condições precárias sofridas por estes trabalhadores ao nível das condições de trabalho e, particularmente, quanto ao modo de cálculo do montante que ganham com o serviço realizado gerou um sentimento de revolta e injustiça que juntou estes trabalhadores. As greves geraram paragens gerais nas várias regiões afetadas.

Outro problema que pode surgir, quando falamos de solidariedade e de sentimento de pertença para estes trabalhadores, é que muitos deles, para sobreviverem, não trabalham apenas para a plataforma. Estes trabalhadores a ter outro emprego para não dependerem de um trabalho tão inconstante como o trabalho em plataformas. Na realidade, tal como é apresentado no relatório da ETUI¹⁰⁵, a maioria dos trabalhadores que dependem do trabalho em plataformas são os trabalhadores inseridos no grupo de trabalhadores sensíveis. Dentro deste tipo podemos encontrar trabalhadores emigrantes, com poucas oportunidades, sem ou com pouca educação, pessoas de mais idade ou mais jovens que não têm outras formas de entrar no mercado de trabalho. Por causa dos diferentes tipos de trabalhadores envolvidos no trabalho em plataformas os trabalhadores não têm os mesmos objetivos, sendo mais difícil lutarem por uma meta em comum. Neste sentido podemos encontrar JEREMIAS PRASSL¹⁰⁶, que refere a fragilidade das relações entre este grupo de trabalhadores.

Além do sentimento de solidariedade entre os trabalhadores, é necessário que tenham objetivos em comum como, por exemplo, aumentos salariais, segurança e saúde no trabalho, alteração das condições de trabalho, ou qualquer outro objetivo que se

¹⁰³Vd. KURT VANDAELE, ob. cit., pág. 26.

¹⁰⁴Vd. <https://www.jn.pt/local/noticias/porto/porto/porto-estafetas-em-protesto-recusam-entregar-pedidos-14672767.html> (consultado em 30.01.2022)

¹⁰⁵Cfr. ETUI, ob. cit., pág. 23.

¹⁰⁶ Cfr. JEREMIAS PRASSL, ob. cit. pág. 16.

pretende prosseguir por um conjunto de trabalhadores. Sem estes objetivos não estaríamos no âmbito do Direito Coletivo Laboral.

Contudo, podemos encontrar fatores que contribuem para os trabalhadores de plataformas se organizarem coletivamente é o facto de que muitas vezes eles encontrarem-se nos mesmos locais como aeroportos, restaurantes, estações de comboio, bombas de gasolina entre outros. Estes locais permitem-lhes organizarem-se e juntarem-se e trocaram impressões relativa à forma como são tratados, além das formas de contacto que mantém *online*.

O problema destas plataformas quanto à realização da greve é que as aplicações conseguem “expulsar” trabalhadores que lhes causem problemas de forma a desincentivar este tipo de comportamentos e paragens globais nas atividades. Para que os trabalhadores atinjam os resultados que pretendem têm de ganhar poder de negociação e agruparem-se, forçando as plataformas a não terem outra solução e os tenham de ouvir em pé de igualdade. O poder de negociação dos trabalhadores de plataformas parece ser quase inexistente devido a falta de classificação jurídica, já abordada, no âmbito do Direito da UE¹⁰⁷. Contudo, a realidade é que estes trabalhadores conseguem ter uma influência decisiva no sistema produtivo das empresas de plataforma como a *Uber* ou *Glovo*. Estas empresas dependem dos trabalhadores na sua atividade, visto que estes estão em linha direta na distribuição e produção do produto/ serviço que a plataforma pretende vender. Esta dependência das plataformas permite aos trabalhadores ter um poder de negociação no mercado e no trabalho. Como estudamos anteriormente, estes trabalhadores, para exercerem o seu poder negocial, têm de aprender a organizar-se e parece-nos que já o começam a fazer.

Temos de fazer duas observações ao nível do trabalho em plataformas: primeiro porque mesmo com as ações de retaliação das plataformas, os trabalhadores cada vez mais se organizam e tornam-se num grupo de reprodução para ações organizadas pelos mesmos contra as plataformas. Por último, os discursos dos trabalhadores de plataformas sobre as injustiças e tratamentos precários pelas plataformas começam a ganhar uma grande audiência nos meios de comunicação incitando à revolta da sociedade no geral. Torna-se numa forma de mudar a narrativa das plataformas. Com isto queremos dizer que as plataformas são há muito encaradas como uma melhoria, empreendedorismo e inovação digital. Mas, com a evolução dos protestos, o público em

¹⁰⁷ *Vd.* KURT VANDAELE, *ob. cit.*, pág. 8-9.

geral começa a ter consciência da outra face do trabalho em plataformas e das condições precárias vividas pelos trabalhadores. A exposição ao escrutínio público permite aos trabalhadores ter um poder de negociação maior para discutirem as condições de trabalho com as plataformas.

Uma solução sugerida por KURT VANDAELE¹⁰⁸ é um movimento a nível internacional com a *Global Union Federations* e atores como a OIT. Esta forma de negociação a nível mundial traz uma inovação para a contratação coletiva, especialmente tendo em conta os novos modelos de trabalho. A oportunidade de existirem sindicatos a nível europeu ou até mundial para negociar condições de trabalho uniformes nestas plataformas traria uma inovação no mundo da contratação coletiva que é necessária neste momento, num mundo que vive numa economia colaborativa. Os trabalhadores de plataformas normalmente comunicam, tal como já explicamos, por plataformas sendo que o sentimento de pertença ultrapassa a localização geográfica em que exercem a atividade. Os problemas que se sentem são comuns em quase todos os países na Europa e, portanto, torna-se uma realidade a criação de sindicatos ao nível europeu, ainda que distante. Esta ideia parece-nos ser interessante, contudo parece-nos de difícil aplicação tendo em conta os diferentes ordenamentos jurídicos envolvidos e as diferentes características que estes apresentam.

Tendo em consideração as especificidades do trabalho em plataformas, a contratação coletiva permitiria abordar os seguintes problemas: *ratings*, remuneração, resolução de conflitos, privacidade, proteção de dados e procedimentos de desativação das contas. O direito laboral coletivo poderia resolver alguns destes problemas criados pela falta de regulamentação deste tipo de trabalho tal como apontam JOSÉ MARÍA MIRANDA BOTO¹⁰⁹ e VALERIO DE STEFANO¹¹⁰.

JEREMIAS PRASSL¹¹¹ considera que estes problemas seriam solucionados se inseríssemos estes trabalhadores de plataformas em sindicatos e houvesse consultação e trocas de informação com os parceiros sociais e trabalhadores. Sendo os trabalhadores os mais próximos da realidade vivida no trabalho em plataformas, este poderiam sugerir soluções realistas para os problemas que encontram (acima identificados). Um exemplo de negociação bem-sucedida entre os trabalhadores e a plataforma aconteceu em Viena

¹⁰⁸ *Vd.* KURT VANDAELE, ob. cit., pág. 18.

¹⁰⁹ *Vd.* JOSÉ MARÍA MIRANDA BOTO ob. cit., pág. 1.

¹¹⁰ Cfr. VALERIO DE STEFANO, *The rise of the “Just-in Time Workforce (...)*, cit., pág. 23.

¹¹¹ Cfr. JEREMIAS PRASSL, ob. cit. pág. 19.

(2015) quando a plataforma *Foodora* quis entrar no mercado de entrega de comida na Áustria e decidiu celebrar contratos de prestação de serviço com os motoristas. Passado algum tempo, os motoristas estavam descontentes com as condições de trabalho e decidiram criar uma comissão de trabalhadores para dialogar com a empresa de forma a terem melhores condições de trabalho. A plataforma reconheceu os benefícios de um diálogo aberto com a comissão de trabalhadores e melhoraram as condições dos prestadores¹¹².

Assim sendo é possível criar um diálogo entre as plataformas e os seus trabalhadores de forma a melhorarem as condições de trabalho dos trabalhadores, sem necessidade de regulamentação ao nível nacional.

¹¹²Vd. <https://www.diepresse.com/5199850/foodora-zusteller-in-oesterreich-gruenden-betriebsrat> (consultado a 30.03.2022)

Conclusão

Após o nosso estudo sobre o quadro jurídico dos trabalhadores de plataformas e sobre a possibilidade de acesso dos mesmos ao direito de negociação coletiva podemos concluir que existe uma falta de tutela jurídica para este grupo de trabalhadores que se encontram numa posição fragilizada e necessitam de proteção ao nível do direito laboral. Sendo uma das características do direito laboral a sua capacidade de mutação e evolução quando deparado com novas modalidades de trabalho e tendo em conta o rápido crescimento desta forma de trabalho, será necessário encontrar uma solução que resolva esta questão. O legislador nacional já procurou enquadrar este grupo de trabalhadores, na Lei TVDE, no entanto as soluções encontradas deixam muito a desejar. Atendendo ao facto de a Lei TVDE apenas abranger uma parte dos prestadores de trabalho em plataformas, uma grande parte do grupo de trabalhadores de plataformas continua por regular. Acrescenta-se ainda que a relação jurídica ilustrada pela Lei TVDE, além de estranha, parece-nos enganosa no sentido de não atender à realidade dos factos reais do trabalho em plataformas. O legislador português desconsiderou a existência da relação de subordinação entre o prestador de trabalho em plataformas e a plataforma. Esta relação, a nosso ver, é a que mais suscita problemas. Não podemos deixar de referir que a proposta de lei poderia resolver alguns dos problemas identificados, contudo, não sabemos se a proposta irá sofrer alterações ou se será aprovada.

Urge-se, assim, a uma reforma e reformulação do quadro existente para esta figura do trabalho em plataformas, de forma a salvaguardar a devida proteção social e jurídica deste grupo de trabalhadores, combatendo aumento da precarização das condições vivenciadas pelos prestadores. Uma possível solução para esta reforma seria a proposta de diretiva abordada neste estudo que obrigaria o nosso ordenamento a proceder a esta reforma tão desejada por esta classe. No entanto, tal como acontece com a proposta de lei aguardamos ainda a sua aprovação e transposição para o ordenamento jurídico europeu.

Quanto à questão da aplicação do direito à negociação coletiva aos trabalhadores de plataformas, o nosso ordenamento jurídico não contempla a possibilidade de prestadores de serviços terem acesso ao direito de negociação coletiva, como acontece noutros ordenamentos jurídicos aqui estudados, como no Reino Unido ou em Itália. Aliás, Portugal não concede aos prestadores de serviço quaisquer direitos coletivos. No

entanto, note-se que Portugal subscreveu e é parte das convenções internacionais que concedem este direito aos prestadores de serviços, pelo que temos também de concluir que Portugal está em clara violação das convenções internacionais.

Nesta sede colocámos também a questão se a contratação coletiva entraria em conflito com as normas do direito da concorrência. Na sua origem a contratação coletiva e o direito da concorrência já estão em conflito. Colocando em jogo este fenómeno das plataformas digitais mais difícil se torna evitar conflitos entre a contratação coletiva e o direito da concorrência. No entanto, não podemos esquecer-nos que o objetivo da contratação coletiva será o de negociar melhores condições de trabalho para trabalhadores. Mesmo que não consideremos os trabalhadores de plataformas como trabalhadores subordinados, mas sim como prestadores de serviços, a celebração de CCTs por estes não deveria ser impedida. Isto porque o diálogo entre os trabalhadores e as plataformas permitiria uma regulamentação das relações mais eficaz, chegando a objetivos comuns (entre as plataformas e os trabalhadores) e suprimindo a necessidade de existência de legislação especial sobre esta matéria.

Já quanto à possibilidade prática dos trabalhadores de plataformas exercerem direitos de negociação coletiva, como se viu nos exemplos referidos *supra*, o exercício deste direito já acontece noutros ordenamentos jurídicos (Reino Unido e Itália). Assim sendo, não nos parece descabido considerar que estes trabalhadores (mesmo se os considerarmos trabalhadores independentes) deveriam ter a possibilidade de acesso a meios de negociação coletiva, para, pelo menos, regular os direitos mínimos desta classe.

Concluindo-se que existem diversas dificuldades para a aplicação da contratação coletiva ao grupo de trabalhadores que aqui estudamos, mas que, todavia, a sua aplicação traria benefícios para todos os visados, será necessário aguardar e ver quais serão os próximos passos tomados pelo legislador (nacional e internacional), pelos trabalhadores de plataformas e pelas próprias plataformas.

Bibliografia

ALOISI, Antonio, “Commoditized Workers: case study research on Labor Law issues arising from a set of “on-demand/ Gig economy” Platforms”, *Comparative Labor Law and Pol’Y Journal*, Vol. 37:653, pág. 653-690.

AMADO, João Leal e MOREIRA, Teresa Coelho, “A Glovo, os riders/ estafetas e o Supremo Tribunal de Espanha: another brick in the Wall?”, *Prontuário do Direito do Trabalho*, 2020, tomo II, pág. 121-151.

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

BOTO, José María Miranda, “Collective bargaining and the gig economy”, *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2020, pág. 1-16, disponível em http://hllj.hu/letolt/2020_2_a/02_MirandaBoto_hllj_uj_2020_2.pdf.

CANOTILHO, Gomes e MOREIRA, Vital, *Constituição da República Anotada*, Volume I, Coimbra Editora, 4ª Edição, Coimbra, 2007.

CARVALHO, Catarina de Oliveira, “O conceito de “trabalhador subordinado” na jurisprudência do Tribunal de Justiça (EU)”, *Desafios Laborais*, Almedina, 2018, coleção de estudos n.º 7, pág. 13-40.

CHERRY, Miriam A., “Beyond Misclassification: the digital transformation of work”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, Forthcoming, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2016-2, pág. 1 – 27, disponível em <https://ssrn.com/abstract=2734288>

CODAGNONE, Cristiano, ABADIE, Fabienne e BIAGI, Federico “The future of work in the sharing economy”, *JRC Science for Policy Report*, disponível em <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC101280>

DE STEFANO, Valerio, *Collective-bargaining rights for platform workers*, 2020, disponível em <https://socialeurope.eu/collective-bargaining-rights-for-platform-workers>

DE STEFANO, Valerio, *The rise of the “Just-in Time Workforce”: on-demand work, crowd work and labour protection in the “gig-economy”*, Conditions of Work and Employment Series No. 71, ILO, 2016, disponível em

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 20ª Edição, Almedina, Coimbra, 2020.

GOMES, Júlio e RIBEIRO, Ana Teresa, “Algumas notas sobre a contratação coletiva e o direito da concorrência”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Coimbra, 2021, pág. 219 - 246.

GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho I*, 2007, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

JOHNSTON, Hannah, CAIA, Alina, SILBERMAN, Michael “Six”, CEREMIGNA, Monica, HERNANDEZ, Diego e DUMITRESCU, Valerica, *Working on digital labours platforms- a trade union guide for trainers on crowd-app and platform-based work*, ETUI, 2021, disponível em <https://www.etui.org/publications/working-digital-labour-platforms>.

MIRANDA, Jorge Miranda e MEDEIROS, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada – Volume I*, 2ª Edição, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017.

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

PAIS, Sofia Oliveira “A aplicação do direito da concorrência nos mercados laborais: participação de trabalhadores das plataformas digitais em convenções coletivas e acordos de não contratação”, *Revista Questões Laborais*, n.º 58, 2021, pág. 45 – 72.

PESOLE, Annarosa., URZI BRANCATI, Maria Cesira, FERNANDEZ MACIAS. Enrique; BIAGI. Federico, GONZALEZ VAZQUEZ Ignacio, “Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey”, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018 disponível em <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157>

PIASNA, Agnieszka, ZWYSEN, Wouter e DRAHOKOUPIL, Jan, *The platform economy in Europe*, ETUI, 2022, disponível em <https://www.etui.org/publications/platform-economy-europe>.

PRASSL, Jeremias and RISAK, Martin, “Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Oxford Legal Studies Research Paper No. 8/2016, pág. 1 – 30 disponível em <https://ssrn.com/abstract=2733003>.

- PRASSL, Jeremias, *Collective Voice in the Platform Economy: Challenges, Opportunities and Solutions*, ETUC, 2018, disponível em <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Prassl%20report%20maquette.pdf>
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado do Direito do Trabalho Parte I - Dogmática Geral*, 4ª Edição, Almedina, Coimbra, 2015.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado do Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais*, 7ª Edição, Almedina, Coimbra, 2019.
- REIS, João, *O Conflito Coletivo de Trabalho*, GestLegal, Coimbra, 2017.
- RENDINHA, Maria Regina, “Online Platforms: Is There An Elephant in the Labour Law Room?”, in *The Sharing Economy: legal problems and permutations of legal society*, Newcastle upon Tyne, Cambridge Scholars, 2019, pág. 352 – 360.
- SILVA, Ricardo Lourenço da, “Se caminha como um pato, nada como um pato e grasna como um pato, provavelmente é um pato! – A subordinação jurídica aos algoritmos na ‘on-demand economy’”, *Revista Questões Laborais*, n.º 57, 2020 pág. 123 – 159.
- TASSINARI, Arianna e MACCARRONE, e Vincenzo, “Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK”, *Work, Employment and Society*, 2020, pág. 35 – 45, disponível em <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0950017019862954>
- TODOLÍ SIGNES, Adrián, “Cambios Normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la “ley rider” y los derechos de información sobre los algoritmos”, *IUSLabor* 2/2021, pág. 28 – 65, disponível em <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/387463>.
- VANDAELE, Kurt, *Will trade unions survive in the platform economy?*, ETUI, 2018, disponível em <https://www.etui.org/publications/working-papers/will-trade-unions-survive-in-the-platform-economy-emerging-patterns-of-platform-workers-collective-voice-and-representation-in-europe>.
- XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, 3ª Edição, 2018, Lisboa, Rei dos Livros, 2018.