

PROJETO DE LEI N.º 992/XIV/3.^a

REGULA AS RELAÇÕES DE TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

(21.^a ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO E 3.^a ALTERAÇÃO À LEI N.º
107/2009, DE 14 DE SETEMBRO)

Exposição de motivos

1. O fenómeno das plataformas e o seu “modelo de negócio”

O trabalho através das plataformas tem vindo a operar uma transformação de grande significado nos modos de organizar, regular, controlar e gerir a prestação de trabalho. Alguns dos eixos que caracterizam estes novos modelos económicos são a automação, a conectividade permanente, o acesso digital aos clientes e a gestão algorítmica das atividades e da informação. As plataformas, através das quais os clientes ou consumidores podem requisitar a realização de determinadas tarefas e os trabalhadores podem aceitar executá-las e serem pagos por elas, têm remetido todo um conjunto de atividades para fora das estruturas tradicionais definidas pelo direito do trabalho, da segurança social e da regulação coletiva das relações laborais. Trata-se, na realidade, de um “modelo de negócio” que pode ser utilizado em múltiplos domínios e sectores, do transporte de passageiros às entregas, da lavandaria ao treino pessoal, das reparações à montagem de móveis e cozinhas, do design gráfico à preparação de refeições.

Havendo uma grande diversidade no tipo de atividade e até no funcionamento destas plataformas, há vários elementos que configuram uma tendência comum.

Em primeiro lugar, as plataformas digitais procuram sempre apresentar-se como meros mediadores, isto é, como empresas que apenas detêm os meios tecnológicos para organizar o encontro entre oferta e procura de diferentes atividades económicas, pretendendo invisibilizar as formas de subordinação e controlo do trabalho que elas próprias exercem.

Em segundo lugar, os trabalhadores que prestam a sua atividade através destas plataformas são, regra geral, enquadrados formalmente como trabalhadores independentes, como empresários em nome individual, como se fossem empreendedores que se autogerem, encontrando-se, assim, excluídos das formas de proteção social, dos limites de horários de trabalho ou das regras de remuneração mínima previstas pela lei.

Em terceiro lugar, opera-se através das plataformas uma forma particular de externalização. Ou seja, não estamos já perante um contingente pré-definido de trabalhadores vinculados a uma empresa prestadora de serviços externa (o tradicional outsourcing), mas sim perante a externalização da atividade para uma multidão (daí a expressão crowdsourcing) indeterminada e despersonalizada de trabalhadores disponíveis ligados a uma aplicação, com a qual a plataforma não estabelece nenhum vínculo de natureza laboral e que concorrem entre si pelo trabalho disponível. A externalização é, além do mais, estabelecida quer relativamente ao trabalho, crescentemente fragmentado e decomposto, quer relativamente à supervisão, que é parcialmente transferida para os clientes, transformados em consumidores vigilantes, a quem cabe realizar a avaliação do serviço que fundamenta os diferentes ratings dos trabalhadores.

Em quarto lugar, esta gestão algorítmica da atividade é marcada simultaneamente por uma grande dispersão dos agentes que nela participam (os clientes/consumidores) e por uma enorme centralização da informação, que permite novas e intensas formas de subordinação e de controlo caracterizadas por uma imensa opacidade. Com efeito, o algoritmo monitoriza continuamente o comportamento dos trabalhadores, avalia em permanência o seu desempenho, elimina os mecanismos de negociação entre trabalhador e empresa, suprime as formas de comunicação direta com as chefias e escapa às regras mais básicas de transparência.

Em favor deste modelo, as plataformas têm recorrido à aparência de que, do outro lado da atividade prestada pelo trabalhador, se encontra não uma empresa, mas um algoritmo, mero mediador entre consumidores e “prestadores de serviços”. A partir dessa perspetiva, é argumentado que o facto de algumas das características do trabalho subordinado se encontrarem ausentes nessa relação com o algoritmo, como a existência de um horário ou o dever de assiduidade, seria bastante para afastar o reconhecimento de uma relação laboral e a qualificação destas atividades como trabalho dependente. Ora, como se tem visto, designadamente relativamente aos motoristas de transporte individual de passageiros ou aos estafetas que fazem entrega de comida ou de outros produtos, é a plataforma que permite o acesso aos clientes e, portanto, à atividade; é através da plataforma que se estabelece o contacto com os clientes; é através da plataforma que se distribui e remunera a atividade; é a plataforma intermediária que atribui a tarefa e define o momento em que deve ser realizada; é a plataforma que fixa os preços e os critérios para a sua determinação; é a plataforma que determina as regras da prestação da atividade e que fixa unilateralmente os critérios de avaliação que serão disponibilizados aos clientes.

É verdade que o trabalhador pode escolher o horário a que se liga, mas tem a contrapartida de poder ser “desativado” (isto é, na prática, dispensado ou despedido) se não estiver disponível num determinado horário ou não aceitar um determinado número de serviços. É certo que pode ligar-se a várias aplicações, mas isso acontece essencialmente porque precisa de procurar trabalho através de vários intermediários para ter uma remuneração que lhe permita sobreviver. É certo que pode trabalhar com a sua bicicleta ou um automóvel que seja seu, mas verdadeiramente não são esses os principais “meios de produção” que estão em causa nesta atividade. De facto, a apregoada “liberdade” dos trabalhadores é totalmente limitada por estas formas de subordinação às regras da plataforma.

Este “modelo de negócio” e esta ausência de enquadramento laboral permite, contudo, a transferência dos riscos e responsabilidades empresariais para os trabalhadores, através de uma organização do trabalho feita em função da resposta a cada procura individual (work-on-demand via aplicação). É, também, um mecanismo de invisibilização jurídica do trabalho e dos sujeitos das relações de produção, que legitima a ausência de responsabilidades empregatícias por parte das empresas e a criação de uma força de

trabalho permanentemente disponível, mas da qual as empresas titulares das plataformas só fazem uso quando necessário e só remuneram pela estrita realização de cada tarefa.

Trata-se, portanto, de um modelo que visa permitir uma inaudita acumulação de lucros por parte de empresas (multinacionais, na sua maioria), que escapam, através deste esquema, das obrigações legais relativamente a quem presta a atividade e às formas de regulação económica dos sectores onde efetivamente operam. As consequências desta desregulação são catastróficas do ponto de vista laboral, porque têm o efeito de excluir centenas de milhares de trabalhadores de conquistas civilizacionais como um salário mínimo garantido, férias remuneradas, acesso a pensões e à cobertura de eventualidades (doença, acidente, parentalidade...), limites mínimos e máximos da duração do trabalho, bem como dos direitos elementares de representação coletiva. Mas são-no também do ponto de vista económico, porque aquilo a que se assiste é a um verdadeiro fenómeno de dumping social e fiscal, de concorrência desleal face aos sectores da economia enquadrados pelas leis que estabelecem o licenciamento das atividades, pelas leis tributárias e pelo direito do trabalho.

2. O enquadramento legal e a questão da qualificação da relação laboral com as plataformas

O debate sobre o enquadramento do trabalho através de plataformas digitais tem ocorrido em todo o mundo, dando origem a intervenções de natureza muito diferente, seja pelas autoridades locais, seja através de contratação coletiva, seja por parte dos tribunais (com decisões que criam jurisprudência, nomeadamente relativamente à qualificação da relação contratual), seja por via de leis gerais aplicáveis a uma parte das plataformas (como as de transportes ou de entregas), ou ao conjunto dos trabalhadores que prestam atividade através de plataformas digitais.

Ao nível das soluções locais, elas passaram essencialmente pela regulamentação da atividades de plataformas como a Airbnb, como aconteceu em Paris, Barcelona ou Berlim, ou pelo estabelecimento de “compromissos éticos” com as plataformas de entregas, como sucedeu em Bolonha, Itália, no caso da assinatura de uma carta entre o sindicato local de estafetas, as três principais confederações sindicais, a câmara

municipal e as plataformas locais de entrega de refeições ao domicílio (Sgnam e MyMenu). Em Lisboa, chegou a ser aprovada uma proposta do Bloco de Esquerda para o desenvolvimento de uma plataforma pública de entregas, de utilização gratuita, e com contratos de trabalho estabelecidos pela autarquia, que teria o efeito de estimular os mercados locais e servir, entre outros, os munícipes com menor mobilidade, nomeadamente no fornecimento de frescos. Contudo, como se sabe, o poder local não tem competências legais sobre a regulação do trabalho nem qualquer poder para intervir na questão fundamental, que é qualificação da natureza contratual do trabalho desenvolvido com as empresas que operam as plataformas digitais.

Nalguns países, particularmente na Alemanha e nos países nórdicos, onde por razões históricas relacionadas com os sistemas de relações laborais nacionais os níveis de sindicalização são extremamente elevados, houve acordos coletivos que conseguiram a definição do estatuto de trabalhador subordinado com algumas plataformas. Na Suécia, foi assinada uma convenção coletiva entre a plataforma Bzzt e o sindicato dos trabalhadores dos transportes. Na Dinamarca, foi assinado um acordo coletivo com uma plataforma de serviços de limpeza em residências privadas. Na Áustria, os trabalhadores de entregas ao domicílio de uma aplicação (no caso, a Foodora) formaram recentemente uma comissão de trabalhadores com o apoio de um sindicato que representa os trabalhadores dos transportes e dos serviços. Na Alemanha, o mesmo aconteceu na Deliveroo, com o apoio do sindicato dos trabalhadores da alimentação e da restauração. E o IG Metall, uma das grandes forças sindicais alemãs, lançou com outros sindicatos, designadamente austríacos, uma página na internet para os trabalhadores das plataformas (www.faircrowdwork.org), conseguindo também que oito plataformas sediadas na Alemanha assinassem um compromisso para respeitar as normas salariais locais.

Foi através de decisões jurisprudenciais, contudo, que o processo de reconhecimento de direitos dos trabalhadores das plataformas parece ter ido mais longe. Destacam-se, nesta qualificação das relações laborais como trabalho subordinado ao qual tem de corresponder um contrato de trabalho por conta de outrem, as decisões no Reino Unido e do Estado Espanhol, embora também haja decisões importantes e interessantes em Itália.

Em 2016, no Reino Unido, um grupo de motoristas da Uber intentou uma ação judicial contra a empresa, tendo conseguido o reconhecimento, aplicável a 40.000 motoristas da Uber, de que estes não eram trabalhadores independentes. Na sentença do tribunal londrino, datada de 28 de outubro de 2016, destacavam-se os seguintes argumentos: os motoristas estabelecem um contrato com uma pessoa cuja identidade desconhecem, mas que é do conhecimento da plataforma; o destino do serviço só é do conhecimento do motorista após este ter aceitado a realização da tarefa; a rota é também alheia ao contrato entre cliente e motorista, sendo determinada pela plataforma; os preços são determinados pela plataforma e não pelo trabalhador, bem como o pagamento, que é feito pela plataforma. Na sequência de uma batalha judicial intensa, em fevereiro de 2021, o Supremo Tribunal do Reino Unido deliberou a favor dos trabalhadores, determinando que a Uber é responsável por garantir aos condutores proteção social no trabalho, incluindo salário mínimo e pagamento de férias.

Em Itália, por exemplo, o tribunal de Palermo, no final de 2020, qualificou também um estafeta da Glovo como trabalhador subordinado. Em fevereiro de 2021, seguindo as mesmas orientações, a inspeção de trabalho italiana determinou que as plataformas de distribuição de comida deveriam fazer contratos de trabalho e reconhecer a relação de subordinação jurídica a mais de 60 mil estafetas.

No mesmo sentido foi a decisão do Supremo Tribunal de Espanha, datada de 25 de setembro de 2020, que deu razão aos trabalhadores da Glovo, determinando que estes eram trabalhadores subordinados, devendo por isso a plataforma assumir as responsabilidades empregatícias com eles e estabelecer contratos de trabalho. Esta decisão, de grande alcance, contribuiu para que, mais recentemente, o Governo de Espanha tenha aprovado a chamada “Lei Rider”, que dá forma de lei àquela decisão. O “Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo”, aplica-se aos estafetas que trabalham para as plataformas digitais de entregas e define quatro condições ou indícios que determinam o reconhecimento da relação laboral subordinada, nomeadamente a entrega de comida a um cliente final, o exercício de poderes de direção pela plataforma ou a utilização do algoritmo para gerir a atividade e determinar as condições da sua prestação. Além disso, estabelece condições de transparência no que diz respeito à utilização dos algoritmos.

Qualquer um destes processos tem contribuído para consolidar o entendimento de que não estamos, nestes casos, perante trabalhadores independentes, autónomos, profissionais independentes ou microempresários mas sim perante um novo tipo de trabalhador dependente, com novas formas de subordinação e de dependência em relação à plataforma, que organiza, gere e controla o processo de trabalho e explora o seu negócio recorrendo ao trabalho daquele. Na realidade, a própria Organização Internacional do Trabalho, através de uma Comissão de Peritos, fez uma Recomendação em 2020 em que sublinhou, a propósito deste debate, que “o uso de trabalho ocasional numa base regular, para desenvolver atividades que dizem respeito ao negócio principal da empresa é uma forma de relação de emprego dissimulada e contribui para a precariedade deste tipo de trabalho” (ILO, 2020, p.127).

Contudo, como se sabe, tem havido um investimento frenético por parte das grandes multinacionais para que a Comissão Europeia e os diferentes países do mundo definam enquadramentos especiais que as autorizem a manter o seu “modelo de negócio” e as libertem de quaisquer responsabilidades patronais perante os trabalhadores das plataformas. Na Califórnia, os donos das plataformas conseguiram, com um investimento de cerca de 200 milhões de dólares numa gigantesca campanha, anular o reconhecimento de contratos de trabalho através de um referendo, que ganharam, e da consagração de uma “Proposition 22” que permite a existência de um modelo especial de contratação de trabalhadores formalmente independentes, mas financeiramente dependentes da plataforma.

Uma outra solução, adotada em alguns países, como por exemplo em França, foi estender algumas proteções tradicionalmente associadas aos trabalhadores por conta de outrem também aos trabalhadores das plataformas, independentemente do seu estatuto laboral. Na Colômbia, foi mesmo instituída uma terceira categoria, entre trabalho subordinado e trabalho independente, específica para as plataformas. Essa linha de um terceiro estatuto, ou do recurso à figura do “trabalhador equiparado”, é obviamente do agrado das plataformas, porque as desobriga de assumir quaisquer vínculos laborais com os seus trabalhadores, ao mesmo tempo que, na sociedade, responde à pressão por direitos sociais canalizando essa responsabilidade para os sistemas de proteção social e, nalguns casos, para os próprios orçamentos dos Estados. Trata-se, assim, de uma adaptação da lei em benefício das plataformas digitais, de uma armadilha que abre um

precedente perigoso do ponto de vista laboral e de uma solução oportunista do ponto de vista da distribuição dos encargos sociais.

3. O caso português e a disputa em curso

O Centro Comum de Investigação da Comissão Europeia (Joint Research Centre) conduziu, durante o ano de 2017, um inquérito-piloto sobre “economia colaborativa e emprego”, apresentando uma estimativa inicial do emprego gerado direta e indiretamente por negócios de plataformas digitais. Esse estudo concluía que, em países como o Reino Unido, Espanha, Alemanha e Portugal, mais de 10% da população total adulta já prestou algum serviço a partir de uma plataforma digital. Em Portugal, segundo o mesmo inquérito, entre 2 a 4% dos trabalhadores tinha nas plataformas digitais a sua principal (ou única) fonte de rendimento.

Mais recentemente, um dos investigadores responsáveis pelo consórcio de investigação que desenvolve o projeto “Crowdwork. Finding new strategies to organise in Europe” (coordenado por Nuno Boavida e António Brandão Moniz), que em Portugal tem estudado a Uber, a Glovo, a Uber Eats, a Upwork, a Airbnb e “Call Centers at Home”, avançou o número de cerca de 80 mil trabalhadores neste setor, excluindo plataformas como a “Call Centers at Home” e sublinhando a indeterminação de uma estimativa que não tem ainda como ser feita de forma precisa. Por outro lado, o conhecimento desta realidade em Portugal alerta também para a diferença entre as plataformas cujas tarefas podem ser inteiramente executadas online e, por isso, em qualquer lugar do mundo (por exemplo, edição ou design gráfico), e as plataformas cujo trabalho é necessariamente territorializado, dado que exige a co-presença física com o cliente, como acontece com os motoristas ou os estafetas.

Portugal foi, curiosamente, um dos primeiros países do mundo a fazer uma lei específica para o trabalho nas plataformas, mas apenas para um sector particular. Fê-lo através da lei 45/2018, de 10 de agosto. À semelhança do que sucedeu nos outros pouquíssimos países que fizeram legislações específicas, enquanto ainda se fazia o debate nos tribunais em vários países sobre o tipo de relações laborais estabelecidas com as plataformas, a lei portuguesa assumiu uma orientação neoliberal, à medida dos interesses de plataformas

como a Uber. Do ponto de vista das relações de trabalho, o enquadramento que foi aprovado por acordo entre PS, PSD e CDS teve a originalidade de considerar, além dos três sujeitos que intervêm neste tipo de atividade (o trabalhador; a plataforma; o cliente), um quarto sujeito, o “operador de TVDE”. Assim, a lei logrou libertar as plataformas digitais (Uber, Bolt, Free Now e It's my Ride, os quatro que atualmente operam em Portugal) de quaisquer compromissos contratuais em relação aos motoristas, impedindo o estabelecimento de relações de trabalho entre os motoristas e a plataforma e obrigando à intermediação de um terceiro agente, o tal “operador de TVDE”.

Não se sabe ao certo quantos dos 8.880 operadores de TVDE, isto é, das empresas que contratam os motoristas, são na realidade empresas ou, ao invés, os próprios motoristas empresarializados. Também não se sabe quantos contratos de trabalho existem, embora as inspeções da ACT indiquem um elevado grau de incumprimento da lei. De facto, esta figura do “operador de TVDE” é um artifício para esbater, no modo como se organiza a atividade, a ligação contratual que existe entre o motorista e a plataforma digital. Por outro lado, não obstante os limites definidos pela lei nº45/2018 relativamente aos horários de trabalho, o facto é que as jornadas diárias de trabalho rondam, de acordo com os sindicatos, cerca de 14 horas diárias em média, dado que dificilmente um motorista consegue um rendimento que lhe permita sobreviver se estiver a trabalhar um período inferior àquele. Os conflitos relativos às taxas cobradas pelas plataformas têm sido, também, uma constante neste setor desde então.

Em termos jurisprudenciais, até ver, não existem decisões relativas a estafetas que trabalham com plataformas digitais em Portugal e à qualificação da sua relação laboral. Em termos de debate político, o Governo entendeu, contudo, realizar um “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho”, cuja coordenação científica ficou a cargo dos professores de Direito do Trabalho Guilherme Dray e Teresa Coelho Moreira. A versão preliminar deste Livro Verde, apresentada em junho de 2021, tinha uma caracterização sobre a realidade das plataformas digitais e um conjunto de linhas de ação. Nalguns casos, essas linhas parecem remeter para um enquadramento contributivo e fiscal próprio, à parte do que se aplica às restantes empresas, e para o estabelecimento de direitos de proteção social independentes da qualificação contratual, isto é, aplicáveis aos trabalhadores mesmo que estes mantenham uma situação de verdadeiro trabalho independente ou de

“falsos recibos verdes”, o que poderia ser concretizado pelo tal “terceiro estatuto”, à imagem do que foi criado em França ou na Colômbia. Por outro lado, na linha da jurisprudência que reconhece o direito destes trabalhadores ao contrato de trabalho, os coordenadores científicos do livro inscreveram nesta versão a proposta de “Criar uma presunção de laboralidade adaptada ao trabalho nas plataformas digitais, para tornar mais clara e efetiva a distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, sublinhando que a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como o facto de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital”. Trata-se de uma recomendação muito relevante. No Plano de Recuperação e Resiliência atira, todavia, qualquer intervenção deste tipo para 2022. O Livro Verde identifica ainda explicitamente a necessidade de rever a “Lei Uber”, muito embora não explicita em que sentido nem assuma o compromisso de revogar a bizarra e dispensável figura do “operador de TVDE”. E sinaliza a necessidade de “regulamentar a utilização de algoritmos, nomeadamente na distribuição de tarefas, organização do trabalho, avaliação de desempenho e progressão, em particular no âmbito do trabalho prestado através de plataformas”.

Entretanto, a proposta apresentada pelo Governo na Comissão Permanente de Concertação Social, em julho de 2021, e agora reiterada, representa uma dupla inflexão relativamente ao Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho e uma cedência ao lóbi feito pelas confederações patronais e pelas multinacionais como a Uber nos últimos meses. A referência à “salvaguarda de regimes legais específicos” é o modo de se anunciar a manutenção da lei Uber para os TVDE, recuando em relação ao que o Livro Verde parecia apontar. A referência às condições em que a presunção é afastável aparece como mecanismo para fugir à aplicação da lei e indicar aos patrões como contornar essa presunção. Finalmente, quando o documento refere a “presunção da existência de contrato com a plataforma ou a empresa que nela opere”, está a exportar, para os regimes que não o do TVDE, o modelo pernicioso da “Lei Uber”, porque não se prevê apenas a “presunção da existência de contrato com a plataforma” (como sugere o Livro Verde), mas também “com a empresa que nela opere”, prevendo assim um intermediário para isentar as plataformas de responsabilidades empregatícias.

4. O que propõe o projeto de lei do Bloco

O propósito de fundo do projeto de lei do Bloco é claro: regular as relações laborais em plataforma digital, ampliando o Direito de Trabalho de modo a incluir nele, e no estatuto de trabalhador dependente, os trabalhadores das plataformas, reconhecendo ao mesmo tempo a diversidade de situações que podem enquadrar-se neste estatuto, e a necessidade de consagrar direitos. Simultaneamente, é imprescindível regular a utilização dos algoritmos e responsabilizar o Estado por um impulso de fiscalização neste sector. Assim, são objetivos desta iniciativa legislativa:

1. Clarificar na lei que não é o facto de o trabalhador utilizar instrumentos de trabalho próprios no trabalho exercido com recurso a plataformas digitais, de não ter dever de assiduidade ou de pontualidade ou de utilizar simultaneamente diversas plataformas, que deve afastar a qualificação da sua realidade contratual como uma relação de trabalho subordinado;
2. Garantir uma presunção de laboralidade adaptada ao trabalho com recurso às plataformas digitais. Ou seja, acolher estes trabalhadores no Código do Trabalho, prevendo indícios próprios de presunção de laboralidade, para facilitar o reconhecimento de contrato de trabalho com as plataformas, combatendo os “falsos recibos verdes” e a dissimulação do trabalho através da empresarialização dos trabalhadores e rejeitando claramente o caminho de um “terceiro estatuto” (que foi, por exemplo, a solução francesa).
3. Reconhecer os trabalhadores das plataformas, verificados os indícios, como trabalhadores por conta de outrem, passando a estar abrangidos pelas regras gerais do contrato de trabalho que sejam compatíveis com a sua especificidade, e imputar às plataformas os deveres e responsabilidades patronais previstas pelo Código do Trabalho.
4. Este quadro legal obriga à revisão da chamada “Lei Uber” e à sua compatibilização com estas normas laborais, através, designadamente, da eliminação da figura do “operador de TVDE”, pelo que se prevê um prazo de três meses para estas alterações.
5. Regular a utilização dos algoritmos, garantindo a sua transparência, a informação e a participação organizada dos trabalhadores na sua definição e na gestão algorítmica da atividade, através do dever de informação e de consulta obrigatória das estruturas representativas dos trabalhadores. O enquadramento desta gestão algorítmica no âmbito de uma relação laboral impede, por exemplo,

a prática da “desativação” que escapa às regras de cessação de contrato e à proibição dos despedimentos sem justa causa.

6. Estabelecer que, no prazo de dois meses após a entrada em vigor da lei, a Comissão Nacional de Proteção de Dados deve emitir orientações claras a respeito da utilização dos algoritmos.
7. Associar estas medidas a um impulso do Estado para obrigar as plataformas digitais a celebrarem contratos, definindo-se obrigações claras para as plataformas, determinando-se uma fiscalização ativa por parte da Autoridade para as Condições do Trabalho, prevendo-se sanções acessórias para incumprimentos que podem passar pela suspensão ou retirada das licenças
8. Adaptar da “lei contra a precariedade” e a sua “ação especial de reconhecimento do contrato de trabalho” (instituída pela lei 63/2013) aos novos indícios de laboralidade que se propõe inscrever no Código de Trabalho e ao reconhecimento das relações laborais com as plataformas.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei estabelece o regime de contrato de trabalho entre a plataforma digital e o prestador de atividade, procedendo, para tal, à alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, e da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual, que aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, prevendo a revisão da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, que fixa o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica e enunciando o mecanismo de consideração do período de prestação de atividade.

Artigo 2º

Alterações ao Código do Trabalho

Os artigos 106.º, 424.º e 425.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 106.º

Dever de informação

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...]

a) ...

b) ...

c) ...

d)...

e) ...

f) ...

g) ...

h) ...

i) ...

j) ...

l) ...

m) ...

n) Os parâmetros, critérios, regras e instruções que afetam a avaliação e a tomada de decisões no âmbito das condições de trabalho, acesso e manutenção de emprego, na gestão algorítmica da atividade e na utilização de sistemas de inteligência artificial.

4 - [...].

5 - [...].

Artigo 424.º

Conteúdo do direito à informação

1 - [...].

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

f) ...

g) ...

h) ...

i) ...

j) Os parâmetros, critérios, regras e instruções que afetam a avaliação e a tomada de decisões no âmbito das condições de trabalho, acesso e manutenção de emprego, na gestão algorítmica da atividade e na utilização de sistemas de inteligência artificial.

2- [...].

Artigo 425.º

Obrigatoriedade de consulta da comissão de trabalhadores

1 - [...]

a) ...

b) Os parâmetros, critérios, regras e instruções que afetam a avaliação e a tomada de decisões no âmbito das condições de trabalho, acesso e manutenção de emprego, na gestão algorítmica da atividade e na utilização de sistemas de inteligência artificial.

c) (Anterior alínea b.)

d) (Anterior alínea c.)

e) (Anterior alínea d.)»

Artigo 3º

Alterações à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro

Os artigos 2.º e 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, que aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 2.º

Competência para o procedimento de contraordenações

1 - [...].

2 - [...].

3 - A ACT é igualmente competente e instaura o procedimento previsto no artigo 15.º-A da presente lei, sempre que se verifique, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, a existência de características de

contrato de trabalho, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 12.º ou no n.º 1 do artigo 192.º-C, ambos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 15.º-A

Procedimento a adotar em caso de inadequação do vínculo que titula a prestação de uma atividade em condições correspondentes às do contrato de trabalho

1 - Caso o inspetor do trabalho verifique, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, a existência de características de contrato de trabalho, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 12.º ou no n.º 1 do artigo 192.º-C, ambos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, lavra um auto e notifica o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação, ou se pronunciar dizendo o que tiver por conveniente.

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].»

Artigo 4.º

Aditamento ao Código do Trabalho

É aditado ao Título II, Capítulo I, Secção IX (Modalidades de Contrato de Trabalho), a Subsecção VII, constituída pelos artigos 192.º-A, 192.º-B, 192.º-C, 192.º-D, 192.º-E, 192.º-F, com a seguinte redação:

«Subsecção VII – Trabalho através de plataforma digital

Artigo 192.º-A

Noção de plataforma digital

Consideram-se plataformas digitais, para efeitos da presente subsecção, as infraestruturas digitais de titularidade ou sob exploração de pessoas coletivas que prestam serviços a clientes efetuados por meio de trabalhadores aderentes à plataforma, através de aplicação informática dedicada.

Artigo 192.º-B

Qualificação

1 - A qualificação do contrato celebrado entre a plataforma digital e o prestador de atividade faz-se de acordo com os princípios gerais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - A circunstância de o prestador de atividade utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital.

Artigo 192.º-C

Presunção de contrato de trabalho com plataforma digital

1 - Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital, se verificarem algumas das seguintes características:

- a) O prestador não dispõe, perante o cliente final, de uma organização empresarial própria e autónoma, antes presta o seu serviço inserido na organização de trabalho da plataforma;
- b) A plataforma digital fixa os preços para a atividade realizada na mesma e a remuneração devida ao prestador, processando aquele os pagamentos a efetuar;
- c) A plataforma digital leva a cabo um controlo em tempo real da prestação da atividade em causa, sem que o prestador possa realizar a sua tarefa desvinculado da plataforma, designadamente mediante a gestão algorítmica da atividade e através de sistemas de geolocalização constante do prestador;
- d) A plataforma digital submete o prestador a sistemas de avaliação por parte dos beneficiários do serviço e fornece aos mesmos a avaliação ou o rating dos seus trabalhadores
- e) A plataforma digital goza de poderes disciplinares, designadamente o de sancionar, por várias formas, o prestador que seja alvo de uma avaliação menos positiva, inclusive impedindo-o de aceder à aplicação que lhe permite contactar com a clientela.

2 - Constitui contraordenação muito grave, imputável à plataforma digital, a prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma ou com recurso a entidades terceiras, em condições características de contrato de trabalho.

Artigo 192.º-D

Forma e conteúdo

1 - O contrato de trabalho celebrado com plataforma digital está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Atividade a desenvolver pelo trabalhador;
- c) Formas de gestão do tempo de trabalho a prestar, com a observância dos limites máximos do período normal de trabalho estabelecidos na lei;
- d) Modo de cálculo e de pagamento da retribuição do trabalhador;
- e) Datas de celebração do contrato e de início do trabalho;

2 - A forma escrita é exigida apenas para efeitos probatórios, não determinando a sua falta a invalidade do contrato.

Artigo 192º-E

Regime aplicável

1 - Às relações emergentes de contrato de trabalho celebrado com plataforma digital aplicam-se as regras gerais do contrato de trabalho que sejam compatíveis com a sua especificidade.

2 - O disposto no número anterior vale, designadamente, em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato e de proibição do despedimento sem justa causa.

3 - O Estado deve incentivar a contratação coletiva neste âmbito, de modo que o regime jurídico deste contrato de trabalho atenda às especificidades das relações laborais em causa.

Artigo 192º-F

Deveres de transparência da plataforma digital

1 - A plataforma digital tem o dever de informar o trabalhador, e consultar e informar as estruturas coletivas de representação dos trabalhadores, sobre os parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos e os sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões que podem incidir nas condições de trabalho, acesso e manutenção de emprego, nomeadamente a elaboração de perfis pessoais.

2 - A plataforma digital tem o dever de informar as entidades com competência inspetiva na área laboral e da proteção de dados sobre todos os elementos relacionados com a

gestão algorítmica da atividade e a utilização de sistemas de inteligência artificial, caso tal seja requerido por aquelas entidades.

3 - A plataforma digital tem o dever de indicar o número de trabalhadores ao seu serviço, no âmbito do Relatório Único.

4 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números anteriores.»

Artigo 5º

Acompanhamento, fiscalização e informação obrigatória

1 - As plataformas digitais dispõem de um período de três meses, a contar da entrada em vigor da presente lei, para comprovarem o cumprimento das disposições nela constantes, devendo para o efeito, no decurso desse prazo, prestar à Autoridade para as Condições de Trabalho informação nominal dos contratos de trabalho que celebraram.

2 - Compete à Autoridade para as Condições de Trabalho verificar o previsto no número anterior, adotando, se necessário, o procedimento tendente à instauração de ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, bem como comunicar eventuais incumprimentos às autoridades responsáveis pelo licenciamento da atividade.

3 - O incumprimento por parte da plataforma digital do reconhecimento de existência de contratos de trabalho pode determinar o cancelamento da licença e a sua não renovação por parte das entidades competentes.

4 - A Comissão Nacional de Proteção de Dados emite, num prazo de dois meses após a entrada em vigor da lei, uma orientação técnica relativa às regras de utilização de algoritmos por plataformas digitais.

5 - O disposto no n.º 1 do presente artigo constitui contraordenação muito grave.

Artigo 6º

Consideração do período de atividade anterior em plataforma digital

1- Para os efeitos da Lei n.º 23/2007, de 04 de julho, o reconhecimento da laboralidade previsto na presente lei considera todo o período de prestação de atividade já realizado para a empresa titular da plataforma.

2- Os prestadores de atividade podem fazer prova do facto disposto no n.º 1 através dos registos de utilização da plataforma ou de qualquer outro meio de prova admitido em direito.

Artigo 7.º

Disposições transitórias

1 - A Autoridade para as Condições do Trabalho desenvolve, no primeiro ano de vigência da lei, uma campanha específica de fiscalização neste setor, sobre a qual é elaborado um relatório a ser entregue e debatido na Assembleia da República.

2 - No prazo de três meses após a entrada em vigor da presente lei, são feitas as alterações necessárias à Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, para compatibilizá-la com o presente diploma, no que às relações laborais diz respeito.

Artigo 8º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, 12 de outubro de 2021

Os deputados e as deputadas do Bloco de Esquerda,

José Soeiro; Isabel Pires; Pedro Filipe Soares; Jorge Costa; Mariana Mortágua;
Alexandra Vieira; Beatriz Dias; Diana Santos; Fabíola Cardoso; Joana Mortágua;
João Vasconcelos; José Manuel Pureza; José Maria Cardoso; Luís Monteiro;
Maria Manuel Rola; Moisés Ferreira; Nelson Peralta; Ricardo Vicente; Catarina Martins