REVISTA DA FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DE LISBOA

LISBON LAW REVIEW

ANO LXVI 2025 NÚMERO 1

REVISTA DA FACULDADE DE DIREITO
DA UNIVERSIDADE DE LISBOA
Periodicidade Semestral
Vol. LXVI (2025) 1

LISBON LAW REVIEW

COMISSÃO CIENTÍFICA

Alfredo Calderale (Professor da Universidade de Foggia)
Christian Baldus (Professor da Universidade de Heidelberg)
Jean-Louis Halpérin (Professor da Escola Normal Superior de Paris)
Gertrude Lübbe-Wolff (Professora da Universidade de Bielefeld)
Judith Martins-Costa (Ex-Professora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul)
Kai Ambos (Professor da Universidade de Gotinga)
Luís Greco (Professor da Universidade Humboldt de Berlim)
Massimo La Torre (Professor da Universidade de Catanzaro)
Miodrag Jovanovic (Professor da Universidade de Belgrado)
Paul Kahn (Professor da Universidade de Yale)
Pierre Brunet (Professor da Universidade de Paris I - Panthéon Sorbonne)
Pierluigi Chiassoni (Professor da Universidade de Génova)

DIRETOR

Luís Pereira Coutinho

COMISSÃO DE REDAÇÃO

Cláudia Madaleno
Francisco Rodrigues Rocha
Marco Caldeira
Raquel Franco Moniz
Rui Soares Pereira

SECRETÁRIO DE REDAÇÃO

Guilherme Grillo

PROPRIEDADE E SECRETARIADO

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa
Alameda da Universidade – 1649-014 Lisboa – Portugal

EDIÇÃO, EXECUÇÃO GRÁFICA E DISTRIBUIÇÃO
LISBON LAW EDITIONS

Alameda da Universidade – Cidade Universitária – 1649-014 Lisboa – Portugal

ISSN 0870-3116 Depósito Legal n.º 75611/95

Data: Julho, 2025

ÍNDICE 2025

Luís Pereira Coutinho
9-11 Editorial

ESTUDOS DE ABERTURA

Lars Vinx
15-46 Radbruch's Legal Philosophy: From the Cultural Concept of Law to the Radbruch-Formula
A Filosofia do Direito de Gustav Radbruch: Do conceito cultural de direito à fórmula de Radbruch

Luís Greco
47-64 Identidade, autenticidade e culpabilidade – reflexões por ocasião dos novos processos contra "velhos nazistas"
Identity, Authenticity and Guilt – Reflections on the New Processes against "Old Nazis"

ESTUDOS DOUTRINAIS

Catarina Almeida Coelho
67-119 A redução da pena convencional em caso de atraso na execução da obra em contratos de construção internacionais. Análise de Direito Internacional Privado e de Direito Comparado dos ordenamentos jurídicos inglês, espanhol e português
Delay Damages Clause Reduction on International Construction Contracts. Analysis Of Private International Law and Comparative Law of the English, Spanish and Portuguese Legal Systems

Daniel Bessa de Melo
121-135 Do depósito do preço na ação de execução específica de contrato-promessa
On the Deposit of the Purchase Price in a Claim for the Performance of a Preliminary Contract

Herbert Küpper
137-197 The Effect of War on a Legal System – the Russian Example
O efeito da guerra numa ordem jurídica – o exemplo da Rússia

Manuel Barreto Gaspar
199-240 As idiossincrasias jus-administrativas do Estado Novo português e do Estado fascista italiano: Breve jornada pela evolução histórica do Direito Administrativo e pelo pensamento jurídico marcellista – Parte II
The Legal-Administrative Idiosyncrasies of the Portuguese Estado Novo and the Italian Fascist State: Brief Journey through the Historical Evolution of Administrative Law and the Marcellista Juridical Thought – Part II

Pedro Gil Martins
241-287 Os acordos informais da Administração Pública: a problemática da legalidade e vinculatividade
T The Informal Agreements of the Public Administration: The Problems Concerning Their Legality and Bindingness

Pedro Madeira de Brito
289-335 Revisitando o conceito de subordinação jurídica à luz do trabalho em plataformas digitais e da presunção de laboralidade do artigo 12.º-A
Rethinking the Concept of Legal Subordination in Light of Work on Digital Platforms and the Presumption of Employment of Article 12-A

CONFERÊNCIAS E COLÓQUIOS

Ana Rita Gil
339 Conferência "Regulating Human Rights & Business"

Jernej Letnar Černič
341-357 The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights and its Contours
Os princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos e seus contornos

Ana Rita Gil | Thaís Leonel Magalhães
359-381 The OECD's Blueprint for Multinational Responsibility: Historical and Contemporary Perspectives
O plano da OCDE para a responsabilidade das empresas multinacionais: perspetivas históricas e contemporâneas

Ricardo Fernandes
383-402 The Road to Mandatory Due Diligence: Tracing the EU Directive's Legislative Journey
O caminho para a obrigatoriedade do dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade: traçando o percurso legislativo da diretiva da UE

JURISPRUDÊNCIA CRÍTICA

Cláudia Madaleno
405-423 Ainda o arrendamento *versus* hipoteca. Comentário ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 25 de fevereiro de 2025
Yet Again on House Rental vs. Mortgage. Comment to the Decision of the Supreme Court of Justice of 25 February 2025

VIDA CIENTÍFICA DA FACULDADE

Gonçalo Sampaio e Mello
427-466 Presença de vultos históricos no acervo da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa
Presence of Historical Figures in the Faculty of Law of the University of Lisbon's Collection

José Luís Bonifácio Ramos
467-475 Arguição da dissertação apresentada para provas de doutoramento por Cláudia Alves Trindade, *A Livre Convicção do Juiz e a Fundamentação da Decisão sobre Matéria de Facto no Processo Civil*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 21 de Novembro de 2024
Argument presented on occasion of the doctoral examinations of Cláudia Alves Trindade on the thesis The Free Conviction of the Judge and the Basis of the Decision on Matters of Fact in Civil Procedure Law*, Faculty of Law, University of Lisbon, November, 21, 2024*

LIVROS & ARTIGOS

José Maria Cortes
479-488 Recensão a *Das lacunas da lei, no Direito português: maxime, do disposto no art. 203.º da CRP* de João Pedro Charters de Azevedo Marchante
Review of the Work Das lacunas da lei, no Direito português: maxime, do disposto no art. 203.º da CRP*, by João Pedro Charters de Azevedo Marchante*

Revisitando o conceito de subordinação jurídica à luz do trabalho em plataformas digitais e da presunção de laboralidade do artigo 12.º-A

Rethinking the Concept of Legal Subordination in Light of Work on Digital Platforms and the Presumption of Employment of Article 12-A

Pedro Madeira de Brito*

Resumo: O trabalho em plataformas digitais tem posto à prova a subordinação jurídica como conceito operativo para a aplicação do Direito do Trabalho. Importa revisitar o conceito de subordinação e verificar em que medida a mesma se adapta à nova realidade laboral, nomeadamente através dos elementos que a nova presunção de laboralidade do artigo 12.º A do Código do Trabalho nos fornece.

Palavras-chave: Subordinação; plataformas digitais; presunção de laboralidade.

Abstract: Work on digital platforms has challenged the operational concept of legal subordination for the application of labour law. It is important to revisit the concept of subordination and verify the extent to which it can be applied to the new labour reality, as defined by the new presumption of employment in Article 12A of the Labour Code

Keywords: Subordination; digital platforms, presumption of employment.

Sumário: I. A subordinação jurídica e o trabalho em plataformas digitais; §1. O conceito de subordinação jurídica e a qualificação do contrato de trabalho; §2. A qualificação do contrato de trabalho e o recurso ao método tipológico; §3. Posição adotada quanto ao conceito de subordinação jurídica e a sua aptidão qualificativa; §4. A subordinação jurídica e a situação do trabalho nas plataformas digitais; §5. Subordinação jurídica e gestão algorítmica; §6. A Diretiva sobre trabalho em plataformas digitais; II. A presunção de laboralidade; §7. Do artigo 12.º ao artigo 12.º-A do Código do Trabalho; §8. A presunção de laboralidade do artigo 12.º-A; §9. A prova assente em presunções; §10. A ilisão da presunção de laboralidade.

* Professor Associado da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

I. A subordinação jurídica e o trabalho em plataformas digitais

§1. O conceito de subordinação jurídica e a qualificação do contrato de trabalho[1]

A dicotomia entre trabalho subordinado e trabalho autónomo é uma questão essencial do Direito do Trabalho, pois a sua abordagem tem permitido proceder à delimitação da intervenção desta disciplina jurídica, ainda que não se possa considerar incontestado (ou incontestável) o recorte do campo de intervenção desta através daquele elemento. A natureza tuitiva do Direito do Trabalho e a existência de trabalhadores necessitados da sua proteção tem testado os limites e aptidão do conceito.

Mas não é só o conceito de trabalho subordinado que constitui objeto de diferentes perspetivas. Também a centralidade do contrato de trabalho no contexto do trabalho subordinado é posta em causa. Saber qual a real importância e operacionalidade da subordinação jurídica no domínio do Direito do Trabalho, bem como o papel do contrato de trabalho na compreensão da situação jurídica que conforma, impactam diretamente no enquadramento do trabalho em plataformas digitais[2].

Existe um "processo de circularidade sem resíduos"[3] entre uma noção unitária de subordinação jurídica, o contrato de trabalho prototípico e a aplicação dos efeitos jurídicos que resultam das normas de Direito do Trabalho, em especial a proteção do trabalhador. A simplicidade deste "processo" nunca conseguiu, porém, alcançar os objetivos que a singeleza do enunciado pressupõe. Em primeiro lugar, porque a lógica protetora do Direito do Trabalho não é suscetível de se extrair da subordinação jurídica; esta é um conceito jurídico formal que desatende aos interesses materiais em presença e se centra na obrigação do trabalhador. Por outro lado, a explicação para o fenómeno juslaboral nem sempre tem passado pela ideia de subordinação numa perspetiva estritamente jurídica. Por último, a realidade do trabalho subordinado – contraposto às diferentes modalidades de trabalho autónomo – revela dificuldades para abranger a totalidade dos fenómenos que se lhe podem subsumir.

---

[1] As considerações em torno do conceito de subordinação jurídica são uma atualização da posição defendida em Pedro Madeira de Brito, *O Contrato de Trabalho da Administração Pública e o sistema de fontes*, Lisboa, 2019, pp. 429 e ss..

[2] Aderimos integralmente à perspetiva de situação jurídica como forma de enquadramento da atividade laboral nos termos propostos por Maria do Rosário Palma Ramalho, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte I, 5ª ed., Coimbra, 2020, p. 425.

[3] Lorenzo Gaeta/Paola Tesauro, *La subordinazione*, Torino, 1993, p. 208.

O papel incontornável da subordinação jurídica no Direito do Trabalho e na compreensão do fenómeno laboral tem levado a doutrina a esforçar-se por encontrar um sentido cujos contornos jurídicos sejam suficientemente precisos para nos conduzir à descoberta de um instrumento operativo capaz de resolver a problemática da aplicação do Direito do Trabalho. Ainda assim, partilhamos integralmente o pensamento e as palavras de Júlio Manuel Vieira Gomes quando afirma que "há poucos temas, em Direito do Trabalho que suscitem tanta apreensão de quem os aborda, com o da caracterização de subordinação jurídica"[4]. Não obstante, a subordinação jurídica é reconhecida pela generalidade da doutrina nacional[5] e estrangeira[6] como o principal elemento de caracterização da situação jurídico-laboral, embora sem unanimidade quanto ao seu conteúdo.

Em síntese, a identificação do contrato de trabalho tem sido feita a partir do conceito de subordinação, elemento nuclear da dogmática laboral[7]. Através desse

---

[4] Júlio Manuel Vieira Gomes, *Direito do Trabalho*, I, 2007, p. 101. Teresa Coelho Moreira refere-se ao problema da qualificação como "a never ending story", Teresa Coelho Moreira, *Direito do Trabalho na Era Digital*, 2.ª ed., Coimbra, 2023, p. 73.

[5] A subordinação jurídica é já reconhecida como o elemento que caracteriza o contrato de trabalho na doutrina portuguesa mais antiga: Raul Jorge Rodrigues Ventura, *Teoria da Relação Jurídica de Trabalho – Estudo de Direito Privado*, I, Pôrto, 1944, pp. 104 ss; Maria da Conceição Tavares da Silva, *Direito do Trabalho (Lições policopiadas)*, Lisboa, 1964/65, pp. 78 ss.
Desde as primeiras edições das lições de Direito do Trabalho de Monteiro Fernandes que o conceito de subordinação jurídica sobressaiu, o que se mantém nas edições mais recentes (António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 22ª ed., Coimbra, 2023, pp. 137 e ss.). O recurso ao conceito de subordinação manteve-se nas novas perspetivas para o Direito do Trabalho abertas por António Menezes Cordeiro, *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, 1991, p. 127.
E a doutrina portuguesa continua a socorrer-se do conceito para efeitos de recorte da aplicação das normas de Direito do Trabalho e do contrato de trabalho: Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte I, *cit.*, p. 19. Também Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 11.ª ed., Coimbra, 2023, pp 146 e ss, considera a subordinação elemento qualificador do contrato de trabalho e delimitador da existência de situações jurídicas laborais individuais e coletivas. De igual modo, cfr. Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, *Direito do Trabalho*, 8.ª ed., 2023, p. 113. João Leal Amado, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, 4.ª ed., Coimbra, 2023 (reimpressão), p. 68, refere-se à subordinação jurídica como uma noção de geometria variável.

[6] Numa síntese bem conseguida das várias posições doutrinais em Itália, Pietro Ichino, *Il contrato di lavoro*, Milano, 2000, pp. 255 ss.

[7] Motta Veiga, *Lições de Direito do Trabalho*, 8ª ed., Lisboa, 2000, p. 309, recorre ao conceito de subordinação, mas também à característica da alienidade, entendida como a alienação, em benefício da entidade patronal, dos resultados ou frutos do trabalho. António Lopes Batalha, *A Alienabilidade no Direito Laboral*, Lisboa, 2007, pp. 168–169, fala mesmo num erro interpretativo no Direito do Trabalho por não se considerarem outros elementos como a alienabilidade. Todavia, como esclarece Romano Martinez, a subordinação jurídica em sentido amplo comporta o conceito de alienabilidade, o dever de obediência e o poder disciplinar – cfr. Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, *cit.*, p. 147.

conceito foi possível criar um denominador comum que permitiu, em plena industrialização, satisfazer os propósitos de criação de uma regulamentação específica para os trabalhadores que realizassem trabalho heterodeterminado[8]. Não obstante, existem vozes discordantes quanto à capacidade de a subordinação jurídica ser o "único critério definitório"[9].

Historicamente, a subordinação (jurídica) assumiu-se como uma noção unitária, que acolheu o protótipo correspondente a uma realidade social coincidente com a situação do trabalhador operário no interior de uma fábrica pertencente ao empregador, de acordo com o modelo de fábrica "taylorista-fordista"[10]/[11]. A esta conceção fez a doutrina corresponder uma noção técnico-jurídica. Deixava-se de parte o sentido sociológico ou de dependência económica que estivessem subjacentes à situação laboral em si para se abraçar a ideia de subordinação enquanto trabalho prestado "sob as ordens e direção" do credor da atividade. Todavia, a ideia de subordinação, enquanto conceito técnico-jurídico, sempre se revelou insuficiente, nunca tendo proporcionado uma solução global para as realidades carenciadas da regulamentação do Direito do Trabalho e que constituíam o seu fundamento[12].

A importância da subordinação afirma-se pela total correspondência entre a qualificação do contrato de trabalho e a aplicação das regras de Direito do Trabalho:

---

[8] Sobre a evolução do Direito do Trabalho em torno do conceito de subordinação jurídica vr. Adalberto Perulli, *Subordinazione, lavoro autonomo e i contratti di collaborazione*, in *Fonti e tipologie dei contratti di lavoro*, 2017, pp. 131 e ss.

[9] Sobre esta questão, António Monteiro Fernandes, *Deverá a subordinação jurídica manter-se como elemento qualificador?*, in *II Congresso Europeu de Direito do Trabalho – os desafios atuais do Direito do Trabalho*, ed. José João Abrantes, Coimbra, 2018.

[10] Com esta expressão pretende-se identificar a forma de organização do trabalho que assenta no pensamento e nos trabalhos de Frederick W. Taylor (1856-1915), considerado o «pai» da racionalização do trabalho industrial e daquilo a que subsequentemente se veio a chamar Organização Científica do Trabalho. Daí o surgimento e generalização do termo *taylorismo* para designar sinteticamente o seu pensamento e, sobretudo, as práticas de organização do trabalho que dele despontavam. A racionalização da empresa defendida por Taylor foi depois desenvolvida por Ford nas fábricas de automóveis de Detroit nos anos 20 e deu origem à ideia de trabalho em cadeia. Vr. Francisco Pérez de los Cobos Orihuel, *El trabajo subordinado como tipo contractual*, Documentación Laboral, 1993, 39, p. 31.

[11] Como afirmam Adalberto Perulli/Tiziano Treu, *"In tutte le sue forme e applicazzzioni" – Per un nuovo Statuto del lavoro*, Torino, 2022, p. 7, "Il referente social-tipico, o prototipo normativo di lavoratore subordinato su cui è stato costruito il paradigma lavoristico era basato su una *forma specifica* (benché sociologicamente egemone) di lavoro a favore di altri (il lavoro nell'impresa taylor-fordista), mentre l'analisi storiografica mette in luce l'estrema complessità socio-antropologica del lavoro dipendente, irriducibile ad uno schema idealtipico omnicomprensivo".

[12] Com desenvolvimento, Júlio Manuel Vieira Gomes, *Direito do Trabalho*, I, *cit.*, pp. 115 ss.

tendencialmente, à *fattispecie* trabalho subordinado corresponde a aplicação do Direito do Trabalho. A identificação entre aplicação do Direito do Trabalho e a situação jurídica qualificada pela existência de uma subordinação jurídica levou à consideração do trabalho subordinado como uma realidade unitária e monolítica. Todavia, esta ideia deixa escapar a realidade à qual, afinal, o contrato de trabalho deu corpo: são cada vez mais as situações que, fugindo ao esquema tradicional de subordinação jurídica, buscam a tutela das normas do Direito do Trabalho.

A despeito da tendencial universalidade para englobar as situações que justificavam as particularidades do Direito do Trabalho que sempre foi reconhecida à subordinação jurídica, não foi possível, desde a origem desta disciplina jurídica, banir da sua periferia situações que não se adequavam ao modelo típico sobre o qual tinha sido construída e que, com identidade de razões, justificavam uma especial regulamentação. Encontra-se nessa situação, por exemplo, o trabalho no domicílio que, sendo reflexo de antigas formas de produção, subsistia a par do trabalho industrial.

Este problema da subordinação jurídica como conceito monolítico agravou-se a partir dos anos setenta do século passado, em virtude da alteração dos processos produtivos; surgiram tensões na disciplina laboral[13]. Entre essas tensões conta-se precisamente a ideia de que as fronteiras da subordinação se estendem muito para além do entendimento do Direito do Trabalho e ficam muito aquém daquilo que é necessário. Se, num primeiro momento da evolução do Direito do Trabalho, as categorias residuais que se equiparavam à situação de trabalho subordinado (como o trabalho no domicílio) eram identificáveis e, desse modo, podiam receber um tratamento legislativo que resolvia o problema da insuficiência de um conceito técnico-jurídico excessivamente rígido, o mesmo não acontece nos dias de hoje, caracterizados pela diversidade dos processos produtivos e pela variedade de estruturas organizativas. Por isso, a partir dos anos oitenta do século passado, iniciaram-se processos tendentes a "enterrar" a subordinação como conceito qualificador e que visaram adequar o conceito de subordinação a novas situações que apelavam ao alargamento do ordenamento laboral.

---

[13] Sobre a erosão da relação típica de trabalho, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Ainda a crise do direito do trabalho: a erosão da relação de trabalho típica e o futuro do direito do trabalho*, in *Estudos de Direito do Trabalho*, I, Coimbra, 2003. Segundo a autora, a erosão do modelo típico da relação de trabalho dá-se, em termos externos, com o surgimento de relações de trabalho atípicas e, em termos internos, pela necessidade de flexibilização das normas. Sobre esta questão, vr. também, Rui Assis, *O poder de direcção do empregador – Configuração geral e problemas actuais*, Coimbra, 2005, pp. 153 e ss.

As alterações nos modelos sociais e produtivos, embora não perturbando a existência de um vínculo especial entre a prestação e a organização do credor – que pode constituir o resíduo mínimo da existência do trabalho subordinado –, põem em causa o esquema teórico tradicional de entendimento da prestação de trabalho subordinado[14]. A inovação digital voltou a testar o conceito de subordinação, submetendo-o a uma "dupla torção"[15]: as situações de trabalho autónomo que exigem a proteção do Direito do Trabalho e a descoloração dos traços tradicionais.

É indiscutível que a realidade laboral da pós-industrialização agravou o problema que a doutrina tradicional havia, de algum modo, solucionado com o trabalho no domicílio, ou seja, a equiparação de situações jurídicas que justificam a aplicação das regras do Direito do Trabalho. De facto, aumentou o número de situações merecedoras da tutela específica do Direito do Trabalho[16] que não se subsumem à *fattispecie* tradicional do trabalho subordinado na empresa. Surgem assim situações de trabalho subordinado atípico que conduzem à diversificação dos tipos contratuais laborais, aos quais o legislador vai dando uma regulamentação própria por referência ao contrato de trabalho típico correspondente, que para alguns autores é o contrato de trabalho por tempo indeterminado[17]. Por esta razão, a doutrina italiana alude não a subordinação jurídica, mas a subordinações jurídicas[18].

Apesar de não ser possível, no ordenamento jurídico nacional, afirmar que existe total coincidência entre trabalho subordinado e aplicação das regras de Direito do Trabalho como um conjunto unitário, em virtude de terem surgido várias regulamentações especiais antes e depois do Código do Trabalho, ainda assim subsistem situações que geram dúvida sobre a capacidade operativa da subordinação para depurar, no seu âmbito, as relações de trabalho subordinado que justificam

---

[14] Sobre esta questão, Adalberto Perulli, *Il potere direttivo dell'impreditore. Funzioni e limiti*, Lavoro e Diritto, Anno XVI, 2002, 3, pp. 266 e ss. O autor considera que apesar das recentes mudanças da realidade organizativa, não se pode "arquivar" o conceito de trabalhador subordinado. No mesmo sentido, Laura Foglia, *La prestazione esigibile nel contratto di lavoro subordinato*, Torino, 2024, pp. 15 e ss.

[15] Expressão emprestada de Giuseppe Ludovico, *Trabalho tecnológico à distância e subordinações: Da hetero-direcção à hetero-organização*, RIDT, 2024, 6, p. 14.

[16] Com esta afirmação não queremos afirmar a substituição da subordinação jurídica pelo critério da dependência económica. A doutrina recusa que a questão da dependência económica possa pôr em causa a associação entre existência de subordinação e aplicação das normas de Direito do Trabalho. Assim, Luciano Spagnuolo-Vigorita, *Subordinazione e diritto del lavoro*, Napoli, 1967, p. 37.

[17] Sobre esta questão, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho*, Coimbra, 2001, pp. 630 e ss.

[18] Giuseppe Ludovico, *Trabalho tecnológico à distância e subordinações: Da hetero-direcção à hetero--organização, cit.*, p. 17.

uma proteção especial ou cujas especificidades apontam no sentido de regulamentações menos protetivas ou mais flexíveis[19]. Acentuam-se, deste modo, as fraturas entre a existência de um conceito técnico-jurídico e a realidade social que se pretende subsumir nesse conceito.

Foram ensaiadas diversas saídas teóricas para o problema da subordinação jurídica como critério monolítico de recorte de aplicação do Direito do Trabalho e do contrato de trabalho como seu instrumento. Uma primeira reação levou à criação de uma categoria residual, designada por *parasubordinação*, mas que, tendo surgido num contexto legislativo muito particular (o Direito italiano), foi sendo recusada como forma de ultrapassar a tradicional dicotomia trabalho subordinado/trabalho autónomo que constituía a consequência da consideração, já assinalada, da conceção unitária e monolítica da subordinação jurídica[20].

Outra linha de solução foi ensaiada pela consideração de uma noção unitária de subordinação que abrangesse diferentes subtipos de contratos de trabalho

---

[19] Neste contexto surge a tese – defendida por Luigi Mengoni, *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, Ano 5, 1986, 1 – de que a subordinação inoculou no Direito do Trabalho um estrabismo precoce, que reconhece a concessão de tutela a quem não tem necessidade dela e a nega a quem a deveria ter. O facto de na subordinação se poderem incluir todas as situações em que esta se verifique e não apenas aquelas em que exista um contraente débil, leva a doutrina italiana a falar dos "portoghesi" do Direito do Trabalho, que são aquelas situações em que o Direito do Trabalho faculta uma proteção injustificada. Cfr. Lorenzo Gaeta, *Lavoro a distanza e subordinazione*, Nápoles, 1993, p. 219.

[20] O trabalho parasubordinado é um conceito doutrinal. Não reveste nem as características típicas do trabalho autónomo, nem as do subordinado. A identificação do fenómeno começou em Itália, em 1957, pela extensão *erga omnes* dos contratos coletivos, através da Lei n.º 741, de 1959 (conhecida por *Lei Vogorelli*), abrangendo as relações de colaboração que se concretizam na prestação de obra continuada e coordenada. Vr. Maria Vittoria Ballestrero, *L´ambigua nozione de lavoro parasubordinato*, Lavoro e Diritto, Ano I, 1987, 1, pp. 41-67. Segundo G. Santoro-Passarelli, *Parasubordinazione*, in *Dizionari del diritto privato*, 2, Milão, 1981, p. 273, para que exista trabalho parasubordinado deve verificar-se a continuidade, a coordenação e o carácter prevalentemente pessoal da prestação de trabalho, determinando uma conjugação de interesses, diverso do trabalho subordinado e do trabalho autónomo (contrato de empreitada, mandato, agência), mas também dos contratos que, apresentando os mesmos traços característicos, encontram a sua fonte num contrato, não já de troca, mas do tipo associativo (sócio de indústria, cooperador). O autor defendeu que através desta categoria veio a surgir uma nova figura unitária de trabalhador, que é o contraente débil. Cf. Lorenzo Gaeta/Paola Tesauro, *La subordinazione*, *cit.*, p. 146. Lorenzo Gaeta, *Lavoro a distanza e subordinazione*, *cit.*, p. 195, considera absolutamente inútil tentar um terceira via. Entre nós, Mário Pinto/Pedro Furtado Martins/António Nunes de Carvalho, *Comentário às leis do trabalho*, I, Lisboa, 1994, p. 37, admitem a categoria da parasubordinação com vista a resolver o problema da "multiplicação de situações em que tem lugar a prestação de certa actividade a favor de um específico empresário, em circunstâncias substancialmente próximas do trabalho subordinado". Sobre a parasubordinação, vr. Rui Assis, *O poder de direcção do empregador – Configuração geral e problemas actuais*, *cit.*, p. 178.

subordinado, o que pode conduzir à existência de diferentes tipos de subordinação[21]. Esta via de resolução da questão, segundo a proposta de alguns autores, passa pela elevação do nível de abstração relativamente ao conceito de subordinação, tendo-se atingido um ponto tal que fica inviabilizada a aplicação prática da qualificação[22].

Outros ainda sugerem a manutenção do conceito de subordinação nos moldes tradicionais, mas com autonomização de tipos e subtipos de proteção a que correspondem diferentes efeitos jurídicos[23]. Outras tentativas assentam num entendimento restrito da subordinação, fazendo identificar uma tutela máxima com esse núcleo e desenvolvendo um conjunto de regulamentações específicas para situações em que se verifique a necessidade de recorrer aos princípios do Direito do Trabalho[24], ou, em alternativa, mantêm a subordinação como um conceito técnico-jurídico amplo que seja indiferente às realidades que se lhe reconduzem, diversificando os efeitos a partir dessa categoria mais ampla através de uma modelação dos regimes[25]. Frequentemente estas soluções teóricas propõem a intervenção legislativa como forma de resolver o problema, o que torna patente a questão com que o conceito de subordinação e, com ele, o Direito do Trabalho, se debatem[26].

Em suma, é preciso repensar continuamente o conceito de subordinação por forma a permitir responder às duas questões principais já enunciadas: como adequar a subordinação a novas realidades do mercado e quais as situações que estão submetidas às normas de Direito do Trabalho. Está portanto em causa a própria função do Direito do Trabalho num novo contexto de relações laborais. Para resolver esta encruzilhada, torna-se necessário repensar o método qualificativo do

---

[21] Pietro Ichino, *Il contrato di lavoro*, *cit.*, p. 322.

[22] Cf. António Nunes de Carvalho, *Das carreiras profissionais no direito do trabalho – Notas para o estudo do caso português*, Lisboa, 1990, p. 16.

[23] Neste sentido, Pietro Ichino, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Milão, 1989, que propõe três níveis de tutela ou proteção do Direito do Trabalho: um para as relações de trabalho autónomo e subordinado que tenham caráter predominantemente pessoal; outro nível de proteção correspondente a situações de dependência que se caracterizaria por ser uma realidade mais ampla que a subordinação – que não é suscetível de um tratamento unitário nem de uma definição unitária. A verdadeira subordinação só existe quando se verifique uma coordenação espácio-temporal da prestação e heterodeterminação, uma vez que podem existir situações de trabalho autónomo com heterodeterminação e de trabalho subordinado sem a sujeição às instruções do comitente (ibid., pp. 48 ss.).

[24] Solução de Pietro Ichino ibid.

[25] Cfr. Lorenzo Gaeta/Paola Tesauro, *La subordinazione*, *cit.*, pp. 205 e ss.

[26] Por vezes fala-se ainda de uma subordinação atenuada para poder abranger diferentes realidades laborais, flexibilizando os seus traços essenciais. Neste sentido o Ac. do STJ de 9 de outubro de 2019, proc. n.º 16.5T8CSC.L2.S1 (Leones Dantas) que considerou que "A valoração dos indícios terá de ser objeto e propiciar uma apreciação global, por forma a abranger as novas realidades da organização de trabalho, propiciadoras de formas de subordinação atenuada".

trabalho subordinado (subsuntivo ou tipológico), a manutenção da unidade do tipo "trabalho subordinado" ou a sua fragmentação. Debate-se, pois, a redefinição do "paradigma científico do direito do trabalho"[27].

Para tanto há que identificar um núcleo essencial, ajustado às novas formas que a atividade humana pode revestir e destrinçar um critério qualificador da realidade a que se aplicam as normas de Direito do Trabalho. Se o trabalho subordinado se recorta – como se julga correto – através de uma configuração da prestação que resulta de exigências das formas de produção e que visa a satisfação das necessidades de uma organização, há de ser nesse contexto que devemos identificar as soluções para os problemas de um conceito operativo que necessita de ser ajustado, por um lado, às novas formas de organização e, por outro, à aplicação das regras e princípios de Direito do Trabalho às realidades que se justaponham àquela realidade[28]. Esta evolução no conceito de subordinação jurídica não pode, contudo, abandonar a sua matriz original, cabendo ao legislador determinar por via legislativa a extensão do conceito.

§2. A qualificação do contrato de trabalho e o recurso ao método tipológico

A qualificação do contrato de trabalho e, consequentemente, do trabalho subordinado pode ser feita mediante um processo tipológico ou subsuntivo, consoante se recorra a um tipo ou a um conceito para realizar essa operação[29]. Do ponto de vista prático, a impossibilidade de nos socorrermos de um método silogístico conduziu à adoção de um método tipológico como forma de solucionar a questão da aplicação do Direito do Trabalho e da realidade que lhe inere. A partir deste processo tem sido possível adaptar o conceito de subordinação, o que, do ponto de vista prático, vem sendo a forma mais fácil de colmatar as fissuras que o modelo tradicional da subordinação jurídica revela em função do seu escopo protecionista. Para o êxito prático desta solução tem concorrido a qualificação do trabalho subordinado através de um processo também ele tipológico[30].

---

[27] Adalberto Perulli, *Il lavoro autonomo*, ed. Trattato di Diritto Civile e Commerciale, XXVII, Milano, 1996, p. 226.

[28] Como bem sintetiza Rui Assis, *O poder de direcção do empregador – Configuração geral e problemas actuais*, *cit.*, p. 179, a questão essencial é o desajustamento entre o próprio conceito de subordinação e o desenvolvimento do ordenamento juslaboral.

[29] Sobre o tipo e o conceito e o processo tipológico e subsuntivo, Pedro Pais de Vasconcelos, *Contratos atípicos*, Coimbra, 1995, pp. 21 e ss.

[30] No âmbito da teoria da subordinação defrontam-se duas formas metodológicas de qualificação: o método tipológico e o subsuntivo O pensamento tipológico assenta na teoria clássica do tipo que

O método tipológico visa resolver o problema de uma definição precisa de subordinação jurídica e consiste numa valoração da maior ou menor aproximação da situação de facto a um protótipo constituído pelo conjunto de todos os elementos descritivos de um tipo abstrato[31]. Através deste processo procuram-se índices de subordinação jurídica capazes de, em relação a uma determinada prestação de atividade, identificar uma situação de trabalho subordinado[32].

O recurso ao processo tipológico, ainda que muitas vezes não expressamente identificado como tal, tem sido a operação de que, generalizadamente, a jurisprudência nacional – e também estrangeira – se tem socorrido para proceder à qualificação do contrato de trabalho, ou seja, para a identificação do trabalho subordinado. Na verdade,

---

se insere no mais amplo movimento da chamada jurisprudência valorativa. O recurso ao método tipológico constitui uma tentativa de resolver o problema concreto da qualificação do contrato de trabalho, mas parece que apenas serviu para obnubilar a questão essencial em torno da subordinação. Na verdade, com esta tentativa de resolver o problema apenas se veio demonstrar que existe uma zona cinzenta entre trabalho autónomo e subordinado – que reúne elementos de uma realidade e de outra – sem identificar o núcleo essencial de cada uma delas. A razão por que não parece que os problemas enunciados encontrem cabal solução no método tipológico resulta da circunstância de este apenas ter vindo demonstrar que o conceito tradicional de subordinação, identificado com o trabalho na empresa, não é mais operacional. Por outro lado, como assinala Pietro Ichino, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, *cit.*, pp. 55 e ss, o recurso ao método tipológico não deixa grande margem para a descoberta da vontade negocial, porque se procede a uma valoração dos factos sem consideração desse elemento essencial. Sobre a aplicação do método tipológico, vr. Luigi Mengoni, *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti, cit.*, p. 15. Este autor afirma que existe um momento de valoração da realidade antes do processo subsuntivo que dá utilidade ao método tipológico. Nesta fase determina-se a realidade social a abranger pela norma, o que permite a função corretiva ou integrativa das cláusulas gerais, nomeadamente a boa-fé. Sobre esta questão, Luca Nogler, *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, Ano IX, 1990, 2, pp. 182–224; e *Ancora su «tipo» e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, Argomenti di Diritto del Lavoro, 2002, 1, pp. 101–153; Francisco Pérez de los Cobos Orihuel, *El trabajo subordinado como tipo contractual, cit.*, pp. 31–48. Também abordando o tema com interesse, Giampiero Proia, *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie*, in *Scritti in Onore di Giuseppe Suppiej*, Padova, 2005.

[31] Pietro Ichino, *Il contrato di lavoro*, *cit.* Na doutrina portuguesa, António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, *cit.*, p. 159.

[32] Alguma doutrina contrapõe o método tipológico ao designado método indiciário. Assim, Romano Martinez, que alude "aos métodos tipológico e indiciário; no primeiro caso, cabe indagar dos elementos do tipo negocial do contrato de trabalho ou dos negócios jurídicos em que a prestação é desenvolvida com autonomia, e, no segundo, importa averiguar da existência de indícios de subordinação jurídica" (Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, *cit.*, p. 310). Sendo a subordinação jurídica e os indícios suscetíveis de se reconduzir aos elementos do tipo negocial (como demonstraremos adiante), os indícios são do tipo contrato de trabalho. Recusamos, por isso, a dicotomia entre um e outro método. Ibid.

para efeitos de qualificação, o processo tipológico recorre a índices (também chamados de indícios, sintomas, pistas). E, neste contexto, deve entender-se por índice o "facto material do qual um observador pode tirar consequências sem que estas tenham sido queridas por aquele que está na sua origem"[33], sendo que "os índices do tipo são aquelas qualidades ou características que têm capacidade para o individualizar, para o distinguir dos outros"[34]. E, de facto, o Direito do Trabalho tem recorrido aos índices do tipo de utilização mais comum com o objetivo da qualificação.

A categorização dos índices feita pela doutrina[35] aponta para que estes se reportem à causa do negócio[36], ao fim, à qualificação feita pelas partes, ao objeto, à contrapartida e à configuração, sendo que estes índices também são utilizados em Portugal para identificar o contrato de trabalho, assim como na maioria dos países europeus com afinidades com o nosso sistema laboral[37].

A jurisprudência nacional tem recorrido aos índices para identificar as situações de trabalho subordinado, sendo possível identificar um conjunto de índices a partir

---

[33] Mário Pinto, *Direito do Trabalho*, Lisboa, 1996, p. 515 (218).

[34] Pedro Pais de Vasconcelos, *Contratos atípicos*, *cit.*, p. 114.

[35] Ibid., pp. 117 e ss.

[36] O recurso à causa do negócio levou alguma doutrina a falar em método tipológico funcionalizado. Com esta ideia pretende-se revalorizar para a qualificação a ideia de função como forma de conferir uma relação a entidades distintas, ou seja, fazendo relevar a função económico-social do contrato. O contrato assume neste contexto apenas o momento genético da relação. Segundo esta orientação, a qualificação do contrato resulta da ponderação dos vários elementos de acordo com a idoneidade para desempenhar a mesma função – cfr. Luca Nogler, *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato, cit.*, pp. 182-224. Francisco Pérez de los Cobos Orihuel, *El trabajo subordinado como tipo contractual, cit.*, pp. 31-48, defende, num sentido próximo deste, que, na hora da qualificação, o fator de coesão que dá sentido à pluralidade de índices é a função económico-social do tipo.

[37] Em Espanha, os tribunais, para identificarem a subordinação (*ajenidad y la dependencia*), recorrem a índices como o carácter pessoal da prestação, o cumprimento pelo trabalhador de uma jornada ou horário, o exercício do poder organizativo diretivo e disciplinar, a unidade ou pluralidade de destinatários da prestação laboral, a assiduidade, a titularidade dos meios e instrumentos de trabalho, o modo de cálculo da remuneração e a apropriação pela entidade empregadora do produto final – vr. Jesús Cruz Villalón, *Compendio de Derecho del Trabajo*, 3.ª ed., Madrid, 2010, pp. 32-34; Francisco Pérez de los Cobos Orihuel, *El trabajo subordinado como tipo contractual, cit.*, p. 40. Em Itália, também os índices de subordinação giram em torno das mesmas realidades. Assim, são considerados índices a inserção estável do prestador na organização da empresa, o desenvolvimento da prestação no lugar e com os instrumentos predispostos pelo beneficiário, a sujeição a horário e forma de remuneração. Cf. Lorenzo Gaeta/Paola Tesauro, *La subordinazione*, *cit.* , *passim*. Mesmo no sistema inglês, os tribunais, com base no *multiple test*, têm recorrido a uma lógica de índices. Sobre esta questão, John Bowers, *A pratical aprroach to employment law*, 7.ª ed., Oxford, 2005; Maria Ilda Benvenuti, *Il problema della qualificazione del rapporto di lavoro nell' Ordinamento Inglese. Profili comparatistici*, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, Ano XIII, 1993, 1.

dos quais se apura a existência de subordinação jurídica (constituindo a sua existência fator de afastamento ou de aproximação à figura do contrato de trabalho). Assim, são utilizados os seguintes índices de subordinação: modo de execução do trabalho inserido numa organização alheia; existência de controlo externo da atividade; tipo de atividade; horário de trabalho; coordenação temporal da prestação de trabalho; possibilidade de o trabalho não ser executado pessoalmente (existência/inexistência de subcontratados ou auxiliares do prestador); propriedade dos meios de produção; fornecimento do material, matérias-primas ou produtos afetos à atividade; prestação em exclusivo para a entidade beneficiária; local de trabalho; distribuição do risco quanto à inutilização do produto do trabalho; forma de remuneração[38]; dependência económica do prestador em relação ao beneficiário; sujeição à disciplina interna da empresa (inclusão no mapa de férias); regime fiscal e de segurança social.

De todos os índices indicados, aqueles que se podem reputar mais importantes do ponto de vista de revelarem aos tribunais a existência de um contrato de trabalho são a inserção numa organização do beneficiário, o local e o horário de trabalho, a propriedade dos meios de produção e a forma de remuneração[39]. Fazendo uma correspondência entre os indícios do tipo já identificados na numerosa jurisprudência sobre a questão da subordinação e o tipo contratual da doutrina[40], podemos constatar a seguinte correspondência: *reportados à causa do negócio*, podemos alinhar a dependência económica do prestador em relação ao beneficiário, conexionada com a exclusividade da realização da atividade para a entidade beneficiária, bem como a distribuição do risco relativamente ao produto do trabalho; *reportado ao fim*, podemos encontrar o modo de execução do trabalho inserido numa organização alheia; *quanto à qualificação do contrato dada pelas próprias partes*, tem um escasso relevo, tendo em atenção que a entidade empregadora detém no contrato de trabalho uma posição de supremacia que desvaloriza este elemento para apurar o tipo negocial; já *quanto ao objeto*, a existência de uma atividade que pode revestir a natureza de trabalho autónomo ou de trabalho subordinado não nos permite conferir grande utilidade a esta categoria na determinação do tipo contrato de trabalho; a *contrapartida ou contraprestação* revela-se como um importante índice,

[38] A contrapartida da prestação de trabalho constitui um elemento essencial para configurar a existência do contrato de trabalho não só porque este é necessariamente oneroso, mas também porque se presume como constituindo um fator que manifesta a dependência do prestador do salário para a sua vida pessoal e familiar.
[39] Júlio Manuel Vieira Gomes, *Direito do Trabalho*, I, *cit.*, pp. 129 e ss, dá-nos conta das dificuldades de aplicação de cada um dos índices ou indícios de subordinação.
[40] Pedro Pais de Vasconcelos, *Contratos atípicos*, *cit.*, pp. 117 ss.

nomeadamente porque a forma de remuneração no contrato de trabalho é um fator individualizador; finalmente, na *configuração concreta do contrato* podem incluir-se os restantes índices identificados.

Faz-se notar que o processo tipológico é compaginável com o processo subsuntivo. Luigi Mengoni[41] afirma que existe um momento de valoração da realidade antes do processo subsuntivo que dá utilidade ao método tipológico. Nesta fase determina-se a realidade social a abranger pela norma, o que permite a função corretiva ou integrativa das cláusulas gerais, nomeadamente a boa-fé, quando ocorra a necessidade de adaptar a disciplina típica a um caso concreto reconduzível no seu âmbito através da subsunção, mas caracterizado por qualquer elemento desviante do tipo normativo. Esta maneira de conceber a questão da qualificação dá razão à ideia de Pedro Pais de Vasconcelos[42] quanto à possibilidade de se pensar a realidade mais por um processo conceptual ou por um processo tipológico. Segundo este autor, "a opção por uma maior conceptualização ou por uma maior tipificação depende acima de tudo do que se pretenda, do modo como se queira operar e utilizar aquele geral, da finalidade concreta do processo. Consoante se pretenda subsumir, classificar ou delimitar com segurança e exatidão, ou antes se queira apreender a verdade interna, o sentido próprio ou a razão de ser de um certo conjunto, optar-se-á por um pensamento mais conceptual ou mais tipológico". E, como esclarece o mesmo autor, "O modo como os modelos de contratos estão configurados na lei, conceptualmente definidos ou tipologicamente descritos, não é determinante do método a utilizar. Não é importante discutir sobre se no articulado da lei está um tipo ou um conceito. O fecho dos tipos contratuais na lei, através da sua definição, não obriga a que o seu tratamento seja necessária e exclusivamente conceptual-subsuntivo"[43].

O método tipológico deve ser conjugado com a prática jurisprudencial assente no designado princípio da efetividade ou realidade. De acordo com este princípio, os índices são verificados a partir do modo como em concreto se desenvolve a relação de trabalho, abstraindo da vontade negocial que lhe deu origem, ou seja, com preterição da vontade contratual[44]. Como assinala Pietro Ichino[45], o recurso ao método tipológico, tal como ele tem sido aplicado, não deixa grande margem à descoberta da vontade negocial, porque se procede a uma valoração dos factos sem consideração desse elemento essencial. Segundo o autor, esta solução, imposta

---

[41] Luigi Mengoni, *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti, cit.*, p. 15.
[42] Pedro Pais de Vasconcelos, *Contratos atípicos*, *cit.*, p. 86.
[43] Ibid., p. 90.
[44] Adalberto Perulli, *Il lavoro autonomo*, XXVII, *cit.*, p. 194.
[45] Pietro Ichino, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, *cit.*, pp. 55 ss.

pelo método tipológico, impede que se passe do plano do que é, enquanto percetível *in rerum natura,* pertencente ao plano do ser, para o plano do dever ser e, consequentemente, em situações em que o exercício do poder de direção é meramente potencial[46] não é possível identificar uma situação de subordinação. Para a atenuação da relevância do título contratual muito tem contribuído a ideia de que a qualificação do contrato pertence ao tribunal. Todavia, para além de a qualificação dever constituir um índice, não se podem desconsiderar as estipulações contratuais em favor da aplicação do referido princípio da efetividade. Tem-se assistido a um movimento de revalorização da autonomia privada, com avanços e recuos, para efeitos de qualificação do trabalho como subordinado.

Por esta razão, aquilo que é o conteúdo contratual deve ser valorado para efeitos de ponderação da existência de índices de subordinação, como acontece por exemplo com a previsão da possibilidade de substituição do trabalhador na prestação de trabalho ou com aplicação de sanções contratuais em virtude de incumprimentos contratuais.

§3. Posição adotada quanto ao conceito de subordinação jurídica e a sua aptidão qualificativa

Este excurso em torno das origens, funções e problemas da subordinação jurídica não é suficiente para nos aproximarmos de um conceito operativo de subordinação jurídica. Não obstante, assumimos o dogma do Direito do Trabalho que consiste em confiar no conceito para efeitos de determinação da aplicação das regras de Direito do Trabalho. O facto de a subordinação jurídica se manter como critério delimitador da aplicação subjetiva do Direito do Trabalho, apesar das constantes acusações de insuficiência ou de inoperacionalidade, significa que o conceito tem comprovada eficácia[47].

Sabemos que existe uma relação de essencialidade com a questão da aplicação do Direito do Trabalho, que há um conjunto de indícios que a revelam, mas é necessário procurar um sentido para tão importante conceito. E, neste ponto, defrontam-se duas perspetivas: a objetivista[48], defendida por aqueles que entendem a subordinação como

---

[46] Diz-se potencial quando a estrutura da obrigação de trabalhar admite o exercício do poder de direção, mas em que a autonomia do trabalhador não deixa revelar no caso concreto os correspondentes poderes de direcção e controlo.

[47] Francisco Pérez de los Cobos Orihuel, *El trabajo subordinado como tipo contractual, cit.*, pp. 44-45.

[48] Numa perspetiva estritamente contratual e da prestação, António Menezes Cordeiro, *Manual de Direito do Trabalho*, *cit.*, pp. 125 ss.

uma questão de heterodeterminação da prestação (numa perspetiva contratual) e a subjetivista, incarnada por aqueles que a encaram como uma posição relativa das partes no vínculo laboral, que revela um estado jurídico do trabalhador perante o empregador, numa perspetiva de "dependência pessoal"[49]. A distinção entre as perspetivas objetivista e subjetivista da subordinação jurídica, contudo, afigura-se mais um ângulo de análise e de valorização de determinados elementos em detrimento de outros, do que reflexo de uma diferença conceptual quanto ao conceito.

Para além destes aspetos, torna-se necessário ponderar o elemento organizacional e a questão da dependência económica do trabalhador, que acabam por perturbar o enquadramento da subordinação jurídica e a sua função.

O nosso Código Civil de 1966 (artigo 1152.º) orientou-se para definir o contrato de trabalho a partir da distinção entre *locatio operarum e locatio operis* na sua versão oitocentista, embora reconhecendo desde logo a insuficiência de ponderar o resultado e a atividade[50]. Por isso, desde cedo a subordinação jurídica se afirmou como o traço típico do conteúdo do contrato de trabalho. A LCT procedeu à definição de contrato de trabalho nos mesmos termos que o Código Civil, i.e., como "aquele pelo qual uma pessoa se obriga mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta". O Código do Trabalho de 2003 fez alterações na definição do contrato de trabalho: abandonou a referência à atividade manual ou intelectual por já não corresponder a qualquer diferença de regime jurídico[51] e usou o plural

---

[49] Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte I, *cit.*, p. 29. Escreve a autora que, "A nosso ver, todavia, a subordinação não se reporta à actividade de trabalho em si mesma (no sentido em que uma prestação não se presta ao qualificativo de subordinado ou independente) mas sim à posição relativa das partes no vínculo de trabalho, uma vez que revela o estado jurídico do trabalhador perante o empregador. A subordinação tem pois uma dimensão eminentemente subjectiva, cifrando-se naquilo que os juslaboralistas germânicos designaram como «dependência pessoal» (persönliche Abhängigkeit) do trabalhador" perante o empregador. Na sua tese de doutoramento, a autora explica a importância dos elementos pessoais no vínculo laboral que se prendem, entre outros fatores, com a subordinação jurídica – *Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho*, *cit.*, p. 757.

[50] Inocêncio Galvão Telles, *Contratos civis*, Boletim do Ministério da Justiça, 1959, 83, p. 165, já se interrogava sobre como se pode saber se se promete o trabalho ou um resultado. E respondia que "o único critério legítimo está em averiguar se a atividade é ou não prestada sob a direcção da pessoa a quem ela aproveita, que dela é credora". Trata-se afinal de identificar a subordinação em sentido jurídico, que consiste "em a entidade patronal poder de algum modo orientar a atividade em si mesma, quanto mais não seja no tocante ao lugar ou momento da sua prestação".

[51] Até à LCT, previa-se um regime diferenciado para assalariados (trabalho manual) e empregados (trabalho intelectual), vr. artigo 4.º da Lei n.º 1952. Sobre os problemas desta classificação vr. Raul Jorge Rodrigues Ventura, *Teoria da Relação Jurídica de Trabalho – Estudo de Direito Privado*, I, *cit.*, pp. 269 e ss.

para o empregador, atenta a inovação em matéria de previsão da pluralidade de empregadores (artigo 92.º).

A nova definição de contrato de trabalho constante do artigo 11.º do Código do Trabalho de 2009 trouxe novas alterações que se reputam mais significativas. A primeira é que se esclareceu que o contrato de trabalho só pode ter como trabalhador uma pessoa singular e não já uma pessoa coletiva e, por outro lado, a expressão sacramental "sob a autoridade e direção", que identificava a subordinação jurídica, transformou-se em "no âmbito da organização e sob a autoridade". Esta mudança não implicou alterações científicas de monta, porque já no domínio da anterior definição de contrato de trabalho se considerava que o elemento organizacional estava presente como forma de explicar a subordinação jurídica[52].

A subordinação jurídica, expressa na ideia fundamental de heterodeterminação da prestação e coordenação espácio-temporal da prestação de trabalho, manteve durante muito tempo uma certa preponderância na doutrina portuguesa[53], para além de ser um conceito em permanente reformulação, mas sofreu adaptações para se ajustar às novas formas de organização do trabalho, *maxime* nas situações em que se pretende enquadrar o trabalho digital. Nestes casos, a subordinação jurídica mantém, "apesar de alterações nas formas de trabalhar, pertinência e atualidade"[54]. A heterodeterminação da prestação de trabalho que determina a aplicação do Direito do Trabalho moldada pelo trabalho subordinado mais não é que o exercício unilateral do poder de direção[55] e do poder organizativo do empregador.

A alteração do artigo 11.º do Código do Trabalho, ao referir-se à organização (no âmbito da), embora não seja verdadeiramente inovadora, coloca sob os holofotes

---

[52] João Leal Amado, *Contrato de Trabalho*, 4ª ed., Coimbra, 2014, p. 67, considerava que "os retoques dados pelo artigo 11.º do CT não fizeram com que um qualquer contrato de trabalho, até então de trabalho, deixasse de sê-lo (ou em sentido inverso, que um qualquer contrato, até então não de trabalho, passasse a sê-lo a partir de 2009)". Porém, em edições recentes da mesma obra, embora continue a considerar que não há alterações relevantes na questão da qualificação, afirma que "talvez os retoques dados pelo art. 11º do CT (referência à inserção «no âmbito da organização» e eliminação da menção à direção patronal) permitam agilizar a noção de subordinação laboral alargando as fronteiras do Direito do Trabalho às novas formas de prestação dependente de serviços." *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, *cit.*, p. 59.

[53] Sobre esta questão Mário Pinto/Pedro Furtado Martins/António Nunes de Carvalho, *Comentário às leis do trabalho*, I, *cit.*, pp. 24 e ss.

[54] Teresa Coelho Moreira, *Direito do Trabalho na Era Digital*, *cit.*, p. 91.

[55] Como afirma Rolf Birk, *Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht*, Köln/Berlin/Bonn/München, 1973, p. 79. Característica principal do poder diretivo é constituída pela possibilidade pertencente ao empregador de regular unilateralmente o comportamento do trabalhador. E este poder está diretamente relacionado com a organização, como afirma o autor.

o elemento essencial para a determinação da subordinação jurídica e, consequentemente, para o trabalho subordinado, que caracteriza o contrato de trabalho enquanto elemento que dá origem a uma situação jurídico-laboral. O elemento organizacional é, de facto, aquele que nos fornece a chave para a compreensão do fenómeno do trabalho subordinado. Com efeito, a anterior expressão "sob a direção" do empregador permitiu as construções doutrinais que viam na heterodeterminação da prestação a essência da subordinação conexa com a sua decorrência lógica que é o poder de direção e o seu reverso que é o dever de obediência. Este poder pode ser encarado restritivamente, como o instrumento que constantemente procede à determinação da prestação de trabalho do trabalhador, o que colide com o facto de o seu exercício ser hoje, em muitos casos, meramente virtual[56], ou numa perspetiva mais ampla, que vislumbra um poder de direção no contexto mais vasto da direção da organização que se projeta na prestação de trabalho. Hoje, a perspetiva restrita do poder de direção e, consequentemente, do modo de entender a subordinação jurídica deve dar lugar à perspetiva ampla da organização e do poder de direção[57].

O que está em causa com a atual definição dada pelo artigo 11.º do Código do Trabalho é a relevância do elemento organizativo *na definição da subordinação*[58]. Não se colocam dúvidas quanto à afirmação de que a circunstância que explica os poderes da entidade empregadora sobre os trabalhadores subordinados é a existência de uma organização destinada a um fim produtivo, ou outro, que determina que a prestação de trabalho não é controlada pelo devedor, mas pelo credor. Mas as ligações à organização podem ser mais ou menos intensas, variando desse modo a posição de cada uma das partes no contrato em razão do fim[59].

---

[56] Sobre o caráter potencial do exercício do poder de direção, Pietro Ichino, *Il contrato di lavoro*, *cit.*, p. 279. Júlio Manuel Vieira Gomes, *Direito do Trabalho*, I, *cit.*, p. 119, escreve que "a sujeição a ordens ou instruções não é um indicador fiel, porque muitos trabalhadores subordinados dispõem de um espaço de manobra relativamente amplo e livre de ordens e instruções: é obviamente o caso do pessoal de direcção, mas também assistentes de investigação, trabalhadores com autonomia técnica, como por exemplo os médicos, mas pode até ser o caso da mulher de limpeza".

[57] Sobre os problemas do poder de direção enquanto elemento da qualificação do contrato de trabalho, vr. Adalberto Perulli, *Il potere direttivo dell'impreditore. Funzioni e limiti, cit.*, pp. 398 ss. Na doutrina portuguesa a questão é analisada por Júlio Manuel Vieira Gomes, *Direito do Trabalho*, I, *cit.*, pp. 129 ss.

[58] A organização a que nos referimos é em sentido técnico-produtivo e identifica a forma de mediação entre uma atividade realizada pelo homem e a obtenção de um resultado que tenha utilidade social e valor económico.

[59] Como muito corretamente se entendeu no Ac. do STJ de 20 de março de 2022, proc. n.º 186/09. 9TTLRA.L1.S1 (Pedro Branquinho Dias), um trabalhador não subordinado (no caso, dependente economicamente) pode estar inserido numa organização alheia e realizar a sua atividade com autonomia.

O que não se pode retirar (da nova redação) do artigo 11.º do Código do Trabalho é que a mera existência de uma organização no âmbito da qual é realizada uma prestação é suficiente para que se afirme a subordinação jurídica, no sentido de daí emanar a presença de um poder de direção e de um dever de obediência. Com efeito, a criação de uma organização e a realização de trabalho no seu âmbito não conferem ao titular da mesma, de imediato, poder sobre o modo como as prestações se realizam no seu âmbito. A prestação de trabalho pode ser feita nesse contexto (organização alheia) com autonomia ou subordinação[60]. É, pois, seguro que a inserção numa organização não é o elemento determinante da subordinação jurídica[61].

A subordinação jurídica deve, então, procurar-se numa especial relação que se estabelece entre a organização e a prestação laboral, que explica e fundamenta que esta seja prestada sob a forma subordinada mesmo quando não realizada no interior (local físico) da empresa[62]. O único refúgio seguro que é possível encontrar para a subordinação é dado pela atribuição da prestação a uma estrutura produtiva de referência, na sequência do enquadramento do sujeito no interior dessa organização, com a consequente sujeição a poderes que dela resultam[63]. A maior ou menor autonomia da prestação de trabalho – independentemente de, no caso concreto, se verificarem, ou não, ordens ou instruções – não pode pôr em causa que a decisão última sobre a utilização da prestação cabe à entidade empregadora que é simultaneamente titular da organização. A possibilidade de

---

[60] Num ensaio para resolver o eterno problema da subordinação e da questão da organização como seu identificador, a doutrina italiana avançou com a tese da dupla alienabilidade: "a alienidade (destinação exclusiva para outros) do resultado para o qual a prestação é utilizada, e a alienidade da organização produtiva na qual a prestação está inserida", Giuseppe Ludovico, *Trabalho tecnológico à distância e subordinações: Da hetero-direcção à hetero-organização, cit.*, p. 45.

[61] Neste sentido, entendeu-se no Ac. do STJ de 11 de novembro de 2020, proc. .º 2609/19.0T8OAZ.P1.S1 (José Feteira), que o facto da enfermeira AA desempenhar atividade no âmbito de uma organização – Unidade de Cuidados Continuados e Lar de ... – pertencente à Ré, aos utentes da Ré, com meios que aí lhe eram disponibilizados pela Ré, nomeadamente a plataforma informática GESTCARE e material de enfermagem, não permitia a qualificação da relação como de trabalho subordinado, porque a enfermeira definia os períodos em que prestava e quando gozava férias, não se encontrando sujeita ao exercício do poder disciplinar da Ré, o que põe em causa o poder conformador da atividade pela Ré.

[62] Sobre o sentido amplo de organização, Mattia Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966, p. 18; Lorenzo Gaeta, *Lavoro a distanza e subordinazione*, *cit.*, p. 209.

[63] Tradução do autor; no original: "Ciò tradotto in linguaggio giuridico significa che o elemento ineliminabile da configurazione normativa del rapporto di lavoro è che non solo la prestazione è resa a favor di un'organizzazione e dentro un'orgganizzazione da altri prediposta, ma anche da altri diretta", *Lavoro a distanza e subordinazione*, *cit.*, p. 205.

a heterodeterminação ser potencial (por não se verificarem ordens ou instruções concretas) não afasta que o modo «de inserção da prestação na organização implica a descoberta da heterodeterminação da prestação como sua consequência potencial[64].

Para apurar este sentido da relação da organização com a subordinação retenha-se a feliz frase de Mario Napoli: "Traduzido em linguagem jurídica, isto significa que o elemento ineliminável da configuração normativa da relação de trabalho é que não só a prestação é realizada a favor de uma organização e dentro de uma organização predisposta por outros, mas também dirigida por outros"[65]. A subordinação, neste sentido, submete a prestação de trabalho a ordens, instruções e diretivas de pré-programação por parte empregador.

A subordinação move-se entre dois polos que estão ligados: a organização[66] e a prestação do trabalhador. A atual redação do artigo 11.º do Código do Trabalho, que substituiu a "direção" pela "organização", poderia apontar para ser mais importante o elemento organizativo do que o exercício (potencial ou efetivo) do poder diretivo. Acontece que a norma mantém o vetor da autoridade, o qual "contém o essencial da ideia de direção"[67], mantendo-se intactos os poderes do empregador sobre o trabalhador como fator diferenciador do trabalho subordinado. Como bem nota Menezes Cordeiro a propósito da nova redação do artigo 11.º do Código do Trabalho, "A conclusão é linear: o legislador de 2009 proscreveu a

---

[64] Adalberto Perulli, *Il lavoro autonomo*, XXVII, *cit.*, p. 202, reconhece que as novas tecnologias atenuaram o poder de direção e deram maior relevância ao aspeto funcional. O poder de direção fica, assim, mais identificado no seu exercício como a forma de ligação entre a prestação e o projeto produtivo/organizativo de outrem. Corresponde à ideia de um poder diretivo destinado a tornar possível uma funcionalização e útil participação no processo produtivo de acordo com a jurisprudência alemã (*funktionsgerecht dienenden Teilhabe im Arbeitsprozess*). Num comentário à obra de Perulli, questiona-se, todavia, se o autor, embora aderindo à tese do poder diretivo como característico da prestação de trabalho subordinado, não acaba por cair na orientação doutrinal oposta que, valorando o elemento da heterodeterminação, individualiza, no entanto, como elemento essencial da subordinação, a inserção na organização de outrem por quem está privado de uma organização própria. E afirma isto precisamente pela referida ligação entre o papel laboral e o projeto produtivo-organizativo de outrem, Pietro Ichino, *Un diritto per il lavoro autonomo*, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, Anno XV, 1996, 3, p. 3.

[65] Mario Napoli, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in *Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Milano, 1995, p. 1132.

[66] Alguns autores consideram que a referência à organização tem uma dimensão empresarial. Assim, António Menezes Cordeiro, *Direito do Trabalho*, II, Coimbra, 2019, p. 152. A existência de uma organização não tem que ter uma dimensão exclusivamente empresarial; existem organizações com subordinação como a Administração Pública que encaixam no conceito.

[67] Bernardo da Gama Lobo Xavier, *Manual de Direito do Trabalho*, 4ª ed., Lisboa, 2020, p. 308.

direção do empregador do conceito formal de contrato de trabalho; mas não curou de a expurgar em pontos decisivos do regime laboral, pelo que, com ou sem referência, a "direção" mantém-se"[68]. Também Romano Martinez considerou que "a alteração terminológica não acarreta modificações nas diretrizes interpretativas da qualificação do contrato de trabalho"[69].

Merece destaque a posição de Maria do Rosário Palma Ramalho quanto ao sentido da alteração de redação do mencionado artigo 11.º. A autora entende que o poder de direção é uma projeção da autoridade do empregador e pressuposto do contrato de trabalho, reforçando que a falta de uma referência expressa a este poder não significa a abertura do regime laboral comum ao trabalho autónomo, mas sim que a relação de trabalho subordinado comporta uma componente organizacional[70].

Em qualquer caso, a doutrina nacional reconhece, maioritariamente, mesmo perante a nova redação do artigo 11.º, que o fator qualificativo está na forma de realização da prestação ou na estrutura da obrigação de trabalhar, para o que concorre o elemento organizacional. Assim, Monteiro Fernandes define subordinação jurídica como uma "relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem"[71]. Também Bernardo Xavier afirma "à subordinação característica da prestação do trabalho corresponde o poder directivo da entidade empregadora"[72]. E no mesmo sentido aponta Menezes Cordeiro, quando afirma que "a subordinação jurídica corresponde à direção e autoridade referidas nos artigos 1.º da LCT e 1152.º do Código Civil"[73].

A procura das características essenciais da subordinação jurídica deve, pois, fazer-se a partir do reconhecimento da essencialidade da organização na definição do trabalho subordinado, mas igualmente da essencialidade do modo de inserção da prestação de trabalho na organização[74], i.e., da necessidade estrutural de a

---

[68] António Menezes Cordeiro, *Direito do Trabalho*, II, *cit.*, p. 37.

[69] Pedro Romano Martinez/Luis Miguel Monteiro/Joana Vasconcelos/Pedro Madeira de Brito/Guilherme Machado Dray/Luis Gonçalves da Silva, *Código do Trabalho anotado*, 13.ª ed., Coimbra, 2020, p. 78.

[70] Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, 9ª ed., Coimbra, 2023, pp. 32 e ss.

[71] António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, *cit.*, p. 137.

[72] Bernardo da Gama Lobo Xavier, *Manual de Direito do Trabalho*, *cit.*, p. 310.

[73] António Menezes Cordeiro, *Direito do Trabalho*, II, *cit.*, p. 160.

[74] A inserção na organização não significa retornar às conceções institucionalistas que fazem depender a subordinação da inserção material do trabalhador na empresa. Sobre estas perspetivas, vr. *Direito do Trabalho*, I, Coimbra, 2018, p. 425. (Autor??)

obrigação contratual de trabalhar estar sujeita a um poder diretivo que molda a prestação. Não se procura *in rerum natura* a existência do poder de direção, mas apenas a necessidade, para a satisfação dos interesses presentes no contrato (em especial, do empregador), da sujeição do prestador a um poder de direção especificamente direcionado a moldar a prestação para que o seu aproveitamento seja possível no contexto da organização. Em suma, o poder de conformar em toda a sua extensão o tempo, a forma e o modo da prestação da atividade.

A organização preexiste ao contrato e este pressupõe a sua existência. A ligação à organização (em princípio, uma empresa) é assim uma ligação não apenas funcional, mas estrutural, na medida em que a atividade do prestador sem a existência da organização não tem sentido. A essencialidade do elemento organizativo no trabalho subordinado não resolve o problema da subordinação jurídica porque como afirma Menezes Cordeiro, "Coloca-se, assim, um problema de fronteira sempre que, por via contratual, se monte uma organização com elementos humanos, na qual – como é de resto expectável – algum ou alguns dos intervenientes assumam o dever de prestar uma atividade"[75].

A influência do elemento organizativo reflete-se então na forma de entender a atividade em que se consubstancia a prestação de trabalho subordinado. Convirá reafirmar que a existência do poder de direção, enquanto suscetibilidade de introduzir modificações na organização interna da prestação[76], constitui o elemento identificador da subordinação: o trabalhador subordinado encontra-se sujeito a ver alterado o modo de execução da prestação em cada momento, nomeadamente quanto às suas coordenadas espácio-temporais, ao modo de execução e sequência[77]. Significa isto o reconhecimento da possibilidade de o credor da prestação de trabalho subordinado intervir na finalidade imediata desta, em qualquer momento, em função do seu interesse. O trabalhador subordinado encontra-se adstrito a executar a prestação nos moldes genéricos ou específicos que a entidade empregadora determinar. Esta qualidade da prestação impõe que a subordinação não seja um elemento externo à obrigação[78], antes pertença ao modo de ser específico desta. Não está em causa

---

[75] *Direito do Trabalho*, II, *cit.*, p. 179.

[76] Como afirma Adalberto Perulli, *Il lavoro autonomo*, XXVII, *cit.* p. 207, no trabalho autónomo pode existir um poder de direção, mas, uma vez indicada, a atividade a desenvolver tendo em vista uma obra pode não admitir ingerências relativamente à execução em concreto da prestação. Esta situação não ocorre no trabalho subordinado, onde essas alterações podem ser introduzidas.

[77] A coordenação espácio-temporal é, porém, uma eventualidade, não uma necessidade da configuração da relação de trabalho subordinado Mario Napoli, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi, cit.*, p. 1128.

[78] Não é um elemento externo ao contrato na medida em que não é fundamento para a produção de efeitos jurídicos. Sê-lo-á na perspetiva em que revela a compreensão jurídica de uma realidade

a atividade (comportamento de facto), mas sim a obrigação contratualmente assumida. Como nota Pietro Ichino[79] a sujeição à heterodeterminação é o modo de ser, não da atividade (comportamento de facto), mas da prestação de trabalho, isto é, como caráter estrutural da relativa obrigação: aquilo que releva não é tanto a assunção por parte do prestador de um vínculo de sujeição da atividade às instruções do credor (diretivas que podem em concreto faltar), quanto a assunção, da parte do prestador, de um vínculo de sujeição da sua atividade ao poder de direção do credor, isto é, uma obrigação de obediência. Por outras palavras, a prestação de trabalho subordinado não se distingue ontologicamente de outras formas de trabalho, mas antes pela estrutura da obrigação. O que se deve procurar saber é se o prestador está obrigado a alterar a prestação a cada momento, de acordo com o critério de decisão do titular da organização.

Como afirma Maria do Rosário Palma Ramalho, "No elenco dos indícios de subordinação, é habitualmente salientado o valor do indício da sujeição do trabalhador a ordens directas do empregador relativas ao modo de desenvolvimento da actividade laboral, e ainda a existência de um controlo efectivo sobre a prestação"[80]. Acontece que a existência deste poder diretivo que corresponde a um controlo efetivo da prestação de trabalho corresponde à própria subordinação jurídica, pelo que dela não pode ser indício. A posição de Maria do Rosário Palma Ramalho pressupõe uma determinada conceção do poder de direção, em concreto, a de que o poder de direção no contrato de trabalho não se distingue de outros poderes de direção em contratos de prestação de serviços como a empreitada ou o contrato de agência[81]. Não é esse a nossa conceção acompanhada de outra doutrina para quem a natureza do poder de direção que resulta da estrutura da obrigação de trabalhar subordinadamente (obrigação exigível) é diferente de outros contratos em que existe atividade humana prestada com autonomia.

Por isso, no trabalho subordinado existem, ou podem existir, instruções do empregador relativamente à concreta realização da prestação, incluindo as suas modalidades de execução. Mas se, no caso concreto, não forem dadas essas indicações

---

preexistente, assente no estabelecimento de relações produtivas. No fundo, é a forma jurídica de uma realidade social e económica. Salienta este facto Maria Dolores Román, *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Valladolid, 1992, p. 52.

[79] Pietro Ichino, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, *cit.*, p. 45. Vr. também Roberto Pessi, *Il potere direttivo dell' imprenditore ed o suoi nuovi limiti dopo la legge 20 de maggio" 1970, n 300*, Rivista di Diritto del Lavoro, ANO XXV, 1973, p. 62, que entende a subordinação como um modo de ser do comportamento devido.

[80] Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, *cit.*, p. 65.

[81] Ibid., pp. 66 e 68.

ou instruções, tal não significa que não exista subordinação; esta existe no plano do dever ser da relação de trabalho subordinado. Assim, basta que as partes tenham configurado as obrigações contratuais de tal modo que faça parte da sua estrutura a possibilidade de o credor do trabalho conformar a prestação de trabalho em qualquer momento.

A descoberta desta especial estrutura da obrigação resulta da intensidade da ligação da prestação à organização, ou seja, é necessário saber se para a satisfação do credor de trabalho, tem de existir essa potencialidade de dar ordens e instruções. A descoberta da ligação entre a prestação e a organização faz-se através do modo de inserção daquela numa organização da qual o prestador não tem a disponibilidade.

Se a subordinação se revela num especial modo de inserção, não do trabalhador, mas do trabalho numa organização, os elementos pessoais juridicamente relevantes dessa inserção não caracterizam a subordinação jurídica, sendo antes uma sua consequência[82]. *A subordinação jurídica é então o efeito da inserção da prestação numa organização predisposta pelo credor de trabalho*[83]*, que determina a existência de um poder de direção e igualmente de um poder disciplinar*[84].

---

[82] Júlio Manuel Vieira Gomes, *Direito do Trabalho*, I, *cit.*, p. 122, também entende que não é "correcta a posição de uma parte da doutrina alemã que fala neste contexto de um vínculo de sujeição ou dependência pessoal do trabalhador, já que se trata aqui de um mero vínculo obrigacional decorrente de um contrato, como tantos outros". Todavia, considera que a subordinação é uma posição jurídica passiva que corresponde ao poder de direção do empregador e traduz um modo de ser da realização do trabalho, pelo que não se deve autonomizar o dever de obediência. Pela nossa parte, o dever de obediência não se esgota na atividade que constitui o objeto do contrato de trabalho, porque este dever pode extravasar a conduta solutória do trabalhador em sentido estrito; basta pensar no poder disciplinar prescritivo do qual pode resultar um dever de obediência não diretamente relacionado com a prestação de trabalho, por exemplo, proibição de usar telemóveis em determinados espaços.

[83] Para o conceito de inserção em sentido material, ver Luigi Angiello, *Autonomia e subordinazione nella prestazione lavorativa*, Pádova, 1974, pp. 27 ss. Não se deve confundir a ideia de inserção da prestação em sentido organizacional, que implica necessariamente um poder do credor sobre a prestação de trabalho, com o conceito tradicional de inserção na empresa (*Eingliederung in den Betrieb*) – defendido por alguma doutrina, designadamente germânica, como fundamento do trabalho subordinado – que implica a prestação de trabalho no interior de um local que é a empresa, o que justificaria os poderes da entidade empregadora na medida em que o trabalho era prestado numa comunidade. A ideia de inserção material do trabalhador na empresa, como fundamento da situação jurídico-laboral, é típica das conceções comunitário-pessoais. Sobre esta questão, António Menezes Cordeiro, *Da situação jurídica laboral – Perspectivas dogmáticas do Direito do Trabalho*, ROA, Ano 42, 1982, I.

[84] O poder disciplinar é considerado como o elemento mais específico da relação laboral por Maria do Rosário Palma Ramalho. Esta posição foi defendida originariamente em Maria do Rosário Palma Ramalho, *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, Coimbra, 1993, e retomada para a reconstrução da singularidade do contrato de trabalho em *Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho*, *cit.*, pp. 760 ss.

O poder de direção, embora possa existir noutros contratos em que é prestada uma atividade, não tem, todavia, a mesma configuração[85]. No trabalho subordinado, o poder de direção é essencial à situação jurídica; nos restantes negócios jurídicos, tem natureza acidental, i.e, existe poder de direção, mas apenas complementarmente à caracterização do tipo negocial. No caso do trabalho subordinado, este não existe se não houver coordenação da prestação e possibilidade de intervir a cada momento sobre a execução daquela com vista ao seu aproveitamento no contexto da organização.

É igualmente essencial a existência do poder disciplinar. Este poder tem um objetivo de prevenção geral e especial: perante um incumprimento do trabalhador, o empregador pode acionar o poder disciplinar, não para ser ressarcido de quaisquer prejuízos, mas para repor o correto cumprimento da prestação do trabalhador no contexto da sua organização[86]. Com isto pretendemos evidenciar que, embora a heterodeterminação seja essencial à subordinação jurídica, aquela não se esgota no poder de direção, mas tem um conteúdo mais amplo abrangendo o poder disciplinar como caracterizador igualmente da posição ativa do empregador.

Em síntese e aproveitando a perspetiva de Renato Sconamiglio[87], a essência e a função do trabalho subordinado consistem portanto na possibilidade de o prestador satisfazer, mediante atividade laborativa, as necessidades essenciais da sua vida e da família e de realizar a sua profissionalidade e personalidade, a que se contrapõe a faculdade exclusiva do empregador de beneficiar e gerir a prestação de trabalho e a sujeição do prestador, por uma insuprimível exigência de funcionalização à organização empresarial, aos poderes de direção e controlo do empregador[88]. Mas a função do trabalho subordinado recorta-se pela faculdade que o contrato atribui ao empregador.

A doutrina italiana tem, contudo, feito a contraposição entre a perspetiva do poder de direção nos termos expressos (heterodeterminação da prestação) com a ideia de

---

[85] Contra este entendimento, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, *cit.*, pp. 67–69.

[86] Na perspetiva da singularidade do poder disciplinar e revelador de elementos pessoais do vínculo laboral, *Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho*, *cit.*, pp. 762-763.

[87] Renato Scognamiglio, *La natura non contrattuale del lavoro subordinato*, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, 2007, 4, p. 404.

[88] Recorrendo às conclusões do importante estudo e ainda atual de Rolf Birk, *Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht*, *cit.*, p. 172, visto formalmente, o poder diretivo a nível do Direito de Trabalho caracteriza-se pelo facto de permitir ao empregador ou a um superior hierárquico impor ordens (Weisung) que visam o comportamento dos trabalhadores. Em termos de conteúdo, deixam-se distinguir essencialmente três tipos principais de imposições, (1) as que se relacionam com a execução do próprio trabalho, (2) as que se relacionam com um comportamento que acompanha a execução do trabalho e ou (3) que se relacionam com o restante comportamento condicionado pela organização.

hetero-organização, i.e., da necessidade de atenuação da procura rigorosa de um poder de direção em favor de uma ideia da existência de uma organização que aproveita a prestação de trabalho ainda que não sejam visíveis (ou necessários) efetivos poderes de direção no sentido apontado[89]. Esta construção é, contudo, feita num contexto normativo diferente do português e não transponível para as opções legislativas nacionais[90].

§4. A subordinação jurídica e a situação do trabalho nas plataformas digitais

Como defendemos, a aplicação das normas de Direito do Trabalho pressupõe, em regra, um contrato de trabalho e este a existência de subordinação jurídica. A subordinação jurídica corresponde à prestação de uma atividade não só para uma organização mas dentro dessa organização, com uma direção da atividade (ainda que potencial ou eventual) quanto ao modo de realização desta nos seus elementos geográficos e temporais, o que se revela na estrutura da obrigação através do modo concreto de execução desta, em que o credor da prestação pode, a qualquer momento, determinar o modo de execução ou mesmo a não execução de uma tarefa pré-determinada. Assumimos assim que o elemento ineliminável do trabalho subordinado, enquanto efeito da inserção da prestação numa organização predisposta pelo credor de trabalho, é a suscetibilidade de heterodeterminação da prestação.

A heterodeterminação da prestação de trabalho e a coordenação espácio-temporal da prestação de trabalho[91], contudo, sofre uma transformação quando falamos de certas formas de organização do trabalho, nomeadamente quando o trabalho é realizado com recurso a meios digitais [92]. Como afirma Alberto Levi [93], "Os processos de transformação que o trabalho digital experimenta afetam profundamente a fisionomia clássica das duas categorias jurídicas do local de trabalho, por um lado, e do tempo de trabalho, por outro".

É seguro afirmar que nem todo o trabalho nas plataformas digitais deve ser considerado como trabalho subordinado. Portanto, é necessário destrinçar quando

---

[89] Adalberto Perulli, *Subordinazione, lavoro autonome e i contratti di collaborazione, cit.*, p. 142 e ss.
[90] Vr. infra §6
[91] Corresponde à perspetiva de Pietro Ichino. Ver em síntese o texto de Razzolini. Orsola, *La grande dicotomia lavoro subordinato/lavoro autonomo alla prova dell'intelligenza artificiale. Dialogando con Pietro Ichino*, LavoroDirittiEuropa – Rivista Nuova di Diritto del Lavoro, 2024, 3, em especial, pp. 5-6.
[92] Como refere Giuseppe Ludovico "a tecnologia da informação pode conferir ao empregado maior autonomia, mas também maior sujeição aos poderes do empregador", Giuseppe Ludovico, *Trabalho tecnológico à distância e subordinações: Da hetero-direcção à hetero-organização, cit.*, p. 11.
[93] Alberto Levi, *Trabalho digital e poder de direção*, in *XII Colóquio de Direito do Trabalho – Os novos desafios do Direito do Trabalho*, 2023.

existe trabalho subordinado e trabalho autónomo (ou trabalho autónomo economicamente dependente) nas plataformas digitais. Tudo dependerá da forma de organização das plataformas digitais e dos concretos termos de realização da prestação de trabalho que naquela organização se insere e por ela é aproveitada.

Embora não exista total consenso em torno da ideia, no ordenamento jurídico português, a subordinação jurídica, apesar das suas mutações, continua a ser o ADN do trabalho protegido e da aplicação das normas de Direito do Trabalho. É preciso adaptar o conceito de subordinação jurídica e todo o seu instrumentário à realidade do trabalho nas plataformas digitais.

O elemento organizacional da subordinação jurídica é, na nossa perspetiva, o elemento chave de análise que coloca diferentes visões em confronto sobre a questão do trabalho nas plataformas digitais. Vimos que o legislador português, desde 2009, considerou a inserção na organização um fator ligado à subordinação, mas que não afastou o elemento da heterodeterminação da prestação (sob a autoridade) como fator de identificação da subordinação.

O regime do trabalho nas plataformas digitais começou por ser encarado pelo legislador português com a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, que instituiu o regime jurídico da atividade individual e remunerada de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma digital: a vulgarmente designada como Lei do TVDE (sigla adotada pelo artigo 1.º, n.º 1, do diploma para identificar esta operação). Quanto ao estatuto jurídico dos trabalhadores, a lei não qualificou o contrato embora tivesse optado por considerar aplicável o artigo 12.º do Código do Trabalho e por indicar o regime de tempo de trabalho aplicável aos motoristas consoante tenham contrato de trabalho ou sejam trabalhadores independentes. Importa destacar que a presunção de laboralidade prevista no artigo 12.º do Código do Trabalho, quando aplicável aos contratos celebrados entre os motoristas TVDE e os operadores TVDE, faz-se independentemente da qualificação que as partes tenham dado ao respetivo contrato (artigo 10.º, n.ºs 10 e 11 da Lei do TVDE).

É preciso que o dador de trabalho (organizador da plataforma ou intermediário) possa proceder à coordenação da prestação de trabalho nos seus elementos essenciais de execução, podendo alterar a cada momento a forma como a prestação de trabalho é realizada. A questão fundamental é a de saber o que é a subordinação jurídica na era digital[94] e qual o papel da existência da organização neste contexto. Para efeito, afigura-se importante analisar o sistema jurídico italiano porque o mesmo

[94] É esta a pergunta a que Leal Amado e Coelho Moreira pretendem responder: *Estafetas: a presunção, a ilisão e o equívoco da substituição,* Observatório Almedina, https://observatorio.almedina.net/index.php/2024/12/02/estafetas-a-presuncao-a-ilisao-e-o-equivoco-da-substituicao/, 2024, p. 4.

tem simultaneamente grande proximidade e distanciamento quanto ao problema da subordinação e do impacto da organização na determinação da aplicação das normas de Direito do Trabalho. Com efeito, neste ordenamento jurídico tem-se mantido a ideia de trabalho subordinado definido através do critério da hetero-determinação, mas simultaneamente tem-se procedido à expansão da proteção do Direito do Trabalho através do critério da hetero-organização. Importa, por isso, um olhar rápido sobre o posicionamento da questão, atenta a utilidade em contrapor heterodeterminação da prestação *vs* hetero-organização.

Como afirma Giuseppe Ludovico, a questão "decorre das recentes intervenções do legislador sobre as colaborações hetero-organizadas e coordenadas e contínuas, respectivamente, com o Artigo 2 do Decreto Legislativo nº 81 de 15 de junho de 2015 e o Artigo 409 do Código Processual Civil"[95]. Esta disposição veio prever que o contrato de trabalho constitui a forma comum de relação de trabalho (artigo 1.º) mas que se aplica o regime das relações de trabalho à prestação de trabalho prevalentemente pessoal, continuada e cuja modalidade seja organizada pelo comitente, sendo este regime aplicável à prestação de trabalho em plataformas digitais (artigo 2.º). Este regime tem sido objeto de grande discussão doutrinal e jurisprudencial[96], mas deu origem a uma contraposição essencial para a análise que é a contraposição entre trabalho heterodeterminado (subordinação jurídica clássica) e trabalho hetero-organizado.

A contraposição entre heterodeterminação e hetero-organização no ordenamento italiano tem como pano de fundo a inclusão do trabalho que emerge da figura do artigo 2.º do Decreto Legislativo n.º 81/2015 (incluindo o trabalho realizado nas plataformas digitais) no trabalho autónomo, no parasubordinado ou no subordinado. Parte significativa da doutrina inclui a categoria do trabalho hetero-organizado como uma modalidade de trabalho autónomo mas ao qual, por força da disposição citada, são aplicadas as normas do trabalho subordinado clássico, verificados os pressupostos naquela norma prescritos, nomeadamente a continuidade da prestação[97].

O elemento organizacional também tem servido para que alguma doutrina, em especial brasileira, transforme o conceito original numa figura modelada de subordinação estrutural. Nesta tese, a mera existência de um processo produtivo

---

[95] Giuseppe Ludovico, *Trabalho tecnológico à distância e subordinações: Da hetero-direcção à hetero--organização, cit.*, p. 47.

[96] Numa análise das diferentes teses Adalberto Perulli, *Subordinazione, lavoro autonomo e i contratti di collaborazione, cit.*, pp. 197 e ss. E numa síntese do problema, Giuseppe Ludovico, *Trabalho tecnológico à distância e subordinações: Da hetero-direcção à hetero-organização, cit.*, pp. 48 e ss.

[97] Consultar Laura Foglia, *La prestazione esigibile nel contratto di lavoro subordinato*, *cit.*, pp. 66 e ss.

ordenado por outrem e uma dependência económica determinaria a existência de subordinação. Esta tese, mesmo para os seus defensores, confronta-se com a realidade: "que nem todo o trabalhador inserido na dinâmica de um processo produtivo de uma organização empresarial é empregado"[98]. Esta perspetiva não é mais do que um tributo à ideia de hetero-organização como forma de expandir o âmbito da proteção do Direito do Trabalho.

A questão da hetero-organização da atividade – representada pela inserção do prestador na organização alheia – atinge diretamente a construção da subordinação jurídica assente na heterodeterminação da prestação pela autoridade do empregador, expressa no poder de direção e no poder disciplinar. Acontece que na hetero-organização da prestação, apesar da inserção da atividade do prestador numa organização alheia, não se verifica uma modelação da prestação pelo titular da organização, nem a mesma resulta da obrigação assumida pelo prestador. Dito de outra forma: toda a prestação heterodeterminada é hetero-organizada, mas nem toda a prestação hetero-organizada é heterodeterminada, sendo a presença deste último elemento que permite distinguir a organização com trabalho subordinado daquela em que a prestação é realizada com recurso ao trabalho autónomo.

O legislador português, ao utilizar a técnica da presunção para identificar a existência de um contrato de trabalho no artigo 12.º-A, aceitou não uma expansão do regime do contrato de trabalho para situações de trabalho autónomo hetero-organizado (como fez com o trabalho autónomo economicamente dependente), nem tão pouco uma situação de subordinação atenuada, mas impôs a aplicação do crivo da subordinação jurídica do artigo 11.º do Código do Trabalho, a qual, como vimos, mantém a heterodeterminação da prestação no centro da definição da subordinação jurídica.

Em suma, a mera inserção na organização à luz dos normativos do Código do Trabalho (artigo 11.º do Código do Trabalho) apenas releva como indício de subordinação jurídica, mas não como a subordinação ela mesma. A ideia de autoridade presente no artigo 12.º do Código do Trabalho mantém a procura da subordinação jurídica na heterodeterminação da prestação pelo trabalhador, entendida como a possibilidade de dar ordens ou instruções quanto ao modo de execução da prestação nos seus aspetos espaciais e temporais. Dito de outro modo, a opção do legislador português não foi o de alargar o âmbito de aplicação do Direito do Trabalho para fora das malhas da subordinação jurídica, nem de criar um novo modelo de subordinação, mas a de operacionalizar uma especial presunção de laboralidade.

---

[98] Paulo Cesar Baria de Castilho, *Subordinação por algoritmo*, Revista Themis, 2020, Jan-Jun, p. 43.

§5. Subordinação jurídica e gestão algorítmica

A heterodeterminação da prestação através do poder de organização, poder de direção, poder disciplinar e poder hierárquico – que se materializa em ordens específicas quanto à prestação e não em simples diretivas compatíveis com o trabalho autónomo – constitui, ainda hoje, o fator fundamental de distinção entre o trabalho subordinado e o trabalho autónomo[99]. Esta característica sofre necessariamente modelação em função da atividade prestada, nomeadamente em casos tradicionais de atividades intelectuais onde se verifiquem situações de autonomia técnica[100]. Mas a subordinação enquanto heterodeterminação também é posta à prova pelas plataformas digitais, pois há um modo algorítmico de gestão da prestação de trabalho que se confunde com a forma clássica de aproveitar a prestação de trabalho na organização.

Parece insofismável que a utilização pelas plataformas digitais de algoritmos[101] como instrumento de controlo e supervisão do trabalho, eventualmente auxiliada pela utilização de inteligência artificial, tem implicações diretas na questão da heterodeterminação da prestação de trabalho e na da sua coordenação espácio-temporal a que recorre (no entendimento exposto) o conceito de subordinação para delimitação da aplicação das normas de Direito do Trabalho[102]. Com efeito, hoje em dia, para o funcionamento de algumas plataformas digitais, é indiferente a existência de um horário pré-fixado ou de um local determinado para a prestação de trabalho; interessa um resultado que decorre da prestação de trabalho. Neste contexto, a

---

[99] Decidiu-se no Ac. do STJ, de 8 de outubro de 2015 proc. n.º 292/13.5TTCLD.C1.S1 (Ana Luísa Geraldes), na discussão sobre a qualificação de trabalho subordinado ou prestação de serviços, que o prestador de serviços não está completamente à margem e liberto da receção e seguimento de instruções dadas por aquele que lhe solicita e encomenda o trabalho a efetuar.

[100] Por vezes fala-se em subordinação atenuada para identificar estas situações. Neste sentido, Adalberto Perulli, *Subordinazione, lavoro autonomo e i contratti di collaborazione, cit.*, p. 150. Menezes Cordeiro fala em subordinação atenuada para identificar aqueles que se inserem de forma autónoma na empresa. Identifica o autor as situações em que os prestadores "Não se integram na empresa, não recebem instruções e delimitam o seu horizonte profissional em razão dos concretos serviços para que sejam contratados. Não há uma situação laboral", António Menezes Cordeiro, *Direito do Trabalho*, II, *cit.*, p. 212. Convém, contudo, afirmar que a subordinação jurídica atenuada não se confunde com a subordinação atenuada identificada por Menezes Cordeiro precisamente porque nesta não existem ordens ou instruções.

[101] Entendemos o algoritmo com um conjunto de cálculos e outras operações para resolver problemas e a gestão por algoritmos a utilização desses cálculos e operações informáticas para realizar a gestão numa organização. Através desta gestão pode proceder-se à "governance" da mão de obra.

[102] Um ensaio sobre o tema pode encontrar-se em Paulo Cesar Baria de Castilho, *Subordinação por algoritmo, cit*.

qualificação do trabalho autónomo ou subordinado torna-se mais difícil porque a exteriorização do poder de direção clássico não se revela.

Nas plataformas digitais, o algoritmo pode assumir um papel essencial. Embora nem todas as plataformas funcionem do mesmo modo é possível através delas determinar as tarefas, a organização da prestação de serviço, os padrões de qualidade da empresa, as eventuais consequências do não cumprimento dos níveis de serviço ou incumprimentos com a consequente decisão de bloqueio dos utilizadores temporariamente ou até mesmo a sua exclusão da aplicação não surgem com intervenção humana. Como afirmam Leal Amado e Teresa Moreira, o trabalho nas plataformas "tem nos algoritmos uma característica essencial, pois estes desempenham um papel crucial no processamento e rastreio de grandes quantidades de dados, o que é fundamental para as plataformas, que dependem de uma correlação eficiente entre a oferta e a procura"[103].

É da essência do funcionamento das plataformas digitais o recurso a sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões. Estes sistemas representam a forma como a prestação de trabalho pode ser organizada (vr. Artigo 4.º, n.º 2, da Diretiva sobre plataformas digitais). A questão que se coloca é a do impacto desses sistemas na caracterização das situações de trabalho que interagem com as plataformas. Os sistemas podem existir sem que os mesmos visem a execução efetiva da prestação. Com efeito, pode haver um sistema automatizado para alocar ofertas de entrega, mas não existir para determinar como essa entrega deve ser feita (em quanto tempo, que rota deve ser tomada, etc.). A variabilidade da organização não permite, por isso, padronizar o funcionamento das plataformas sempre com a mesma caracterização, em especial quanto à incidência sobre as relações de trabalho que se organizam através delas.

A eventual existência de trabalho subordinado nas plataformas é, segundo alguns, decorrente da existência de uma gestão algorítmica da relação de trabalho. Do ponto de vista da heterodeterminação da prestação, estes sistemas, de acordo com tal tese, constituiriam ordens ou instruções do empregador. Leal Amado[104] defende que o empregador que exerce a autoridade é o que institui o processo automatizado; o "empregador" parece ser o critério preordenado de decisão decorrente dos sistemas automatizados.

---

[103] João Leal Amado/Teresa Coelho Moreira, *Plataformas digitais, qualificação do contrato e substituição de estafetas: A "bala de prata"?*, RIDT, 2024, 6, p. 137.

[104] "Plataformas digitais, estafetas e subordinação" jornal Público de 29 de janeiro de 2025: "O estafeta integra-se, virtualmente, numa organização alheia e fica sujeito, dir-se-ia, à autoridade do novo chefe, o algoritmo".

O tema da gestão algorítmica da relação de trabalho foi objeto de intervenção do legislador português no âmbito da alteração do Código do Trabalho operada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril cujo objetivo principal a criação de mecanismos que permitam garantir a imparcialidade dos algoritmos e evitar o risco de discriminação e ainda o conhecimento pelos trabalhadores da sua existência[105]. O artigo 3.º, n.º 3, alínea *o)*, prevê a aplicação do princípio do tratamento mais favorável ao uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, nomeadamente no âmbito do trabalho nas plataformas digitais. Em matéria de igualdade no acesso a emprego e no trabalho, o artigo 24.º, n.º 3, prevê que as regras sobre igualdade se apliquem na tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial, não prejudicando a aplicação de outro tipo de disposições com vista a essa proteção. Por outro lado, o legislador, com o intuito de combater a assimetria informacional entre o empregador e aquele que presta a sua atividade preordenada por decisões algorítmicas, estabeleceu no n.º 3 do artigo 106.º, alínea *s)*, ser objeto do dever de informação por parte do empregador os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetem a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

Não nos parece, todavia, como sustentam as teses referidas, que a gestão algorítmica pressuposta nas plataformas digitais (com mais ou menos intensidade) seja uma forma de heterodeterminação da prestação pelo beneficiário da atividade; ao invés, consideramos que tal gestão se revela contrária ao conceito de subordinação jurídica, a qual, como vimos, pressupõe, pelo menos potencialmente, a possibilidade de ser alterada a forma como a prestação de trabalho é realizada. Este ponto está expressamente previsto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 12.º-A. É necessário que exista poder de direção que se revele, entre outras questões, no modo como a prestação de trabalho é realizada. Ora, a gestão algorítmica não pode preencher o requisito do poder de direção do empregador como cerne da heterodeterminação da prestação. Exige-se que se verifique, efetivamente ou potencialmente, uma conduta do empregador com a faculdade de unilateralmente determinar a prestação de trabalho ou alterá-la. E esta característica não está presente quando as alterações são mera consequência de uma forma de organização do trabalho pré-ordenado pelos critérios definidos pela plataforma digital.

---

[105] De acordo com José João Abrantes/Isabel Valente Dias, *Regulação do uso do algoritmo nas relações laborais*, Questões Laborais, 2023, 63, p. 40.

§6. A Diretiva sobre trabalho em plataformas digitais

O trabalho nas plataformas tem merecido a atenção do legislador europeu na perspetiva do reforço da dimensão social da União Europeia. Em 8 de fevereiro de 2024, chegou-se a um acordo provisório entre a Presidência do Conselho e os negociadores do Parlamento Europeu sobre a diretiva relativa ao trabalho nas plataformas digitais. O objeto principal deste acordo visava o estabelecimento de uma presunção de laboralidade para os trabalhadores das plataformas digitais, para além de regras sobre a informação sobre a gestão algorítmica.

Este acordo foi precedido de uma Proposta de Diretiva apresentada pela Comissão (COM(2021) 762 final) cujo principal propósito era o de resolver o falso trabalho independente, o que explica por que razão o conteúdo mais significativo da proposta consiste em facilitar o reconhecimento da subordinação como porta de entrada para a proteção do prestador.

Na sequência desse acordo foi publicada a Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais, que veio instituir um regime harmonizado para o trabalho realizado em plataformas digitais no âmbito da União Europeia. A Diretiva em causa tem por objeto "estabelecer direitos mínimos aplicáveis a todas as pessoas que trabalham em plataformas digitais na União que têm um contrato de trabalho ou relação de trabalho ou que, com base numa apreciação dos factos, se possa determinar que têm um contrato de trabalho ou relação de trabalho, tal como definidos pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça".

A Diretiva manteve uma dicotomia classificatória assente na contraposição entre trabalho autónomo e trabalho subordinado, fazendo passar pela lente da subordinação a proteção dos trabalhadores dela necessitados das plataformas digitais, remetendo para os Estados-membros a qualificação da situação do trabalhador[106]. Embora tenha havido uma atenuação da presunção legal entre o regime constante da proposta de Diretiva COM (2023) (762) e a solução final constante da Diretiva (UE) 2024/2831, a verdade é que o legislador europeu não afastou a necessidade de operar essa qualificação.

A Diretiva define (artigo 2.º, n.º 1, alínea *a)*) a plataforma de trabalho digital como "uma pessoa singular ou coletiva que presta um serviço que satisfaz cumulativamente os seguintes requisitos:

---

[106] Neste sentido, Laura Foglia, *La prestazione esigibile nel contratto di lavoro subordinato*, *cit.*, pp. 9-12.

i) é prestado, pelo menos em parte, à distância, através de meios eletrónicos, como um sítio Web ou uma aplicação móvel,

ii) é prestado a pedido de um destinatário do serviço,

iii) implica, como componente necessária e essencial, a organização do trabalho efetuado por pessoas a título oneroso, independentemente de esse trabalho ser executado em linha ou num local determinado,

iv) implica a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões."

É essencial à definição de plataformas digitais que o trabalho seja organizado pela plataforma e esta seja uma componente necessária e essencial. As plataformas que não organizam o trabalho, como, por exemplo, as que se limitam a promover uma agregação de prestadores ou fornecedores e clientes, não constituem uma plataforma de trabalho digital (ver considerando 20)[107].

Por seu turno, o trabalho em plataformas digitais é definido na mesma Diretiva (artigo 2.º, n.º 1, alínea *b)*) como "o trabalho organizado através de uma plataforma de trabalho digital e efetuado na União por uma pessoa, com base numa relação contratual entre a plataforma de trabalho digital ou um intermediário e essa pessoa, independentemente da existência ou não de uma relação contratual entre a pessoa ou um intermediário e o destinatário do serviço". Mais uma vez, a questão da organização está presente.

O elemento organizativo também se aflora no artigo 4.º, n.º 2, da Diretiva 2024/2831 quando, para efeitos do funcionamento da presunção, considera que a "determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se primeiramente nos factos relativos à execução efetiva do trabalho, nomeadamente a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões na *organização* do trabalho em plataformas digitais, independentemente da forma como a relação é designada em qualquer acordo contratual que possa ter sido concluído entre as partes envolvidas".

Parece evidente que a plataforma digital que está em causa é aquela que estabelece uma forma de organização de trabalho, i.e., permite uma finalidade produtiva de uma atividade humana, por exemplo, de entrega de bens ou prestação de serviços, independentemente de se estabelecerem relações contratuais entre o prestador e o titular da plataforma e independentemente daquele que assume a função de dador de trabalho.

---

[107] Sobre este ponto, vr. Anna Alaimo, *Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea*, DRI, 2022, 2/XXXI, pp. 642-643; ibid.

Não existe trabalho em plataformas digitais se aquele não for o objeto da ordenação da plataforma. Por outro lado, os trabalhadores em sentido amplo só são trabalhadores de plataformas digitais com proteção das normas laborais ou sociais se existir subordinação jurídica e, consequentemente, um contrato de trabalho com a plataforma ou com o intermediário. Para este efeito, porém, o considerando 28 entendeu que "a qualificação de «trabalhador independente», à luz do direito nacional, não exclui que uma pessoa deva ser qualificada de «trabalhador», na aceção do direito da União, se a independência dessa pessoa for meramente fictícia, ou seja, quando oculte uma relação de trabalho". Deste ponto de vista, as regras nacionais e das convenções coletivas não podem afastar do âmbito de aplicação das normas de proteção da Diretiva (e consequentemente da presunção) aqueles que se possam considerar trabalhadores independentemente da natureza do vínculo contratual.

Com o objetivo de conferir eficácia à proteção ambicionada pela Diretiva, o texto publicado (artigo 5.º) prevê uma presunção legal de laboralidade "quando se verifiquem factos que indiciem a direção e o controlo, nos termos do direito nacional, das convenções coletivas ou das práticas em vigor nos Estados-Membros e tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça" (n.º 1). Esta presunção é estruturada pelos Estados-membros de modo eficaz e que "constitua uma facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham em plataformas digitais" (n.º 2).

Nos termos do artigo 5.º da Diretiva, o legislador nacional fica assim responsável por: (i) definir os factos que indiciam a subordinação (expressa na Diretiva por "direção e controlo"); (ii) garantir a eficácia da presunção de laboralidade; e (iii) por estabelecer mecanismos de agilização processual para os trabalhadores das plataformas. A Diretiva pressupõe a existência de uma organização (plataforma digital); ainda assim defere ao legislador nacional a decisão sobre a forma como opera a presunção de laboralidade. Daqui resulta com clareza que a existência de uma organização consubstanciada na plataforma digital é insuficiente para alcançar o escopo da diretiva estruturado em torno da proteção de determinados trabalhadores das plataformas digitais. A Diretiva reforça assim a dicotomia entre trabalho autónomo e subordinado em resultado do instrumento utilizado: a presunção de laboralidade.

Importa destacar que o a Diretiva ao afirmar no n.º 1 do artigo 5.º que " uma pessoa que trabalha em plataformas digitais através dessa plataforma é legalmente presumida como uma relação de trabalho quando se verificarem factos que indiciem **a direção e o controlo**, nos termos do direito nacional, das convenções coletivas ou das práticas em vigor nos Estados-Membros" parece ter optado por uma

perspetiva da relação de trabalho que convoca os poderes do empregador para determinar a existência de uma relação de trabalho.

O próprio Tribunal de Justiça da União Europeia no Acórdão Lawrie-Blum (Acórdão de 3 de julho de 1986, proc. n.º 66/85) se socorreu da heterodeterminação para identificar o conceito de trabalhador, socorrendo-se da ideia de direção e fiscalização. Por outro lado, como se refere no considerando 28 da Diretiva "o Tribunal de Justiça decidiu que a qualificação de «trabalhador independente», à luz do direito nacional, não exclui que uma pessoa deva ser qualificada de «trabalhador», na aceção do direito da União, se a independência dessa pessoa for meramente fictícia, ou seja, quando oculte uma relação de trabalho". Não obstante a referência na Diretiva à direção e ao controlo claramente aponta para três ideias fundamentais: (i) há um dicotomia pressuposta entre trabalho autónomo e trabalho subordinado, (ii) o critério da subordinação deve ser procurado na heterodeterminação da prestação e (iii) o critério não pode ser estanque e pode admitir soluções que materialmente sejam abrangidos todos os trabalhadores (subordinados e autónomos) sob o conceito de relação de trabalho[108].

II. A presunção de laboralidade

§7. Do artigo 12.º ao artigo 12.º-A do Código do Trabalho

O sistema jurídico português contém uma presunção de laboralidade no artigo 12.º do Código do Trabalho. Todavia, como refere Maria do Rosário Palma Ramalho a propósito das plataformas digitais, "a presunção de laboralidade do artigo 12.º, n.º 1, do CT não é, contudo, muito útil, porque a maioria dos indícios valorizados por esta norma apontam para uma relação de trabalho tradicional"[109]. Esta presunção teve diversas formulações ao longo do tempo, bem diversas entre si, de tal modo que se fala em presunções de laboralidade[110].

Por isso, o legislador nacional, na sequência das conclusões do Livro Verde, estabeleceu uma presunção de laboralidade para o trabalho no âmbito das plataformas

---

[108] Com este entendimento, Razzolini. Orsola, *La grande dicotomia lavoro subordinato/lavoro autonomo alla prova dell'intelligenza artificiale. Dialogando con Pietro Ichino, cit.*, pp. 8–10.

[109] Maria do Rosário Palma Ramalho, *Autonomia, subordinação e dependência económica em plataformas digitais*, in *Trabalho na Era Digital – Que Direito?, ESTUDOS APODIT 9*, ed. Maria do Rosário Palma Ramalho/Catarina Carvalho/Joana Nunes Vicente, Lisboa, 2022, p. 317.

[110] Sobre as diferentes formulações da presunção de laboralidade ver *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, *cit.*, pp. 512 e ss.

digitais[111]. Trata-se do artigo 12.º-A do Código do Trabalho, que tem 12 números e uma redação que apresenta inúmeras deficiências e dificuldades interpretativas, como temos vindo a analisar.

O artigo 12.º-A do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, não obstante indicar, na epígrafe, que incide sobre a "presunção de contrato de trabalho", contém normas que não se reportam à presunção de laboralidade. Com efeito, existem disposições referentes à presunção e normas referentes ao trabalho em plataformas digitais, incluindo disposições de natureza definitória. Constituem normas sobre a presunção de laboralidade as seguintes:

> *1 – Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verifiquem 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.*
>
> *(...)*
>
> *3 – O disposto no n.º 1 aplica-se independentemente da denominação que as partes tenham atribuído ao respetivo vínculo jurídico.*
>
> *4 – A presunção prevista no n.º 1 pode ser ilidida nos termos gerais, nomeadamente se a plataforma digital fizer prova de que o prestador de atividade trabalha com efetiva*

[111] Esta previsão normativa foi em parte inspirada pela solução espanhola instituída pelo Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de maio, que estabeleceu uma presunção legal nas plataformas digitais de entrega.

autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata.
5 – A plataforma digital pode, igualmente, invocar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.
6 – No caso previsto no número anterior, ou caso o prestador de atividade alegue que é trabalhador subordinado do intermediário da plataforma digital, aplica-se igualmente, com as necessárias adaptações, a presunção a que se refere o n.º 1, bem como o disposto no n.º 3, cabendo ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora.
(...)
12 – A presunção prevista no n.º 1 aplica-se às atividades de plataformas digitais, designadamente as que estão reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica

São normas sem incidência na presunção de laboralidade as seguintes:

(...)
2 – Para efeitos do número anterior, entende-se por plataforma digital a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios eletrónicos, nomeadamente sítio da Internet ou aplicação informática, a pedido de utilizadores e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente de esse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios.
(...)
7 – A plataforma digital não pode estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade, incluindo na gestão algorítmica, mais desfavoráveis ou de natureza discriminatória para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para as pessoas singulares ou coletivas que atuem como intermediários da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.
8 – A plataforma digital e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com estas se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, celebrado entre o trabalhador e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital, pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos.

9 – Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, aplicam-se as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação.
10 – Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador, seja ele a plataforma digital ou pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores que nela opere, a contratação da prestação de atividade, de forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.
11 – Em caso de reincidência, são ainda aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias:
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, por período até dois anos;
b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

As normas referentes à presunção e aos seus indícios constituem um importante elemento interpretativo da subordinação jurídica, pois os mesmos revelam o modo como o legislador entendeu o trabalho (subordinado) nas plataformas digitais.

O seu n.º 1 estabelece uma presunção de laboralidade entre "o prestador de atividade e a plataforma digital", sendo a plataforma digital "a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios eletrónicos, nomeadamente sítio da Internet ou aplicação informática, a pedido de utilizadores e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente de esse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios" (n.º 2).

A presunção de laboralidade funciona independentemente da qualificação atribuída ao contrato pelas partes (n.º 3 do artigo 12.º-A). Trata-se um afloramento de um princípio da qualificação do contrato de trabalho que desvaloriza a autonomia das partes na determinação do conteúdo do contrato de trabalho através do *nomen juris*.

O n.º 4 procede a uma outra afirmação: a presunção pode ser ilidida nos termos gerais. A referência aos termos gerais aparenta ser uma redundância face à qualificação da presunção como ilidível, pois a ilisão, na ausência de norma especial, será feita nos termos gerais, i.e., de acordo com o previsto no Código Civil. Em

qualquer caso, a expressão parece abrir espaço ao caráter exemplificativo da norma, pois afirma que a plataforma pode fazer prova "de que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata", ou seja, pode demonstrar a inexistência de uma situação de subordinação jurídica, entendendo como trabalho autónomo aquele que não está sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar. Esta disposição, porém, refere-se a uma ilisão pelas plataformas digitais, mas reporta-se a uma realidade de contratação que pode ser feita por outra entidade ("de quem o contrata").

O disposto no n.º 1 do artigo 12.º-A estabelece a alternatividade entre a aplicação do disposto no artigo 12.º ou no disposto no artigo 12.º-A com vista a reconhecer a existência de um contrato de trabalho mediante uma presunção de laboralidade. É o que resulta da expressão: "Sem prejuízo do disposto no artigo anterior". Em ambos os casos procede-se ao reconhecimento de um contrato de trabalho verificados os pressupostos de uma e outra presunção.

§8. A presunção de laboralidade do artigo 12.º-A

O n.º 1 do artigo 12.º-A determina a existência de contrato de trabalho quando se verifiquem pelo menos *duas* das seguintes circunstâncias[112]:

> a) a retribuição seja fixada pela plataforma dentro de limites máximos e mínimos;
> b) o poder de direcção seja exercido pela plataforma, nomeadamente quando haja a determinação da forma de apresentação do prestador, ou a determinação da atuação do prestador (perante o utilizador do serviço ou quanto à prestação da atividade);
> c) a atividade prestada seja controlada e supervisionada pela plataforma, nomeadamente através de meios eletrónicos ou gestão algorítmica;
> d) a autonomia do prestador de atividade é restringida pela plataforma relativamente à organização do trabalho, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos do prestador, à escolha de clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;
> e) a plataforma exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente, poderes disciplinares, no qual se deve incluir a exclusão através da 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.

[112] Sobre este aspeto, ver Luís Menezes Leitão, *A presunção de laboralidade nas plataformas digitais*, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, IX, Coimbra, 2024, pp. 22–26.

O artigo 12.º-A contém seis categorias de índices de subordinação. A forma como está estruturada suscita, contudo, inúmeras dúvidas face às considerações genéricas que tecemos anteriormente. Com efeito, a presunção refere-se ao poder de direção (alínea *a)*) e aos poderes laborais, em especial, o disciplinar (alínea *e)*) como índices de subordinação. Acontece que estes poderes laborais são eles próprios a expressão da subordinação; se se provar a existência de poder de direção e poder disciplinar está verificada a essência da subordinação jurídica e a presunção não tem qualquer utilidade.

Como refere Romano Martinez[113] relativamente ao artigo 12.º-A, "para a presunção, utilizam-se termos técnicos de direito do trabalho, diferentemente do art. 12.º do CT, que recorreu a termos neutros, sem conotação jurídica: retribuição (n.º 1, al. *a)*); poder de direção (n.º 1, al. *b)*, e n.º 4); horário de trabalho (n.º 1, alínea *d)*); sanções (n.º 1, al. *e)*); poderes laborais (n.º 1, al. *e)*); poder disciplinar (n.º 1, al. *e)* e n.º 4); efetiva autonomia (n.º 4); entidade empregadora (n.º 6); trabalhadores (n.º 8)". De facto, a utilização de termos técnicos (por exemplo, poder de direção e poder disciplinar) impõe uma interpretação da norma mais rigorosa, pois os índices de subordinação assentes em factos não podem ser operacionalizados a partir de conceitos jurídicos[114].

Neste contexto, o sentido das referências legais aos conceitos técnico-jurídicos deve ser devidamente interpretado. Assim, na alínea *a)*, a referência à *retribuição* não deve ser entendida como uma alusão ao conceito de retribuição do Código do Trabalho, mas à natureza onerosa da prestação e ao valor da mesma no contexto de uma certa regularidade, ou seja, o pagamento esporádico de serviços não pode ser considerado como retribuição, pois está em causa a demonstração de que o prestador dependente da contrapartida da atividade prestada ao abrigo da plataforma digital para a sua sobrevivência no dia a dia. Na alínea *b)*, a referência ao *poder de direção* serve para identificar que este poder nas plataformas digitais se pode presumir da existência de regras fixadas pela plataforma quanto à forma de apresentação do prestador da atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade, i.e., dando indicações, por exemplo, sobre quais os serviços a realizar e os momentos em que os mesmos devem ser realizados[115]. Na alínea *d)*, a referência ao *horário de trabalho* reporta-se ao facto de haver períodos predeterminados pela

---

[113] Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, *cit.*, p. 319.
[114] Veja-se o § seguinte.
[115] Como afirma Adalberto Perulli, na presença do poder diretivo os outros indícios assumem caráter secundário para efeitos qualificatórios, *Subordinazione, lavoro autonome e i contratti di collaborazione, cit.*, p. 148.

plataforma de realização da prestação de trabalho por um prestador. Nesta mesma alínea, a referência a *sanções* corresponde à previsão de consequências contratuais de incumprimentos.

Quanto à existência de poderes laborais associado ao poder de disciplinar (alínea *d)* e depois de já se ter identificado o poder de direção na alínea *b)*), a referência a sanções parece resumir-se à questão da exclusão de futuras atividades na plataforma através da desativação da conta (alínea d)). Dito de outro modo, se o regime contratual do funcionamento das plataformas digitais previr que em determinadas condições há lugar à exclusão da plataforma ou desativação da mesma isso indicia a existência de um poder disciplinar, mas não se pode considerar que existe poder disciplinar. Trata-se de um facto base que pode ser posto em causa por mera contraprova, i.e, desde que seja posto em dúvida que se trate de uma verdadeira sanção disciplinar[116].

Finalmente, a restrição de autonomia do prestador de atividade quanto à prestação de atividade a terceiros via plataforma só poderá ser entendida como a imposição de um dever de exclusividade e não concorrência, pois a própria definição de plataforma prevista no n.º 2 do art. 12.º-A, exige que a prestação da atividade pelo prestador ocorra a pedido de utilizadores efetuados nessa plataforma. De outro modo, a plataforma digital não estaria a prestar nem a disponibilizar qualquer serviço à distância.

Portanto, os índices de subordinação (e, consequentemente, os factos que podem fazer operar a presunção) previstos no artigo 12.º-A são os seguintes[117]:

a) Predeterminação do valor da contrapartida a pagar pelo serviço, incluindo a fixação de limites máximos e mínimos;
b) Fixação de regras pela plataforma quanto à forma de apresentação do prestador da atividade, a sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;
c) Controlo e supervisão da prestação da atividade, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;
d) Predeterminação e organização da atividade do prestador pela plataforma, nomeadamente quanto (i) ao tempo da atividade e períodos de ausência, (ii) aceitação e recusa da prestação e (iii) possibilidade de utilização de

[116] Note-se que as sanções disciplinares são típicas, nos termos do artigo 328.º, não podendo ser fixadas outras para além das previstas naquela disposição.
[117] Com uma arrumação equivalente, Luís Menezes Leitão, *A presunção de laboralidade nas plataformas digitais, cit.*, pp. 22–23.

subcontratados ou substitutos; e (iv) escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;

e) Exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta em virtude de incumprimentos contratuais;

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

Os índices de laboralidade contidos no artigo 12.ºA depurados nos termos referidos não incluem as referências aos poderes típicos do empregador (referidos como poderes laborais na alínea e)) como o poder de direção e o poder disciplinar, porquanto a identificação desses poderes corresponde à subordinação jurídica na perspetiva da heterodeterminação da prestação, pelo que nesse caso não será necessário recorrer aos índices de subordinação.

Por outro lado, como acontece com a presunção do artigo 12.º, a verificação de dois atos base determina a aplicação da presunção de existência de contrato de trabalho. Contudo isso não afasta a necessidade de um juízo valorativo de todos os índices e factos provados para identificar a existência do tipo negocial contrato de trabalho. É neste processo valorativo que se podem desvalorizar factos indiciários ou valorar outros factos que afastam a existência do contrato de trabalho. O juízo valorativo não pode ser feito a *priori* nomeadamente através da existência da inserção na organização e do recurso a algoritmos (estes existem em qualquer plataforma digital).

§9. A prova assente em presunções

Como refere Pires de Sousa, "A presunção pode definir-se como um raciocínio em virtude do qual, partindo de um facto que está provado (facto-base/facto indiciário) chega-se à consequência de outro facto (facto presumido) que é o pressuposto facto de uma norma, atendendo ao nexo lógico existente entre os dois factos"[118]. A existência de uma presunção tem um efeito em matéria de ónus da prova pois favorece a posição daquele que se encontra beneficiado com a presunção.

No domínio laboral é conhecida a técnica de proteção do trabalhador com recurso a regras sobre prova[119]. O estabelecimento de uma presunção de laboralidade

[118] Luís Filipe Pires de Sousa, *Direito Probatório Material – Comentado*, Coimbra, 2021, p. 75.

[119] António Vallebona, *L'onere della prova nel diritto del lavoro*, Padova, 1988, e, sobre a utilização da inversão do ónus da prova, do mesmo autor, *L' inversione dell' onere della prova nel diritto del lavoro*, Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile, 1992, 3.

é hoje reconhecidamente um instrumento de proteção do trabalhador, na medida em que inverte o ónus da prova quanto à existência do contrato de trabalho por aplicação da regra do artigo 350.º do Código Civil, embora não dispense a atividade probatória dos denominados factos base; ou seja, a parte que pretende ver reconhecida a existência de um contrato de trabalho deve alegar a sua existência e provar os factos base dos quais se infere a presunção da sua existência.

A existência deste instrumento no Direito português foi introduzida pelo Código do Trabalho de 2003 e alterada e aperfeiçoada ao longo do tempo, culminando com a redação atual do artigo 12.º e com uma extensão para o caso das plataformas digitais no artigo 12.º-A.

As principais questões em torno da natureza da presunção colocam-se (i) relativamente ao facto de se tratar de uma verdadeira presunção e (ii) sobre o modo como a mesma opera. E este aspeto é da maior importância no contexto da análise, pois dele depende, em parte, a resolução dos casos concretos que têm vindo a ser submetidos nos tribunais superiores.

Nos termos do artigo 349.º do Código Civil, uma presunção corresponde a uma ilação que a lei ou o julgador tira de um facto conhecido para firmar um facto desconhecido. As presunções podem ser legais ou judiciais, interessando ao caso as presunções legais do artigo 350.º do Código Civil.

As presunções legais podem, por sua vez, ser qualificadas como presunções de facto (aquelas que permitem inferir de um facto outro facto necessário à aplicação de uma norma) e presunções de direito[120], que são "aquelas que permitem estabelecer a existência ou inexistência de um direito (ou de um facto-efeito) (...); nas presunções de direito, a lei infere de um facto conhecido um direito ou uma situação jurídica"[121].

Nas palavras de Pires de Sousa, "As presunções de direito são essencialmente regras sobre o ónus da alegação e da prova uma vez que a parte que quer fazer valer a existência do direito presumido só deve afirmar os pressupostos da norma de presunção e prová-los no caso de serem discutidos. À contraparte, incumbe alegar e provar circunstâncias das quais resulte a inexistência do direito presumido"[122].

---

[120] Num sentido diferente, as presunções de direito também servem para designar as presunções legais. Neste sentido, Manuel A. Domingues de Andrade, *Noções elementares de processo civil*, Coimbra, 1979, p. 215.

[121] João de Castro Mendes/Miguel Teixeira de Sousa, *Manual de Processo Civil*, I, Lisboa, 2022, p. 495.

[122] Luís Filipe Pires de Sousa, *Prova por presunção no Direito Civil*, 4.ª ed., Coimbra, 2023, p. 134.

Do ponto vista classificatório e com relevância para o tema, refere Pires de Sousa que "O facto conhecido a que se reporta a lei pode consistir num só facto (presunção monobásica) ou numa pluralidade de factos (presunção polibásica) que devem estar devidamente comprovados pelos meios de prova legalmente admissíveis ou por outro facto-indiciário"[123].

Julgamos que não existem hoje dúvidas de que o artigo 12.º do Código do Trabalho contém uma verdadeira presunção[124]. Trata-se de uma presunção de direito, ou seja, é uma presunção cujo facto presumido é o reconhecimento de um efeito jurídico. Pode discutir-se se esse efeito é constituído pelo reconhecimento da existência de uma situação de trabalho subordinada ou se pela existência de um contrato de trabalho. A opção por um ou outro dos entendimentos não tem efeito sobre a consequência final: em consequência da situação jurídica dada como provada por presunção, há lugar à aplicação das regras de Direito do Trabalho.

Também quanto ao artigo 12.ºA do Código do Trabalho se afigura que estamos perante uma presunção de direito cujo modo de operacionalização se faz nos mesmos termos do artigo 12.º do mesmo Código.

§10. A ilisão da presunção de laboralidade

A presunção de laboralidade, por ser uma presunção relativa, pode ser ilidida. Como estabelece o n.º 2 do artigo 350.º do Código Civil, "as presunções legais podem, todavia, ser ilididas mediante prova em contrário, excepto nos casos em que a lei o proibir".

É discutida na doutrina se a ilisão da presunção se faz com base em prova em contrário ou mera contraprova destinada a pôr em dúvida o facto probando. De acordo com Isabel Alexandre, "A prova do contrário que se exige para ilidir a presunção dirige-se contra o facto presumido, não impedindo, porém, a parte interessada na ilisão da presunção de abalar o facto-base da presunção através de contraprova"[125]. Tal como as restantes presunções legais relativas, esta ilisão pode

---

[123] Ibid., p. 37.

[124] Embora alguma doutrina considere que não estamos perante uma verdadeira presunção. Assim, Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, *cit.*, p. 317. Afirma o autor que a redação do artigo 12.º "continua a não ser uma verdadeira presunção, pois conclui-se que existe um determinado tipo de negócio jurídico".

[125] *Artigos 341.º-350.º*, ed. António Menezes Cordeiro, I, Código Civil Comentado, Coimbra, 2020, p. 1024. No mesmo sentido e após alteração de posição, Luís Filipe Pires de Sousa, *Prova por presunção no Direito Civil*, *cit.*, p. 125.

ser feita por duas vias: a realização de atividade probatória que se destina a pôr em causa o facto indiciário ou o facto presumido. Pires de Sousa corrobora este entendimento (com mudança de opinião) ao afirmar o seguinte: "Já quanto às presunções legais relativas, há que distinguir as situações. Se o facto-base da presunção tiver sido provado por prova bastante, o mesmo pode ser atacado por contraprova (Artigo 346º do Código Civil). Todavia, se tal facto-base tiver sido provado por prova plena, o mesmo só poderá ser elidido pela prova do contrário (Artigo 347º do Código Civil). Quanto ao facto presumido, tendo o mesmo o grau de eficácia probatória de prova plena, a respetiva negação só pode ser feita pela prova do facto contrário"[126].

A questão que se coloca é então a de saber como pode ser ilidida a presunção de laboralidade, tanto a prevista no artigo 12.º como a constante do artigo 12.º-A do CT. Para este efeito devemos ponderar que a "presunção legal contém os três elementos estruturantes repetidamente aludidos: facto-base, nexo lógico e facto presumido"[127]. Os factos base, indiciários ou probatórios podem ser afastados pela realização de contraprova. Essa contraprova pode incidir sobre todos os factos suscetíveis de constituir factos indiciários, pelo que se "a contraprova oferecida tiver êxito, o juiz não pode aceitar a afirmação do facto-base e, em consonância, a presunção como atividade intelectual do julgador não chega a produzir-se"[128]. É este elemento (multiplicidade de factos base ou indiciários) que se afigura essencial no modo de ilisão da presunção de direito com essa configuração.

No caso de presunções legais de direito ilidíveis assentes em factos polibásicos – ou talvez melhor qualificáveis como pluri-indiciários – a atividade probatória do sujeito onerado com a presunção deve dirigir-se em relação a todos os factos indiciários para evitar que se demonstre o facto presumido. A contraprova sobre factos indiciários (alguns deles) é suficiente para atingir outros factos indiciários. Assim, no caso do artigo 12.º do Código do Trabalho, a existência de um lugar pré-determinado para a prestação (eventual existência de local de trabalho) pode ser afastada enquanto facto base quando se demonstre que a atividade não poderia ser realizada noutro local ou que este elemento é irrelevante para a existência de subordinação jurídica.

Acresce que os factos indiciários da presunção são factos probatórios. Porém, para efeitos de articulação e integração dos temas da prova (quando haja lugar à formulação de temas da prova) deve seguir o regime dos factos essenciais, pois

---

[126] *Prova por presunção no Direito Civil*, *cit.*, p. 123.
[127] Ibid., p. 124.
[128] Ibid.

estes factos integram a causa de pedir[129]. Por esta razão existem factos indiciários que devem ser alegados para contraprova de outro facto indiciário alegado pela parte beneficiada com a presunção.

No contexto probatório descrito, como se procede à ilisão da presunção de laboralidade (artigos 12.º e 12.º-A do Código do Trabalho)? Como vimos, as presunções legais (de direito) são essencialmente uma técnica de inversão do ónus da prova quanto à existência de contrato de trabalho. Deste ponto de vista, a atividade probatória das plataformas deve incidir (i) na contraprova (atividade probatória tendente a causar dúvida sobre a existência dos factos) quanto aos factos base alegados; (ii) prova sobre a inexistência de outros factos que afetem os factos base alegados; e (iii) prova de que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata, i.e. prova contrária do facto presumido (artigo 12º-A, n.º 4).

Do ponto de vista da decisão sobre a prova, os factos base não devem ser dados como provados se existirem fundadas dúvidas quanto à sua verificação ou quando os outros indícios façam contraprova relativamente aos factos base num juízo de incompatibilidade quanto à existência de subordinação jurídica ou de um contrato de trabalho.

O afastamento de uma relação de trabalho com a denominada plataforma também pode resultar de um elemento subjetivo: a alegação e prova de que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores (artigo 12º-A, n.º 5). Teresa Coelho Moreira considera esta situação como um caso em que há uma ilisão da presunção[130]. Não nos parece, contudo, que assim seja.

Com efeito, o legislador considerou que a presunção poderia ser ilidida pela plataforma digital afirmando que a atividade não é prestada diretamente à plataforma, mas que existe uma pessoa singular ou coletiva que é intermediária (n.º 5). Trata-se de uma forma de afastamento da presunção não pela via da inexistência de contrato de trabalho, mas pela indicação de que o empregador é outro. Assim sendo, a presunção de laboralidade não perdeu operacionalidade, apenas se considera que o vínculo laboral presumido se estabelece com o intermediário e não com a plataforma digital.

---

[129] Com este entendimento, ibid., p. 146.

[130] Teresa Coelho Moreira, *O trabalho nas plataformas digitais e a presunção de contrato de trabalho do artigo 12.ºA*, in *Direito do Trabalho – Relação Individual*, ed. João Leal Amado, et al., Coimbra, 2023, p. 117.

A figura do intermediário nas plataformas digitais deve obedecer a regras. Com efeito, a utilização de intermediário não pode servir para diminuir o grau de proteção do trabalhador. Estabelece o n.º 7 do artigo 12.º A do Código do Trabalho que "*A plataforma digital não pode estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade, incluindo na gestão algorítmica, mais desfavoráveis ou de natureza discriminatória para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para as pessoas singulares ou coletivas que atuem como intermediários da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores*". À luz desta norma a situação do prestador contratado pelo titular da plataforma digital ou aquele que estabeleça relações com um intermediário deve ter as mesmas condições de trabalho.