



ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO: PLATAFORMAS DIGITAIS

A **Lei n.º 13/2023, de 3 de abril**, que altera o Código do Trabalho, introduziu diversas alterações em legislação conexa, com medidas legislativas para trabalho digno. Estas alterações acolhem diretivas europeias e a dita Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho.

Entre essas múltiplas novidades, que entraram em vigor em **1 de maio de 2023**, encontra-se a expressa regulação da relação entre trabalhadores e **plataformas digitais**.

Destacamos as principais alterações a considerar pelas empresas.

1. PRESUNÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

- > As **plataformas digitais** são pessoas coletivas que prestam ou disponibilizam serviços à distância, através de meios eletrónicos, nomeadamente através da Internet e/ou aplicações informáticas, a pedido de utilizadores, e que envolvem, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos, a troco de pagamento, sob termos e condições de modelo de negócio e marca próprios.
- > É expressamente consagrada no Código do Trabalho a **presunção de existência de contrato de trabalho** entre o prestador de atividade e a plataforma digital, quando se verificarem algumas das seguintes características:
 - a) A plataforma digital fixa a **retribuição** para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;
 - b) A plataforma digital exerce o **poder de direção** e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;

c) A plataforma digital controla e supervisiona a **prestação da atividade**, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;

d) A plataforma digital restringe a **autonomia** do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do **horário de trabalho** ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;

e) A plataforma digital exerce **poderes laborais** sobre o prestador de atividade, nomeadamente o **poder disciplinar**, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;

f) Os **equipamentos e instrumentos de trabalho** utilizados pertencem à plataforma digital ou são por esta explorados através de contrato de locação.

Genericamente, bastará a verificação de, pelo menos, dois dos elementos acima indicados para que se considere, por presunção, a existência de contrato de trabalho entre as partes.

- > Subjetivamente, a presunção aplica-se às **atividades de plataformas digitais**, designadamente as que sejam reguladas por legislação específica, como o **TVDE** (transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica).
- > Não obstante, a **presunção de contrato de trabalho poderá ser afastada** se:
 - a) A plataforma digital fizer **prova que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito a controlo, poder de direção ou poder disciplinar da entidade**;
 - b) A plataforma invocar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores — aqui caberá ao tribunal determinar se a **entidade empregadora** é a plataforma digital ou o intermediário da referida plataforma.
- > Quando se considere a existência de contrato de trabalho, são **aplicáveis as normas previstas no Código do Trabalho compatíveis** com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de **acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação**.

2. INFRAÇÕES DA ENTIDADE EMPREGADORA

- > É considerada **contraordenação muito grave** a contratação da prestação de atividade, por plataforma digital ou intermediário, aparentemente da forma autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.
- > A ACT é competente e instaura **procedimento** para regularização da infração, sempre que se verifique a existência de características de contrato de trabalho, incluindo nos casos em que o prestador de serviço atue como empresário em nome individual ou através de sociedade unipessoal.
- > Caso seja reincidente, à entidade empregadora serão aplicadas **sanções acessórias**, como a privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, e a privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por período até 2 anos.

3. DISCRIMINAÇÃO ENTRE TRABALHADORES

- > A plataforma digital não poderá estabelecer **termos e condições de acesso à prestação da atividade**, incluindo através de algoritmo, que sejam mais desfavoráveis ou de natureza discriminatória para os prestadores de atividade que estabeleçam relação direta com a plataforma, quando comparado com as pessoas singulares ou coletivas que atuem como intermediários da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.

4. RESPONSABILIDADE POR CRÉDITOS LABORAIS

- > A plataforma e os intermediários da plataforma, assim como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, e as sociedades que se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são **solidariamente responsáveis pelos créditos laborais** emergentes de contrato de trabalho e respetivas vicissitudes, pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coimas aplicadas pela prática de contraordenações laborais relativamente aos últimos 3 anos ■

Artigo redigido de acordo com a legislação publicada em 3 de abril de 2023 e Declaração de Retificação nº 13/2023, de 29/5.

A informação contida no presente documento é prestada de forma geral e abstrata, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo do documento não deve ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização da AMM.

Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este tema por favor contacte-nos através do endereço de email geral@ammoura.pt