



# A regulação portuguesa sobre serviços de transporte de passageiros via plataformas digitais: breves comentários sobre a Lei 45/2018

por André Gonçalves Zipperer

## *Sobre a Lei 45/2018*

O governo português editou em 10 de agosto de 2018 a Lei 45, que estabelece o regime jurídico da “atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizado a partir de plataforma eletrônica”. A lei também estabelece o regime jurídico das próprias plataformas eletrônicas que organizam e disponibilizam este serviço.

Trata-se de extenso texto legal que mistura aspectos administrativos e trabalhistas e, seguindo a tradição portuguesa (devidamente “importada” pelo Brasil), cria uma enorme burocracia para possibilitar a operação desse tipo de intermediação de serviço.

Com a criação de plataformas destinadas à intermediação de trabalho humano, o mundo vem experimentando profunda mudança nas relações laborais. Trata-se do *crowdwork* ou o “trabalho na multidão”, fruto de influxos de numa nova ciência de redes, da desconcentração produtiva impulsionada pelas inovações destrutivas.

A relação de trabalho assim caracterizada, decorrente da transformação dos processos produtivos do século XXI não pode, no entanto, ser caracterizada como uma relação de emprego padrão.

A intermediação desse tipo de trabalho é denominada *crowdsourcing* ou multiterceirização, sendo que o modelo tratado na lei é o *crowdsourcing* do tipo *off line*, ou aquele no qual há contato direto entre o requerente, cliente da plataforma e o trabalhador.

Esta forma de intermediação de trabalho ganhou terreno extremamente rápido, aproveitando-se da tática do “fato consumado” se aproveitando da notória lentidão dos legisladores. A empresa Uber passou a operar no Brasil junto com a copa do mundo de 2014, praticamente junto ao início da operação em Portugal e, apesar de algumas tentativas modestas (como a lei 13.640 de 27 de março de 2018), o país não tem uma legislação segura para esse tipo de modelo de negócio. Registre-se que a operação do Uber em São Paulo é a maior do mundo para esta empresa.

A lei estabelece alguns importantes conceitos legais e cria a figura do “transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrônica”, chamado também de TVDE. São trazidos conceitos em inglês como “*hailing*” “*carpooling*” e “*carsharing*”, sendo que estes dois últimos descaracterizam o serviço de transporte previsto na lei.

Também traz conceitos de “utilizador da plataforma eletrônica”, ou seja, o cliente desta. O trabalhador é caracterizado como “motorista de transporte em veículo caracterizada a partir de plataforma eletrônica”. A lei também conceitua “plataformas eletrônicas” e “operadores de plataformas”.

A grande novidade trazida pela lei, no entanto, é a figura do “operador de TVDE”, diferente da figura do motorista (mas que pode se confundir com este, já que não há impedimento) e ao qual é designada a operação do modelo de negócio. Ao “operador de TVDE” é exigida uma infinidade de

procedimentos burocráticos para a operação do negócio. Segundo o artigo 10º. da lei, o motorista prestará serviços ao “operador de TVDE” e não à plataforma, apesar da exigência de o mesmo estar obrigatoriamente cadastrado junto a ela.

Aplica-se a esta relação o previsto no artigo 12º. do Código de Trabalho português. Neste sentido permanece nebulosa a interpretação dos itens “1.a” à “1.e” deste artigo em relação a esta nova forma de prestação e serviço.

Essa figura do operador lembra, apesar de guardar diferenças importantes, a figura das empresas “guarda-chuva” previstas em outras legislações como da Itália e da Bélgica e, no Brasil, o “OGMO” ou “órgão gestor de mão de obra” que organiza e intermedeia o trabalho dos avulsos portuários.

Questão importante é que a lei reconhece a posição débil do “utilizador” ou cliente da plataforma, esclarecendo já no próprio texto legal que os contratos de utilização são de “adesão” e que se aplica a legislação aplicável em matéria de proteção dos consumidores.

As questões laborais estão espalhadas dentro do texto legal, apesar deste se apresentar eminentemente como uma regra Direito Público e de Direito Económico que visa a regulação da atividade económica.

A divisão de responsabilidades entre o operador de TVDE e a plataforma, ou o operador de plataforma se apresenta bastante cinzenta, em especial no que respeita ao controle da atividade.

Importante regra de Direito do Trabalho inserida no texto é a limitação de trabalho a 10 horas diárias “independentemente do número de plataformas nas quais o motorista de TVDE preste serviços”. A norma, no entanto, não se esgota em si mesma.

Pela característica própria do modelo de negócios, o trabalhador pode estar “*on line e off line*”, “*on work e of work*”, cadastrado e descadastrado. A lei, no entanto, não faz essa importante distinção.

Outro grave entrave é o fato de que a limitação deva ser considerada “independentemente do número de plataformas a que o autor preste serviços”. A lei não esclarece se esta limitação deva considerar a quantidade de tempo combinado entre as plataformas (já que neste caso elas devem ter acesso ao sistema da outra) ou se a limitação é por tempo corrido.

A responsabilidade pelo controle do tempo de trabalho é do operador de plataforma eletrónica, nada esclarecendo sobre a responsabilidade do operador de TVDE. A lei também não prevê pagamento de jornada extraordinária.

A lei 45, apesar de remeter à legislação sobre proteção de dados informacionais sensíveis, especialmente à GRPD nada fala sobre importante questão, que é o direito reputacional digital.

Neste sentido é destacado a iniciativa do Parlamento Europeu que aprovou em 15 de junho de 2017 uma agenda europeia para a economia colaborativa<sup>1</sup>, sendo que nesta agenda, consta a importância de assegurar que os trabalhadores das plataformas colaborativas sejam beneficiados da portabilidade das notações e das avaliações, que constituem o seu valor no mercado digital, devendo-se garantir a transferibilidade e a acumulação de notações e avaliações em diferentes plataformas.

Ainda, considera que os mecanismos de notação e avaliação devem ser desenvolvidos de forma transparente e que os trabalhadores devem ser informados sobre os critérios gerais utilizados para o desenvolvimento destes mecanismos.

A portabilidade de informações pessoais também é prevista na legislação europeia no Regulamento Geral para Proteção de Dados (GDPR – *General Data Protection Regulation*), Regulamento 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, importante estatuto sobre a proteção de dados pessoais que veio a substituir a substituiu a diretiva 95/46/EC.

---

<sup>1</sup> PARLAMENTO EUROPEU. Resolução do Parlamento Europeu de 15 de junho de 2017 sobre uma agenda europeia para a economia colaborativa. (P8\_TA-PROV (2017)0271). Disponível em: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+XML+V0//PT>> Acesso em: 18 out. 2017.

A lei, no entanto, não prevê tais direitos preferindo ater-se a uma contribuição sobre a taxa de intermediação cobrada pela empresa, o que, assim como o restante da legislação pode naufragar caso a plataforma de intermediação de serviços passe a operar a partir de outro país.

Aliás, duas situações que normalmente são deixadas de lado pelas legislações que tratam do tema: O valor econômico e comercial das informações captadas e a característica remota da prestação de serviços possibilitada pela internet móvel, o que possibilita que qualquer dessas plataformas se instale em país estrangeiro e passe a operar de lá sem que se apliquem os regulamentos nacionais. Neste sentido, urge que se comece a pensar em uma legislação transnacional.

*André Gonçalves Zipperer*

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Professor de Direito e Processo do Trabalho.  
Advogado na Zipperer e Minardi Advogados em Curitiba no Brasil