

BOLETIM LABORAL *Portugal*

JUNHO 2025



JURISPRUDÊNCIA

ESTAFETA DE PLATAFORMA DIGITAL I PRESUNÇÃO DE LABORALIDADE I APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO

AC.STJ de 15/05/2025 / Proc. 1980/23.3T8CTB.C2.S1 (Relator Mário Belo Morgado)

Revoga o acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Coimbra no âmbito de ação de reconhecimento da existência do contrato de trabalho instaurada pelo Ministério Público, envolvendo a plataforma digital UBER EATS e um conjunto de estafetas.

No caso em apreço, ao contrário do decidido na primeira instância, a Relação de Coimbra concedera provimento ao recurso de apelação interposto pela ré, por excluir às relações em causa a aplicação da (nova) presunção de laboralidade no artigo 12.º-A, do Código do Trabalho (CT) “pelo facto de se terem iniciado antes da entrada em vigor desta disposição legal”.

Como ponto prévio, esclareça-se que a Relação deu como provado que os profissionais iniciaram a sua atividade para a ré em datas anteriores a 01/05/2023, data da entrada em vigor do referido artigo 12.º-A do CT.

Na fundamentação da sua decisão, considera o STJ, *in casu*, que não estão em discussão as condições de validade das relações jurídicas estabelecidas entre as partes, nem, sequer, os efeitos jurídicos de factos/situações (totalmente) anteriores à entrada em vigor da lei nova”. Para o STJ, do que se trata é, relativamente a cada um dos profissionais, de determinar as regras em função das quais se afere a qualificação jurídica das suas relações jurídicas, traduzidas na prestação duradoura de uma atividade produtiva, “situação que, no tocante a todos eles, perdurou para além do momento da entrada em vigor da Lei n.º 13/2023”.

Reconhece o STJ que este tribunal “tem limitado a aplicação da lei nova aos casos em que, após o início da sua vigência, o vínculo obrigacional estabelecido entre as partes se vai reconfigurando ao longo do tempo”.

Todavia, logo esclarece que, “no plano da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, não se vê que ao autor seja de exigir prova positiva dessa reconfiguração”, para concluir que, relativamente a relações jurídicas iniciadas antes da entrada em vigor do artigo 12.º-A do CT, “a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital é aplicável aos factos enquadráveis nas diferentes alíneas do seu n.º 1 que, no âmbito dessas relações jurídicas, tenham sido praticados posteriormente àquele momento (01.05.2023)”.

Termina, assim, fazendo descer os autos à segunda instância, para nova decisão pela Relação à luz das circunstâncias das alíneas a), b) e d) do n.º 2 do artigo 12.º-A do CT, que esta anteriormente considerara prejudicadas por entender que não se aplicavam às situações sob apreciação – isto tendo em conta que, como o STJ refere, o artigo 679.º do Código de Processo Civil exclui do julgamento da revista a “regra da substituição do tribunal recorrido”, consagrada no artigo 665.º do mesmo Código, relativamente ao julgamento da apelação.

ESTAFETA DE PLATAFORMA DIGITAL I NATUREZA DA RELAÇÃO CONTRATUAL

[AC.STJ de 28/05/2025 / Proc. 29923/23.7T8LSB. L1.S1 \(Relator Mário Belo Morgado\)](#)

Revoga acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Lisboa – que confirmara anterior decisão de primeira instância – na sequência de recurso apresentado pelo Ministério Público no âmbito de ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho envolvendo a plataforma digital Glovo e um estafeta.

Diga-se que, em primeira instância e na Relação, se considerou que, não obstante se terem julgados verificados os indícios constantes das alíneas a), b), c), e) e f) do n.º 1 do artigo 12.º -A do Código do Trabalho, a ré logrou ilidir a presunção de laboralidade que daí decorria.

Na fundamentação da sua decisão, o STJ valora a “expressão quantitativa” em que se traduz o preenchimento de cinco dos seis elementos possíveis da presunção de laboralidade, considerando que dois deles, ligados aos poderes de direção, supervisão e controle, “são especialmente fortes”.

Entende ainda haver “uma forte inserção do estafeta na organização algorítmica” da ré, a qual se manifesta, entre outros fatores, na circunstância de os instrumentos de trabalho essenciais do estafeta, que são a plataforma digital e as aplicações a ela associadas, pertencerem e serem geridos e explorados pela mesma ré.

Em paralelo, o STJ desvaloriza o facto de o estafeta “escolher a área em que trabalha, poder recusar serviços e conectar-se/desconectar-se da aplicação sempre que o entenda, sem ter de cumprir qualquer horário predefinido, nem de cumprir qualquer limite mínimo de tempo de disponibilidade”, circunstâncias que entende não serem decisivas para a qualificação do vínculo contratual num quadro geral em que o estafeta está na dependência económica da ré e para esta trabalha regularmente – em regra diariamente. Também não valoriza a possibilidade de o estafeta poder alterar o valor base dos serviços mediante a aplicação de um multiplicador, “uma vez que esta ferramenta era disponibilizada pela própria ré e dentro dos limites por esta fixados”.

Na formação da convicção do STJ de que o estafeta se encontrava sujeito à autoridade da ré – a qual, esclarece, “pode ser meramente potencial, não sendo necessário que se

traduza em atos de autoridade e direção efetiva” – assume-se sim como decisivo o facto de a sua atividade, independentemente da margem de liberdade que lhe é reconhecida, ser “desenvolvida num quadro de regras específicas definidas pela empresa, a qual (...) também controla e supervisiona a atuação da contraparte, tal como tem a possibilidade de exercer o poder disciplinar, mediante a suspensão ou desativação da respetiva conta”.

Por último, sem deixar de considerar os elementos que contrastam com a matriz típica de uma relação de trabalho subordinado – tais como o facto de o estafeta pagar à ré uma taxa pela utilização da plataforma –, entende, todavia, que não se lhes pode atribuir uma relevância decisiva, “tanto mais que, como se sabe, o recurso a cláusulas contratuais com características de autonomia se encontra com frequência associado ao abuso do estatuto de trabalhador independente e às relações de trabalho encobertas, flagelo que com a presunção de laboralidade em apreço se visou, precisamente, combater”.

Conclui o STJ, como tal, e sem deixar ainda de assinalar que no sentido da subordinação concorrem ainda as circunstâncias “de o estafeta não ter qualquer obrigação de resultado para com a contraparte” e de “não assumir algum risco financeiro ou económico”, que a ré “não logrou ilidir a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital”.

CADUCIDADE DE RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO I FACTO INSTANTÂNEO I MUDANÇA DE LOCAL DE TRABALHO

[AC. RE de 05 /06/2025 / Proc. 3505/24.4T8STB. E1 \(Relatora Paula do Paço\)](#)

Confirma a decisão proferida na primeira instância, considerando improcedente o recurso apresentado pelo autor trabalhador, numa ação em que estava em causa a apreciação da licitude da justa causa por este invocada (e da indemnização daí decorrente)

na resolução de contrato de trabalho devido a uma alegada mudança injustificada do seu local de trabalho, unilateralmente decidida pela ré empregadora.

Na fundamentação da sua decisão, começa a Relação de Évora por clarificar que, ao apreciar o cumprimento pelo trabalhador do cumprimento do prazo de caducidade de 30 dias previsto no n.º 1 artigo 395.º do Código do Trabalho, importa apurar “se está em causa um facto instantâneo, um facto continuado ou um facto instantâneo com efeitos duradouros”.

Sendo a mudança de local de trabalho um facto instantâneo, entende a Relação que, num segundo momento, haverá que aferir se os efeitos deste facto instantâneo são suscetíveis de agravamento com o decurso do tempo, o que no caso concreto equivale a analisar “se o trabalhador quando tomou conhecimento da mudança do local de trabalho estaria em condições de ajuizar as implicações dessa mudança no devir do contrato”. Segundo a Relação, “o que releva é, pois, o momento em que o trabalhador fica ciente da gravidade dos factos e, conseqüentemente, da impossibilidade de subsistência da relação laboral”.

Ora, considera a Relação, *in casu*, que “as conseqüências da mudança de local de trabalho não se tornaram cognoscíveis apenas com o passar do tempo, porquanto já eram identificáveis aquando do conhecimento da mudança de local de trabalho”, concluindo, pois, que a contagem do prazo de caducidade de 30 dias se iniciou “no momento em que o trabalhador conheceu o facto e terminou decorridos 30 dias após esse momento, pelo que, quando o autor apresentou a comunicação de resolução (oito meses depois do conhecimento desse facto), já tinha caducado o direito de resolver o contrato com justa causa com o fundamento invocado, tendo pois o tribunal a *quo* decidido bem quanto à procedência da exceção de caducidade.

PARA MAIS INFORMAÇÕES, POR FAVOR CONTACTE:

**DIOGO LEOTE NOBRE**

Diogo.Leote@mirandalawfirm.com

**PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN**

Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com

**JOÃO PIRES TEIXEIRA**

Joao.piresteixeira@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2025 A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para: boletimfiscal@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para: boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para: boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com.