



Trabalhador da *Economia Gig* - flexibilidade ou insegurança?

Relativamente recente no mercado laboral, mas já viral, o fenómeno da *Economia Gig* retrata as relações de trabalho temporárias ou baseadas em tarefas específicas, frequentemente mediadas por plataformas digitais. São exemplos os motoristas de aplicativo, os estafetas que entregam comida, os *freelancers* em áreas de design gráfico ou de redacção de conteúdos e os prestadores de serviços de consultoria, profissões estas com uma presença progressiva nos dias de hoje. O termo *gig* era usado, no mundo da música, para designar apresentações de *jazz* ao vivo, sendo neste contexto citado para simbolizar as interações também de curta duração dos trabalhadores aderentes a este modelo de natureza transaccional e flexível. Embora a sua expansão global traduza o seu indiscutível mérito, discutidas são, também, as várias *nuances* decorrentes deste novo regime laboral, que contrasta com o tradicional emprego estável e a tempo inteiro e a necessidade de protecção de direitos mínimos.

Vários foram os factores que deram origem à *Economia Gig*. A crescente indispensabilidade de recurso à *Internet* e aos dispositivos móveis para a satisfação das nossas necessidades diárias levou à criação de diversas plataformas digitais com o intuito de conectar direta e virtualmente os consumidores ao serviço procurado. Segundo o Conselho Europeu, existem cerca de 500 plataformas digitais operacionais na União Europeia¹, como, por exemplo, a *Uber*, a *Airbnb*, a *Deliveroo* e a *Upwork*, às quais, decerto, já recorreremos com conforto pessoal acrescido e eficácia de resposta e que, durante a pandemia, atingiram o seu auge, acelerando o seu exponencial crescimento e o seu crescente posicionamento num mercado até então baseado em modelos comerciais mais tradicionais.

Efectivamente, fruto destas circunstâncias e dos constantes avanços tecnológicos, a digitalização do mercado laboral numa sociedade globalizada promoveu a realização de um trabalho “deslocalizado”, ou seja, permitiu que trabalhadores de qualquer ponto do globo, trabalhando ou prestando serviços como *freelancers*, pudessem colaborar com empresas, também elas, de qualquer parte do mundo, o que aumentou a competição feroz mas também as chances de crescimento profissional, ao mesmo tempo que catapultou para a ribalta empresas cujo conceito e natureza e, sobretudo, *modus operandi*, seria, poucos anos antes, uma fórmula de sucesso improvável. É, também, de acreditar que o êxito desta nova forma de trabalhar em muito se ficou a dever a uma aspiração dos trabalhadores mais jovens, que veem no trabalho menos uma realização absoluta ou um modo de vida e mais (e, por vezes, apenas) um simples e relativo meio de obter rendimentos para custearem outras vivências mais interessantes, lúdicas e apelativas, como sejam o viajar e o poderem passar mais tempo de lazer com a família e com os amigos, querendo, por isso, escapar ao fixo horário de trabalho e às obrigações e responsabilidades diárias e permanentes.

¹ Fonte: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/>

Por outro lado, as empresas encontraram aqui uma forma de reduzir custos, nomeadamente, com benefícios devidos aos trabalhadores, seguros, segurança social e impostos, preferindo, crescentemente, contratar para a execução de tarefas específicas, ao invés de estabelecer vínculos formais e duradouros por via contratual. De facto, inegáveis são as crescentes vantagens e as novas oportunidades da *Economia Gig*, desde logo, ao proporcionar flexibilidade e autonomia aos trabalhadores, podendo estes escolher a que “gigs” dar resposta e optar pelos que mais gostam ou pelos que melhor pagam. Pode, ainda, ser uma fonte adicional de rendimento, quando cumulado com outros empregos, dada a sua natureza temporária, que permite essa conciliação, assim como possibilita o acesso a novas oportunidades de exercício de actividade ou de prestação de serviços, muitas vezes em comunicação com o estrangeiro mas sem prescindir da escolha de local, de tempo e de modo de prestação. Contudo, há o reverso da medalha.

A actividade nas plataformas digitais caracteriza-se pelo recurso a trabalho independente, que não é, em regra, subordinado, e pelo uso tecnológico de algoritmos para gerir os trabalhadores, sendo este um sistema fracamente regulado pela lei ou mesmo fora de regulação. Este cenário leva a que os trabalhadores sejam, frequentemente, expostos a condições de trabalho precárias, bem como privados de alguns direitos essenciais, numa espiral de insegurança jurídica, persuadidos a aceitar uma errada classificação da sua força laboral ou da sua prestação de actividade.

Em Portugal, alguns destes casos podem enquadrar-se no preocupante panorama dos “falsos recibos verdes”, em que os empregadores, utilizando um meio de pagamento destinado a trabalhadores independentes, contratam trabalhadores como se fossem autónomos, mas em que, por vezes, na relação em vigor encontram-se indícios de um contrato de trabalho, designadamente, a fixação de um horário, o recebimento de ordens e instruções diretas, uma remuneração certa e periódica, o fornecimento de instrumentos, a existência de poder disciplinar, entre outros. Mas também há situações de verdadeiras prestações de serviço que, por vezes, são erradamente qualificadas como de trabalho subordinado.

Algumas empresas aproveitam-se deste esquema ilegal não só como forma de evitar os custos decorrentes do contrato de trabalho regular, como contribuições para a segurança social e o pagamento de subsídios, mas também porque o contrato de prestação de serviços pode ser extinto com maior facilidade, enquanto o contrato de trabalho, decorrido o período experimental, condiciona a capacidade de denúncia por parte do empregador à existência de uma justa causa de cessação do vínculo constituído. Também por vezes se consideram abusivamente como relações de trabalho situações que voluntária, substantiva, formal e materialmente são de prestação de serviços.

No primeiro caso, embora considerados autónomos, na aparência da pendência de um contrato de prestação de serviços, estes trabalhadores executam, muitas vezes, a sua real actividade sob subordinação jurídica, sendo esta característica própria do tradicional contrato de trabalho, ao qual se aplica um regime de garantias legais que àquele não se confere. No segundo caso, é de expressa e esclarecida vontade de ambas as partes que vigora um verdadeiro contrato de prestação de serviços.

Enquanto um trabalhador independente tem total liberdade para estabelecer o modo de execução da sua actividade, concordando apenas em entregar um certo resultado num certo prazo, a prestação laboral a que o trabalhador contratado por tempo indeterminado se vincula é, por vezes, de carácter subordinado e concretizada pelo empregador através do seu poder de direcção - é este o aspecto que o diferencia do verdadeiro prestador de serviços.

Exemplificando, empregado, trabalhador subordinado, será o motorista da *Uber* cujo horário, tarifas e método de trabalho sejam controlados pela plataforma, recebendo ordens e instruções e tendo de respeitar as regras de funcionamento do sistema, horários precisos e fixos, etc.. Diversamente, será prestador autónomo, verdadeiro prestador de serviços, o motorista que escolha o tempo de trabalho que presta, as viagens que quer realizar e os preços das mesmas, sendo remunerado apenas pela tarefa que executar, sem que haja uma obrigação de trabalho constante.

No entanto, de acordo com dados divulgados pela Comissão Europeia, em 2021, de entre os cerca de 28 milhões de trabalhadores de plataformas na União Europeia, estimava-se já que 5.5 milhões se encontravam incorrectamente classificados². Na prática, também no contexto da *Economia Gig* a pureza dos conceitos se pode adulterar. Muitas destas situações são de natureza ambígua e, por isso, de complexa resolução, o que conduziu, em Portugal, a uma alteração do Código do Trabalho, em 2023, que veio introduzir o artigo 12.º-A sob a epígrafe “Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital”, enunciando seis características que permitem presumir a existência de contrato de trabalho neste domínio. Com base nesta modificação, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) elaborou 861 participações ao Ministério Público, com vista ao reconhecimento do vínculo laboral dependente entre estafetas e plataformas digitais, tendo identificado 2.609 trabalhadores alegadamente autónomos, distribuídos por 16 plataformas³.

A jurisprudência já se pronunciou sobre algumas acções emblemáticas, reconhecendo a existência de um contrato de trabalho entre trabalhadores que exercem a sua função através destas plataformas⁴, destacando-se a decisão do Tribunal do Trabalho de Castelo Branco que reconheceu, em Março de 2024, a existência de um contrato de trabalho por tempo indeterminado entre quatro estafetas e a *Uber Eats*, pelo facto da plataforma delimitar o valor retributivo devido aos trabalhadores, assim como os respectivos horários e regras específicas quanto ao modo executório da actividade, no âmbito de uma estrutura organizada sob o domínio da plataforma⁵. Neste mesmo sentido e mais recentemente decidiu o Tribunal da Relação do Porto ao reconhecer a existência de vínculo laboral no caso de um trabalhador com a função de estafeta que exercia a sua actividade através do recurso a uma plataforma digital. Decidiu o Tribunal que *“existe subordinação jurídica do estafeta à plataforma digital se, a partir do momento em que aquele se conecta à aplicação passa a integrar um serviço organizado alheio e concebido inteiramente pela recorrida, observando parâmetros de organização e funcionamento unilateralmente definidos pela mesma através da aplicação que organiza o esquema de prestação da actividade, ficando ainda sujeito ao poder sancionatório.”*⁶

Pouco tempo depois, e em sentido diverso, o Tribunal do Trabalho de Portimão recusou a presença de tal vínculo laboral entre 27 estafetas e a *Glovo*, invocando como principal argumento o facto do trabalhador poder dispensar tarefas que lhe sejam propostas e, portanto, se lhe é permitido recusar a prestação laboral, não se encontra sob subordinação jurídica. Além disso, o Tribunal reforçou a sua posição com base na inexistência de um dever de não concorrência, podendo o estafeta trabalhar paralelamente em plataformas concorrentes, assim como pode ele próprio fixar o seu horário e o local em que presta a actividade⁷. Mais recentemente e também neste sentido entendeu o Tribunal da Relação de Lisboa em 9 de Abril de 2025 ao decidir que inexistente contrato de trabalho entre um trabalhador que prestava a actividade de estafeta e a entidade empregador *Glovoapp Portugal Unipessoal Lda*. Decidiu o Tribunal que *“tendo resultado provado que o prestador de actividade paga uma taxa pela utilização da plataforma da Ré, decide unilateralmente o local onde presta a sua actividade, escolhe o tempo e disponibilidade para o desenvolvimento da actividade, pode recusar pedidos de entrega sem que se tenha provado qualquer penalização para tal recusa e pode ligar-se e desligar-se da plataforma quando bem entender, sem que daí resultem quaisquer consequências, é de concluir que a Ré ilidiu a presunção de existência de contrato de trabalho.”*⁸

² Fonte: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698923/EPRS_BRI\(2022\)698923_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698923/EPRS_BRI(2022)698923_EN.pdf)

³ Fonte: <https://expresso.pt/economia/trabalho/2024-01-11-ACT-fez-861-participacoes-ao-Ministerio-Publico-sobre-trabalhadores-das-plataformas-b53c2f0b>

⁴ Neste sentido vejam-se as decisões dos seguintes acórdãos: *Ac. TRG de 3/10/2024*; *Ac. TRG de 17/10/2024*; *Ac. TRP de 03/02/2025*.

⁵ Fonte: <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/lei-laboral/detalhe/tribunal-reconhece-contrato-de-trabalho-a-quatro-estafetas-da-uber-eats>

⁶ Fonte:

<https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/981045cbefa5c97680258c6e004598ec?OpenDocument>

⁷ Fonte: <https://eco.sapo.pt/2024/04/08/tribunal-de-portimao-descarta-contrato-entre-27-estafetas-e-glovo/>

⁸ Fonte:

<https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/6df1cc5f64de731080258c6d00361997?OpenDocument>

Estas sentenças, em sentido *díspar*⁹, revelam que a concretização do conceito de subordinação, com efeito, não é unânime, e uma maior, *rectius*, uma melhor regulação da *Economia Gig* é necessária para a formação de uma jurisprudência consolidada, de modo a evitar causar incerteza jurídica quer para as plataformas, para que conheçam o modelo aceite pelos tribunais, quer para os trabalhadores, para que tenham previsibilidade nas suas relações e maior clareza nos seus direitos.

A nível internacional, o tema tem também sido objecto de grande debate. O Supremo Tribunal do Reino Unido foi pioneiro na protecção dos trabalhadores da *Economia Gig*, ao decidir, em 2021, a favor dos motoristas da *Uber*, conferindo-lhes direitos como férias pagas e salário mínimo¹⁰. Também Espanha inovou, em 2021, com a *Lei Ryder*, ao rectificar o estatuto do trabalhador espanhol, decretando uma presunção de laboralidade no âmbito das plataformas digitais de entrega¹¹. A discussão da questão ganhou ainda mais relevo com a entrada em vigor, na União Europeia, da Directiva sobre Trabalho em Plataformas, a 1 de Dezembro de 2024, que deve ser transposta para a ordem interna dos Estados-Membros até 2 de Dezembro de 2026. Com vista a proteger os trabalhadores, este diploma vem estipular que compete às plataformas digitais afastar, mediante prova, a presunção legal de vínculo empregatício, assim como vem assegurar que a estes trabalhadores, cujas condições de trabalho e remuneração sejam controladas pela plataforma, são concedidos direitos laborais como salário mínimo, férias remuneradas, reforma e seguro de saúde. Além disso, os trabalhadores poderão contestar decisões geradas por sistemas automatizados de monitoramento, cujo algoritmo deve ser humanamente supervisionado, sendo vedado o acesso a determinadas informações pessoais, como dados biométricos e respeitantes à sua actividade sindical¹². Também a Organização Internacional do Trabalho (OIT) analisou a precarização do trabalho nas plataformas digitais, que foi mesmo um dos temas da 113ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada recentemente em Junho de 2025, alertando para a necessidade de adopção de leis internacionais vinculativas neste âmbito e de adaptação das normas laborais às novas realidades do trabalho digital¹³.

O caminho para uma regulação mais justa e rigorosa da *Economia Gig* está, assim, a ser traçado, sendo esta uma realidade que, com certeza, veio para ficar, mas cujo equilíbrio entre liberdade e responsabilidade, entre autonomia e protecção, será certamente decisivo para o seu sucesso a longo prazo. Importa incentivar um ambiente de diálogo e negociação entre os Governos e as plataformas digitais, dando igualmente voz aos trabalhadores, através do fortalecimento da organização e da actividade sindical. E assim se retoma a questão que aqui nos trouxe – ser trabalhador da *Economia Gig*, é motivo de crescente insegurança ou factor de acrescida flexibilidade laboral? Estamos em crer que haverá insegurança enquanto a regulamentação for, *de per se*, quase inexistente ou tendencialmente insegura.

Decisões jurisprudenciais contrastantes surgem em toda a Europa, por ausência de uma regulamentação acertada, que procura, ainda, reconduzir estas situações a uma das duas modalidades tradicionais de trabalho – dependente ou independente. Mas o crescente desejo das modernas gerações por mais liberdade e maior flexibilidade reflecte uma realidade que já se sobrepôs ao paradigma jurídico e à qual as normas referentes quer ao trabalho subordinado quer à prestação de serviços não conseguem eficazmente dar resposta única ou sempre justa, eficaz ou eficiente. Cumpre, neste sentido, considerar a criação de novas formas de trabalho, eventualmente, um *tertium genus*, que assista às necessidades emergentes, pois só com o surgimento de regras que valorizem esta vontade de autodeterminação e promovam a transparência algorítmica das plataformas digitais poder-se-á mitigar a fragilidade a que são sujeitos os interessados nestas novas formas de actividade.

Carlos Pinto de Abreu e Frederica Pacheco

⁹ No sentido da inexistência de contrato de trabalho vejam-se os seguintes acórdãos: [Ac. TRL de 26/02/2025](#); [Ac. TRL de 12/02/2025](#); [Ac. TRL de 15/01/2025](#); [Ac. TRP de 7/04/2025](#)

¹⁰ Fonte: <http://www.publico.pt/2021/02/19/economia/noticia/tribunal-britanico-rejeita-recurso-condutores-uber-sao-funcionarios-direito-beneficios-1951401>

¹¹ Fonte: <https://direitosdeverdade.com/lei-ryder-da-espanha/>

¹² Fonte: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/>

¹³ Fonte: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/ILC113-V%282%29-%5BWORKQ-241129-001%5D-Web-EN.pdf>