



UNIVERSIDADE  
E D U A R D O  
MONDLANE

UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

Faculdade de Direito

Curso de Licenciatura em Direito

Trabalho de Fim de Curso

**A Natureza Jurídica da Relação Contratual Entre a Empresa Yango e os Seus Motoristas**

**Supervisor:** Professor Doutor Duarte Casimiro

**Candidata:** Nicole Melanie Canda De Sousa

Maputo

Março de 2025



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

Faculdade de Direito

Curso de Licenciatura em Direito

Trabalho de Fim de Curso

**A Natureza Jurídica da Relação Contratual Entre a Empresa Yango e os Seus Motoristas**

**Estudante:**

Nicole Melanie Canda De Sousa

Trabalho de Fim de Curso a ser entregue à Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane, como requisito parcial à obtenção do grau de Licenciatura em Direito, elaborado sob a orientação do **Professor Doutor Duarte Casimiro**.

Maputo, Março de 2025

## **DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE**

Eu, **Nicole Melanie Canda De Sousa**, declaro, por minha honra, que o presente Trabalho de Fim de Curso é da minha autoria, elaborado em conformidade com o Regulamento para obtenção do Grau de Licenciatura em Direito, vigente na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane. Sendo este trabalho, o resultado do meu esforço pessoal, cujas fontes consultadas para a sua elaboração foram devidamente indicadas.

A Licencianda

---

**(Nicole Melanie Canda De Sousa)**

## AGRADECIMENTOS

Finalizado o presente Trabalho de Fim de Curso conducente à obtenção do Grau de Licenciatura em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane, cumpre endereçar os meus agradecimentos a todos os que, nesta jornada, directa ou indirectamente, prestaram o seu contributo, para que o presente trabalho fosse realizado e finalizado com sucesso.

Em primeiro lugar, endereço os meus agradecimentos ao nosso Deus todo poderoso, que foi e tem sido o meu alicerce durante toda a minha caminhada estudantil e académica.

A todo o corpo docente da Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane, pelas diversificadas experiências e lições de vida que partilharam durante os 4 anos de formação.

Ao meu Supervisor, Professor Doutor Duarte Casimiro, não só por ter aceite esta orientação científica, mas também pela disponibilidade, apoio na pesquisa e composição desta monografia.

À minha querida mãe, por todo o amor e o apoio incondicional durante a caminhada, pelo seu grande suporte, na busca dos meus sonhos e pelos seus maravilhosos conselhos, que permitiram que hoje chegasse até aqui. *Amo-te muito, mãe*. E porque a lei de Deus nos ordena a honrarmos os nossos pais, endereço igualmente os meus agradecimentos ao meu pai pelo seu apoio.

À toda a equipe e fellows do *Global Scholarship Program* da DLA Piper, o meu muito obrigada por todo o apoio material e didáctico, que me proporcionaram durante dois anos. De facto, este programa tem-me inspirado cada dia a ser melhor. Aos meus mentores, Dr. Maurício Tanabe e Dr. Fabio Lenzi, agradeço-vos bastante, pois, aprendi bastante convosco.

Ao meu querido companheiro Milton Cabral, o meu muito obrigada pelo teu apoio, carinho, amizade e aconselhamentos, que tornaram esta jornada muito mais leve.

Um especial agradecimento aos meus colegas e amigos: Karen Mimbir, Lorena Diogo, Chandel Ngala, Haylton Mateus, Evlizy Alfândega, Érica Ngovene, o vosso apoio durante esta caminhada foi excepcional. Igualmente agradeço a todos os meus colegas de turma pelas ricas e oportunas contribuições ao longo do curso, pelas risadas e momentos memoráveis.

## RESUMO

Esta monografia tem como objectivo aferir a natureza jurídica da relação contratual entre a empresa Yango e os seus motoristas, com foco na discussão sobre se o vínculo entre as partes se qualifica como contrato de trabalho ou de prestação de serviços. A análise busca identificar qual das duas modalidades é mais compatível com as características dessa relação, levando em consideração, especialmente, a protecção dos direitos dos motoristas.

A investigação aborda, igualmente, o fenómeno da "*uberização*" do trabalho, que se refere à nova forma de prestação de serviços mediada por plataformas digitais, como é o caso da Yango. A monografia também examina as implicações jurídicas da abordagem informal desse fenómeno, ressaltando os riscos da precarização, que surgem quando os contratos não são devidamente regulamentados.

Por fim, a monografia investiga as iniciativas de outros ordenamentos jurídicos, que têm avançado na regulamentação das relações de trabalho no âmbito da economia digital. A partir dessas experiências, propõe-se reflectir sobre como o ordenamento jurídico moçambicano pode adaptar-se a esta nova realidade, a fim de garantir a protecção dos trabalhadores e evitar a exploração e precarização do trabalho no contexto digital.

**Palavras-chave:** Natureza Jurídica, Contrato de trabalho, Contrato de Prestação de Serviços, Uberização do trabalho.

## ABSTRACT

The aim of this monograph is to gauging the legal nature of the contractual relationship between the Yango company and its drivers, with a focus on whether the relationship between the parties is an employment contract or a contract for the provision of services. The analysis seeks to identify which of the two modalities is more compatible with the characteristics of this relationship, taking into account the protection of the drivers' rights.

The research also addresses the phenomenon of the “uberization” of work, which refers to the new form of service provision mediated by digital platforms, such as Yango. The monograph also examines the legal implications of the informal approach to this phenomenon, highlighting the risks of precariousness that arise when contracts are not properly regulated.

Finally, the monograph investigates the initiatives of other legal systems, which have made progress in regulating labor relations in the digital economy. Based on these experiences, it is proposed to reflect on how the Mozambican legal system could adapt to this new reality, in order to guarantee the protection of workers and avoid the exploitation and precariousness of work in the digital context.

**Keywords:** Legal nature, Employment contract, Service contract, Uberization of work.

## LISTA DE ABREVIATURAS

|             |   |
|-------------|---|
| <b>Art.</b> | artigo  |
| <b>CC</b>   | Código Civil  |
| <b>Cfr.</b> | Confira   |
| <b>CTP</b>  | Código de Trabalho Português  |
| <b>IRPS</b> | Imposto sobre Rendimento de Pessoas Singulares                            |
| <b>LT</b>   | Lei do Trabalho   |
| <b>TFC</b>  | Trabalho de Fim de Curso  |
| <b>TVDE</b> | Transporte em Veículo Descaracterizado a partir de Plataforma Electrónica |

## ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| <b>1. Introdução</b> .....   | 1  |
| <b>1.1. Justificativa do Tema</b> .....  | 1  |
| <b>1.2. Identificação do Problema</b> .....  | 2  |
| <b>1.3. Objectivos da Pesquisa</b> .....   | 3  |
| <b>1.4. Metodologia</b> .....  | 4  |
| <b>CAPÍTULO I</b> .....  | 6  |
| <b>O CONTRATO DE TRABALHO VS O CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS</b> .....                                   | 6  |
| <b>1. Noções de contrato de trabalho e de prestação de serviços</b> .....                                    | 6  |
| <b>2. Elementos essenciais</b> .....   | 7  |
| <b>3. Critérios diferenciadores entre as duas modalidades contratuais</b> .....                              | 9  |
| <b>CAPÍTULO II</b> .....   | 13 |
| <b>O CONTRATO DA YANGO MOÇAMBIQUE</b> .....  | 13 |
| <b>1. Dinâmica de funcionamento dos contratos em plataformas digitais - o caso da Yango Moçambique</b> ..... | 13 |
| <b>2. A Natureza Jurídica do Contrato Celebrado entre a Yango e os seus motoristas</b> .....                 | 15 |
| <b>2.1. Relação de trabalho vs Prestação de serviços</b> .....   | 15 |
| <b>2.2. Uberização do trabalho</b> .....   | 19 |
| <b>3. Estudo Comparado</b> .....   | 21 |
| <b>3.1. Análise Legislativa</b> .....  | 21 |
| <b>3.2. Análise Jurisprudencial</b> .....  | 23 |
| <b>CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES</b> .....  | 26 |
| <b>1. Conclusões</b> .....   | 26 |
| <b>2. Recomendações</b> .....  | 28 |
| <b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....  | 29 |

## **1. Introdução**

O presente Trabalho de Fim de Curso está subordinado ao tema: "*A Natureza Jurídica da Relação Contratual Entre a Empresa Yango e os Seus Motoristas*" e visa aferir a natureza jurídica do tipo de relação contratual decorrente de plataformas digitais.

A natureza jurídica define-se como o último dos institutos jurídicos ou também, como "*a afinidade que um instituto jurídico tem, em diversos pontos, com uma grande categoria jurídica, podendo nela ser incluído a título de classificação*".

O Contrato de Trabalho e o Contrato de Prestação de Serviços são figuras afins, que, por essa razão, acabam criando dúvidas na qualificação de um e de outro. Assim, por conta da aproximação destes dois tipos de contrato, é de extrema importância a distinção um do outro, de modo a garantir ao trabalhador subordinado maior protecção e, conseqüentemente, maior estabilidade, no caso de tratar-se de um contrato de trabalho.

Neste contexto, emerge a necessidade de analisar e determinar a natureza jurídica do contrato celebrado entre a Empresa Yango e os seus motoristas. A questão de fundo é saber se existe, de facto e de direito, subordinação jurídica dos últimos em relação ao primeiro. Com efeito, a confirmar-se a existência da subordinação jurídica, poder-se-ão acautelar melhor os direitos e obrigações de ambos, decorrentes dessa subordinação jurídico-laboral.

### **1.1. Justificativa do Tema**

A escolha por este tema prende-se, de um lado, a razões da sua actualidade e, do outro, a motivos de ordem científica.

Como razões de actualidade apontamos o cenário actual no mundo, incluindo Moçambique, da proliferação de prestação de trabalho, por meio de plataformas digitais, situação que carece de protecção e regulação própria.

Sob o ponto de vista científico, pretende-se contribuir com subsídios para o aumento do acervo doutrinal existente no âmbito do Direito do Trabalho e, sobretudo, impulsionar o legislador pátrio a tomar uma posição no âmbito desta questão do trabalho por meio de plataformas digitais, com vista a garantir protecção jurídica, para os que prestam este tipo de "trabalho".

## 1.2. Identificação do Problema

A Yango é uma plataforma digital de mobilidade, que conecta os seus usuários aos motoristas parceiros da aplicação. Os motoristas parceiros da Yango passam a ter um vínculo com esta empresa, através do seu cadastro na plataforma, no qual preenchem um formulário onde colocam os seus dados pessoais e outros necessários, para a sua aprovação como motoristas. Evidentemente, o preenchimento deste formulário consubstancia a celebração de um contrato de prestação de serviços, que, provavelmente, poderá constituir contrato de trabalho.

A relação contratual que se estabelece entre a Yango e os seus motoristas assemelha-se a uma relação de prestação de serviços, na medida em que existe autonomia por parte dos motoristas face à empresa. Os motoristas não só têm a liberdade de escolher quando e onde trabalhar, mas também têm a faculdade de aceitar, ou não, as viagens que lhes sejam solicitadas pelos clientes. Além da autonomia dos motoristas, há, igualmente, a questão da sua remuneração, já que estes recebem dos clientes do aplicativo o pagamento das viagens efectuadas, não havendo o dever de os remunerar, por parte da Yango.

Todavia, a relação estabelecida entre a Yango e os seus motoristas reveste-se, em certo sentido, de algumas das características do trabalho subordinado. Com efeito, os motoristas ao serviço da Yango seguem regras e directrizes estabelecidas pelo aplicativo, subordinando-se, assim, às tarifas definidas por esta empresa. Além disso, os motoristas devem seguir, ainda, os padrões de atendimento determinados pela empresa. Outros factores que, de certo modo, indiciam igualmente tratar-se de um vínculo laboral, é, por um lado, o facto de os motoristas auferirem a remuneração por cada dez viagens efectuadas – *o cariz regular e periódico da remuneração*<sup>1</sup> – e, por outro, o de receberem bonificações, por cumprimento com êxito das viagens, por parte da Yango – algo similar às prestações adicionais ao salário por eficiência de trabalho<sup>2</sup>.

Um outro aspecto tem a ver com o aparente poder disciplinar<sup>3</sup> que a empresa Yango exerce sobre os motoristas, que se manifesta no facto de a empresa aplicar, habitualmente, sanções pecuniárias aos motoristas, não os bonificando, em caso de rejeitarem viagens dos clientes do aplicativo. Na verdade, esse aparente poder disciplinar estende-se à possibilidade de a Yango

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 117, n.º 2 da Lei do Trabalho (Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto), que a remuneração deve ser paga com periodicidade e regularidade.

<sup>2</sup> Neste sentido, estabelece o artigo 118, n.º 2, al. f) da Lei do Trabalho.

<sup>3</sup> O poder disciplinar é a faculdade conferida por lei ao empregador de aplicar sanções disciplinares ao trabalhador ao seu serviço, que infrinja ou viole os seus deveres profissionais, como resulta do disposto no artigo 63 da Lei do Trabalho.

banir os motoristas do aplicativo, o que mostra a possibilidade de se estar perante uma relação de trabalho, que se extingue por decisão unilateral de uma das partes, no caso a Yango. Pese embora também se afaste da figura do despedimento laboral, pois a retirada do motorista não é precedida das formalidades típicas do procedimento disciplinar<sup>4</sup>.

Esta dificuldade de determinação da natureza jurídica da relação contratual estabelecida entre a empresa Yango e os seus motoristas pode gerar a falta de protecção devida a estes últimos. Assim, por ex., os motoristas poderão ficar privados de beneficiar do regime remuneratório, do direito a férias, das vantagens de ter horário de trabalho, e outras mais consequências do não gozo de direitos do trabalhador, caso se tratasse de uma relação de trabalho.

- Será o contrato celebrado entre a empresa Yango e os seus motoristas um contrato de trabalho ou um contrato de prestação de serviços?

### **1.3. Objectivos da Pesquisa**

#### **1.3.1. Objectivo Geral**

Temos, como objectivo geral, determinar a natureza jurídica da relação estabelecida entre a Yango e os seus motoristas, avaliando as implicações legais dessa classificação, assim como o seu impacto nos direitos dos motoristas.

#### **1.3.2. Objectivos Específicos**

Constituem objectivos específicos do presente estudo:

- Examinar as características da relação entre a Yango e os seus motoristas, identificando os elementos que indiciam tratar-se de uma relação de trabalho ou, antes, de prestação de serviços;

---

<sup>4</sup> O Acórdão do Processo n.º 212/04-L, de 10 de Março de 2009, considerou que *"o processo disciplinar não é um mero instrumento formal para o despedimento do trabalhador. O despedimento tem de ser mostrado por factos formais e materialmente conformados com a Lei Laboral. Os elementos de prova da prática dos actos de que A, ora recorrido, é acusado não são minimamente idóneos para sustentar a justa causa... e despedimento do trabalhador, ora recorrido."* Em decorrência desse entendimento, o doutrinário Baltazar Egídio (2016), em sua análise, destacou que o texto do acórdão acima afirma que, para haver despedimento colectivo, é necessário que o empregador comprove, por um lado, a existência de infracção e, por outro lado, que tal infracção, à luz da Lei do Trabalho, seja idónea para sustentar a extinção do contrato de trabalho por despedimento.

- Analisar a legislação laboral vigente, de modo a verificar como a mesma se aplica ao vínculo contratual estabelecido entre a Yango e os seus motoristas;
- Averiguar os direitos dos motoristas susceptíveis de serem respeitados ou violados, consoante a natureza jurídica ou qualificação legal do contrato celebrado entre a Yango e os seus motoristas.

#### **1.4. Metodologia**

Para a elaboração deste trabalho, utilizamos o método de pesquisa bibliográfica, que consistiu na busca de artigos científicos, que versam sobre a matéria, como também pela jurisprudência acerca do tema do presente trabalho. Lançou-se mão, ainda, à pesquisa de alguns manuais, para servir de alicerce ao trabalho.

O método dedutivo foi, igualmente, utilizado neste trabalho, na medida em que se trouxeram argumentos gerais sobre o tema e, por fim, apresentamos uma conclusão particular sobre o mesmo.

#### **1.5. Estrutura do Trabalho**

O trabalho encontra-se dividido em quatro partes:

Na primeira parte, temos a *Introdução*, onde são apresentados o tema, a sua delimitação e a justificativa da sua escolha, além da identificação do problema, objectivos gerais e específicos, a metodologia de investigação utilizada e, por fim, a estrutura do trabalho.

Na segunda parte, encontramos o primeiro capítulo, intitulado "*O Contrato de Trabalho vs o Contrato de Prestação de Serviços*", em que se abordam a noção do contrato de trabalho, a de prestação de serviços, os seus elementos caracterizadores e, por fim, os seus critérios de diferenciação.

A terceira parte do trabalho é composta pelo segundo capítulo do trabalho, subordinado ao título "*O Contrato da Yango*", onde se trata da dinâmica de funcionamento das plataformas digitais e, em seguida, da natureza jurídica do contrato celebrado entre a Yango e os seus motoristas, do fenómeno da uberização e, por fim, faz-se uma análise comparativa desta, nos ordenamentos jurídicos do Brasil, Portugal e Reino Unido.

Na última parte, intitulada "*Conclusões e Recomendações*" são apresentadas as conclusões e as recomendações para a resolução do problema da presente pesquisa.

## CAPÍTULO I

### O CONTRATO DE TRABALHO VS O CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

#### 1. Noções de contrato de trabalho e de prestação de serviços

Por contrato entende-se o negócio jurídico bilateral ou plurilateral, que decorre da manifestação da vontade das partes no negócio, que se conjugam para a realização de um objectivo comum, podendo, nesta senda, as partes constituir, regular, modificar ou extinguir relações jurídicas<sup>5</sup>.

A relação de trabalho consubstancia-se num contrato, que no caso, é o que se denomina por *contrato de trabalho*. A Lei do Trabalho moçambicana define-o como "*o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, empregador, sob a autoridade e direcção desta, mediante retribuição*"<sup>6</sup>. O Código Civil, por sua vez, define o contrato de trabalho como sendo "*aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob autoridade e direcção desta*"<sup>7</sup>. Depreende-se que estas duas definições se assemelham, tendo apenas uma pequena diferença pelo facto de o Código Civil englobar na sua definição que a actividade prestada pelo trabalhador possa derivar do seu intelecto ou do trabalho manual. Por isso, Palma Ramalho considera que a definição legal de contrato de trabalho, na Lei do Trabalho e no Código Civil, deve ser conjugada, pois é a partir da definição deste último instrumento legal que depreendemos o conteúdo da actividade do trabalhador<sup>8</sup>.

À semelhança do que ocorre no nosso sistema jurídico, no ordenamento jurídico português, o conceito de contrato de trabalho é também definido legalmente não só pelo Código de Trabalho Português (CTP), mas também pelo Código Civil<sup>9</sup>. De acordo com o CTP<sup>10</sup>, o contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas. Deste modo, entende-se que a noção legal de contrato de trabalho sufragada tanto pelo ordenamento jurídico moçambicano como pelo sistema jurídico português não traz diferenças substanciais,

---

<sup>5</sup> PRATA, Ana, *Dicionário Jurídico*, 4ª Edição, actualizada e aumentada, Vol. I, Almedina, 2005, p. 308.

<sup>6</sup> Cf. o art.21 da Lei do Trabalho, Lei n.º13/2023, de 25 de Agosto.

<sup>7</sup> Cf. o art.1152.º do Código Civil, aprovado ao abrigo do Decreto-Lei n.º 47 344, de 25 de Novembro de 1966.

<sup>8</sup> RAMALHO, Maria R. Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II- Situações Laborais Individuais*, 4ª Edição, 2012, p. 20.

<sup>9</sup> A definição de contrato de trabalho do Código Civil português é similar à do Código Civil moçambicano, prevista no artigo 1152.º CC.

<sup>10</sup> Cf. o art. 11 do Código de Trabalho Português, aprovado ao abrigo da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

pelo que podemos concluir que o contrato de trabalho se resume essencialmente na sujeição do trabalhador subordinado à autoridade e direcção do empregador<sup>11</sup>.

Em relação ao contrato de prestação de serviços, PAULO LÔBO define-o como sendo "*o contrato bilateral, temporário e oneroso, mediante o qual uma pessoa (prestador de serviços) se obriga a desenvolver uma atividade eventual, de carácter corporal ou intelectual, com independência técnica e sem subordinação hierárquica, em favor de outra (tomador ou recebedor dos serviços), assumindo esta uma contraprestação pecuniária*"<sup>12</sup>. A noção deste contrato pode também ser encontrada, no nosso ordenamento jurídico, no Código Civil, no art. 1154.º do CC, que o define como "*aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição*". Deste modo, depreende-se que o nosso ordenamento jurídico não sufraga a ideia de que o contrato de prestação de serviços tenha de ser necessariamente oneroso, tal como considera o autor brasileiro acima citado.

## **2. Elementos essenciais**

Delimitado o conceito de contrato de trabalho, urge que nos debruçemos sobre os elementos imprescindíveis do mesmo. Nestes termos, depreende-se através das definições de contrato de trabalho estabelecidas nos artigos 21 da LT e 1152.º do CC, os seguintes elementos: prestação de actividade, a remuneração e a subordinação jurídica.

### **• Prestação de actividade**

O principal objecto do contrato de trabalho é a prestação da actividade à qual o trabalhador está adstrito, conforme podemos verificar nos termos do art. 21 da LT, na medida em que se define o contrato de trabalho como "*o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, empregador*". De igual modo, o art.1152.º do CC dispõe que "*O contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga..., a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa*".

Trata-se essencialmente de uma prestação de facto positivo, uma vez que está em causa uma conduta humana activa com o fim de satisfazer as necessidades de outra pessoa, no caso, o empregador<sup>13</sup>. E, ainda que este fim não se concretize efectivamente, ou seja, não se obtenha o

---

<sup>11</sup> LEITÃO, Luís M. T. De Menezes, *Direito do Trabalho*, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2010, p.116.

<sup>12</sup> LÔBO, Paulo, *Direito Civil: Contratos*, 3.ª edição, Saraiva, São Paulo, 2017, p. 376.

<sup>13</sup> RAMALHO, Maria R. Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II- Situações Laborais Individuais*, 4.ª edição, 2012, p. 23.

resultado pretendido, o essencial é mesmo a realização da actividade e não o resultado desta<sup>14</sup>. Importa, ainda, ressaltar que a prestação da actividade do trabalhador tem, em regra, natureza continuada<sup>15</sup>, na medida em que se coloca à disposição do empregador, por um lapso de tempo, e, por essa razão, os períodos de inactividade não afectam a obrigação principal do trabalhador, desde que este se mantenha realmente disponível para o empregador.

- **A remuneração**

O segundo elemento essencial do contrato de trabalho é a remuneração<sup>16</sup>, visto que a actividade laboral é, necessariamente, retribuída. O pagamento da retribuição constitui o dever principal do empregador, de acordo com PALMA RAMALHO (2012)<sup>17</sup>. Podemos ver também, que nos termos do art. 21 da LT, o empregador tem, como contrapartida da actividade prestada pelo trabalhador, o dever de remunerá-lo, na medida em que dispõe que "*Entende-se por contrato de trabalho o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, empregador, sob a autoridade e direcção desta, mediante remuneração.*" Desta forma, depreende-se que de maneira alguma a actividade laboral pode ser gratuita<sup>18</sup>, pese embora a remuneração possa ser efectuada em dinheiro ou em espécie, desde que a remuneração em espécie não exceda vinte e cinco por cento da remuneração global<sup>19</sup>.

- **Subordinação jurídica**

De acordo com Monteiro Fernandes<sup>20</sup>, a subordinação jurídica consiste "*numa 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*". Por outras palavras, a subordinação jurídica decorre de uma posição de dependência por parte do trabalhador, e de uma posição de domínio por parte do empregador<sup>21</sup>. Esse domínio manifesta-se através do poder de fixar, dirigir, regulamentar e disciplinar os termos e as condições em que a actividade deve ser prestada, como estabelece o artigo 61 da LT.

---

<sup>14</sup> LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 2ª edição, Almedina, 2010, p.117.

<sup>15</sup> *Ibidem*, p.117.

<sup>16</sup> A remuneração é, igualmente, designada pela doutrina por retribuição, vencimento ou "salário".

<sup>17</sup> RAMALHO, Maria R. Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II- Situações Laborais Individuais*, 4ª Edição, 2012, p. 27.

<sup>18</sup> FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 16.ª edição, Almedina, 2012, p.114.

<sup>19</sup> Cfr a al. a) do n.º 1 do art. 123 da Lei do Trabalho, Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto.

<sup>20</sup> FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 16.ª edição, Almedina, 2012, p.114.

<sup>21</sup> RAMALHO, Maria R. Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II- Situações Laborais Individuais*, 4.ª edição, Edições Almedina, 2012, p.30.

Importa, ainda, salientar que o não cumprimento das ordens do empregador, que decorram do seu poder de domínio em relação ao trabalhador, constitui violação do dever de obediência, nos termos da al. d) do art. 59 da LT e, conseqüentemente, consubstancia-se numa infracção disciplinar, de acordo com a al. d) do n.º 1 do art. 67 da LT. Porém, vale ressaltar que a subordinação do trabalhador ao empregador não abarca situações de ordens ilegais e nem os casos em que se põe em causa a autonomia técnica do trabalhador, ou quando se coloquem em causa direitos e garantias do trabalhador (EGÍDIO, 2016)<sup>22</sup>.

Uma vez apresentados os elementos essenciais para o contrato de trabalho, impõe-se que nos debrucemos, igualmente, sobre os elementos que caracterizam o contrato de prestação de serviços, visto que o nosso estudo se ocupa, também, do estudo deste tipo de contrato. Deste modo, importa fazer menção apenas aos elementos do contrato de prestação de serviços, que, por não se encontrarem no contrato de trabalho, são específicos daquele outro contrato. São de destacar os seguintes: o resultado pretendido pelas partes e a autonomia na realização da prestação, de acordo com a interpretação do art.1154.º do CC. Ou seja, aquando da celebração do contrato de prestação de serviços, o prestador de serviço obriga-se a proporcionar ao credor o resultado acordado. Por outro lado, nesta modalidade contratual, o prestador de serviço age com autonomia, não se subordinando, permanentemente, às ordens e directrizes do credor.

### **3. Critérios diferenciadores entre as duas modalidades contratuais**

A distinção do contrato de trabalho do contrato de prestação de serviços reveste-se de grande importância, na medida em que este primeiro tipo de contrato apenas se adequa a aplicação de trabalho dependente, e desta forma, emerge a necessidade de garantir ao trabalhador subordinado maior protecção, conferindo-lhe maior estabilidade<sup>23</sup>.

Relativamente às diferenças entre estas duas modalidades contratuais, a doutrina aponta as seguintes:

- i. No contrato de trabalho, o trabalhador obriga-se à prestação de uma actividade, ao passo que, no contrato de prestação de serviços, o contratado obriga-se a proporcionar um certo resultado;
- ii. O contrato de trabalho é, por natureza jurídica, oneroso, mas o contrato de prestação de serviços pode ser oneroso ou gratuito;

---

<sup>22</sup> EGÍDIO, Baltazar Domingos, *Direito do Trabalho: Situações Individuais de Trabalho*, Volume I, 2016, p.128.

<sup>23</sup> *Ibidem*, p.139.

- iii. Enquanto o contrato de trabalho é sempre prestado sob autoridade e direcção do empregador, o contrato de prestação de serviços é prestado com autonomia. Ou seja, no contrato de trabalho exige-se que haja subordinação jurídica por parte do trabalhador ao empregador, ao passo que no contrato de prestação de serviços a subordinação jurídica é inexistente ou é muito suavizada, pois não constitui um elemento constitutivo deste tipo de contrato.

Segundo Menezes Leitão<sup>24</sup>, o elemento distintivo essencial do contrato de trabalho em relação a figuras afins do mesmo é a subordinação jurídica do trabalhador ao empregador, visto que este elemento verifica-se em grande medida neste tipo de contrato, diferente do que se sucede no contrato de prestação de serviços, onde o mesmo é, praticamente, ausente<sup>25</sup>. Porém, a verificação do elemento da subordinação jurídica é de difícil análise e concretização, pois este elemento é de índole subjectiva, portanto, nesta senda, a doutrina desenvolveu um método que consiste em identificar indícios susceptíveis de revelar a subordinação jurídica, destacando-se, entre outros, os seguintes<sup>26</sup>:

- i. *A titularidade dos meios de produção ou instrumentos de trabalho*: quando os meios de produção ou instrumentos de trabalho pertencem ao credor do trabalho, aponta-se, geralmente, para a existência de um contrato de trabalho, ao passo que, se os meios de produção estiverem a cargo do fornecedor do trabalho, este indício leva à determinação de um contrato de prestação de serviços;
- ii. *O local de trabalho*: é indicativo de contrato de trabalho quando as instalações onde se executa o trabalho são pertencentes ou detidas pelo credor da prestação, diferente do que se verifica, no contrato de prestação de serviços, em que, normalmente, aquelas são predispostas pelo prestador, o que revela uma certa autonomia do mesmo<sup>27</sup>.
- iii. *O tempo de trabalho*: o prestador da actividade laboral, encontra-se, geralmente, adstrito a um determinado horário de trabalho, ao passo que, no contrato de prestação de serviços, dada a sua natureza autónoma, a gestão do tempo compete ao prestador do serviço;

---

<sup>24</sup> LEITÃO, Luís M. T. Menezes (2010), *Direito do Trabalho*, 2ª edição, Almedina, p. 123;

<sup>25</sup> EGÍDIO, Baltazar Domingos, *Ibid.* p.139;

<sup>26</sup> Apontamos alguns dos indícios apresentados por Palma Ramalho, que consideramos importantes para esta pesquisa;

<sup>27</sup> Segundo Palma Ramalho quando a actividade é prestada no local predisposto pelo prestador da mesma, trata-se de um indício de autonomia nessa relação, pois num local de trabalho fisicamente distante do empregador é mais difícil haver controlo directo do credor sobre a execução da prestação.

- iv. *O modo de cálculo da remuneração*: quando o cálculo é feito em função do tempo de trabalho, este facto revela subordinação jurídica, mas quando a remuneração é à peça<sup>28</sup> ou em função do resultado, regra geral<sup>29</sup>, denuncia a autonomia do prestador da actividade ou serviço;
- v. *O facto de o trabalhador ter outros trabalhadores ao seu serviço*: caso o trabalhador tenha a seu cargo outros trabalhadores, isto revela indícios de autonomia, o que pode afastar a sua qualificação como contrato de trabalho; mas, caso o credor do trabalho tenha a seu cargo outros trabalhadores, este facto indicia uma situação de trabalho dependente ou subordinado;
- vi. *O regime fiscal e o regime de segurança social a que o trabalhador se encontra adstrito*: se o trabalhador estiver inscrito no regime de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem e se o empregador proceder à retenção na fonte do IRPS, estes factos levam à possibilidade de tratar-se de subordinação jurídica; mas, no caso de o trabalhador descontar para o regime de segurança social dos trabalhadores independentes, há aqui um indício de autonomia, que poderá levar a tratar-se de um contrato de prestação de serviços;
- vii. *A sujeição do trabalhador a ordens directas ou a simples instruções genéricas e o controlo directo da sua prestação pelo credor*: caso o credor da prestação da actividade emita ordens directas e esteja no controlo directo da actividade, trata-se de um indício de subordinação jurídica, o que aponta, neste caso, para um contrato de trabalho; se, pelo contrário, se tratar de emissão de ordens genéricas e de um mero controlo de resultados, aponta-se para uma situação de trabalho autónomo, e consequentemente, para um contrato de prestação de serviços.

No entanto, Palma Ramalho considera que é preciso que se tenha cautela na utilização do método indiciário, para a qualificação de um negócio jurídico, como sendo contrato de trabalho, pois é preciso ter em conta a evolução moderna do contrato de trabalho<sup>30</sup>. Além disso, há que assegurar que este método não conduza a uma qualificação contrária à vontade desejada pelas partes, no momento da conclusão do contrato. Quanto ao último aspecto apresentado pela autora, Menezes Cordeiro sufraga uma opinião diferente, na medida em que considera que a

---

<sup>28</sup> A remuneração à peça trata-se de um método de pagamento em que se tem por base cada trabalho concluso ou unidade produzida;

<sup>29</sup> Refira-se que, excepcionalmente, pode o trabalho subordinado ser realizado à peça ou por obra, como preconiza o artigo 120, n.º3 da LT.

<sup>30</sup> A título de exemplo da evolução moderna do contrato de trabalho, é o facto de mesmo a distância, através de meios informáticos ou telemáticos poder haver controlo da execução do trabalho pelo empregador.

qualificação dos contratos e o seu regime não depende da vontade das partes, mas sim do preenchimento dos pressupostos do tipo legal<sup>31</sup>. Em relação à esta divergência de opiniões, entendemos que a posição sufragada por Menezes Cordeiro é a mais adequada, uma vez que, para a qualificação do tipo contratual, é imprescindível que sejam observados os requisitos prescritos pela lei, em detrimento da mera vontade das partes envolvidas.

Importa referir que a qualificação de qualquer figura jurídica, utilizando o método indiciário, não exige a verificação de todos os indícios, mas sim de um maior número deles, desde que permitam determinar uma ou outra figura jurídica.

A distinção entre o contrato de trabalho e o de prestação de serviços releva, ainda, no que concerne às consequências jurídicas, que advêm da determinação de um ou de outro contrato. Nestes termos, podemos observar que, no caso de determinar-se um negócio jurídico como contrato de trabalho, o risco, nesta relação laboral, irá correr por conta do empregador; sendo que, se se tratar de um contrato de prestação de serviços, o risco correrá por conta do prestador de serviços. Daí que, no contrato de trabalho, ainda que o trabalhador não obtenha o resultado desejado pelo empregador, sobre este, ainda assim, impende o dever remunerar o trabalhador. Situação diversa ocorrerá, caso se esteja diante de um contrato de prestação de serviços<sup>32</sup>.

---

<sup>31</sup> LEITÃO, Luís M. T. Menezes, *Direito do Trabalho*, 2.<sup>a</sup> edição, Almedina, 2010, p. 126;

<sup>32</sup> EGÍDIO, Baltazar Domingos, *Direito do Trabalho: Situações Individuais de Trabalho*, Vol. I, 2016, p.141.

## CAPÍTULO II

### O CONTRATO DA YANGO MOÇAMBIQUE

#### 1. Dinâmica de funcionamento dos contratos em plataformas digitais - o caso da Yango Moçambique

Com o desenvolvimento de novas tecnologias e, principalmente, com a popularização da Internet, começaram a surgir, no mundo, vários desafios para o sector de trabalho<sup>33</sup>. Com o advento destas novas formas de prestar trabalho, emergiram novos serviços, o que permitiu que os modos tradicionais de prestação de trabalho fossem superados. O trabalho não só deixou de ser executado num espaço físico geograficamente delimitado, que, normalmente, é a empresa, mas também passou a haver trabalho realizado e controlado à distância, utilizando, não raras vezes, os recursos do próprio trabalhador (tais como a energia eléctrica, Internet e equipamentos informáticos). Assim, passou a haver **oferta de serviços por meio de plataformas digitais**<sup>34</sup>.

O conceito de plataforma digital é relativamente novo, no mercado actual, e emergiu como resultado da revolução digital e tecnológica dos últimos anos. Entende-se que as plataformas digitais constituam um modelo de negócio que tem como principal foco intermediar produtos e serviços para clientes, através de ferramentas tecnológicas<sup>35</sup>. Através do uso das plataformas digitais, os seus clientes podem satisfazer vários tipos de necessidades, tais como: marketing, transporte, gestão fiscal e financeira, entre várias outras.

A oferta de serviços feita por meio de plataformas digitais apresenta características específicas, dependendo da plataforma e do serviço oferecido<sup>36</sup>. Por esta razão, iremos analisar as especificidades do modo de funcionamento da plataforma de mobilidade Yango<sup>37</sup>, por ser, essencialmente, o objecto do nosso estudo. Nestes termos, cabe-nos dizer que a plataforma Yango é o nome da solução internacional de mobilidade urbana, que emergiu em Moçambique no ano de 2022, que, até então, tem-se mostrado prática e acessível para os seus utilizadores<sup>38</sup>.

---

<sup>33</sup> RITZEL, Guilherme Selbalhos, KÜMEL, Barros Marcelo, Desenvolvimento e Novas Tecnologias: Espaço aberto para o trabalho mediante plataformas digitais: O caso dos motoristas de aplicativo no Brasil, *Revista Internacional do Trabalho*, Maio, 2023, p.15;

<sup>34</sup> *Ibid.* p.16;

<sup>35</sup> In <https://www.aliare.co/plataformas-digitais/>, acessido em 21 de Janeiro de 2025, pelas 13h28;

<sup>36</sup> SILVA, Catarina Marques e MENDONÇA, Jorge Ribeiro, Plataformas Digitais nas Vestes de Empregador: Os desafios da uberização do trabalho, *Revista Internacional do Direito do Trabalho*, Setembro, 2021, p.304;

<sup>37</sup> Peso embora o objecto de estudo seja a plataforma Yango, iremos também utilizar subsídios da plataforma Uber, pois as mesmas não apresentam diferenças díspares;

<sup>38</sup> In <https://kabum.digital/yango-o-melhor-aplicativo-de-mobilidade/>, acessido em 20 de Janeiro de 2025, pelas 17h59;

Esta plataforma permite que, mediante um dispositivo móvel, ligado à internet, se possa proceder à contratação de transporte não colectivo de passageiros, o que se assemelha aos serviços de táxi ou mesmo de aluguer de viaturas, mas, com eles não se pode confundir. Na verdade, trata-se de uma plataforma que conecta motoristas cadastrados na plataforma aos seus usuários.

Importa referir que, a partir da plataforma da Yango, é possível que os usuários da mesma classifiquem os motoristas com base na sua prestação, aquando das viagens efectuadas, podendo os usuários atribuir uma classificação, através de estrelas, para os motoristas, dentro de uma escala de 1 a 5. De igual modo, os usuários podem adicionar comentários na plataforma, relativos à sua satisfação com as condições do veículo, o comportamento do motorista, bem como da sua condução. Estes pontos e comentários registados pelos usuários da Yango, servem essencialmente para a avaliação do motorista.

Uma outra característica que se aponta em relação ao modo de funcionamento desta plataforma, é o facto de não se exigir um número determinado de horas em que o motorista deve executar o seu serviço, nem quando e onde o serviço deve ser executado, pelo que o motorista é livre, podendo escolher o dia, a hora e o local em que pretende trabalhar<sup>39</sup>. Pese embora a plataforma não determine o tempo e o local de trabalho para o motorista, esta determina alguns requisitos que o motorista deve cumprir, sob pena de não os respeitando, acarretar consequências, sendo de realçar, entre outras, as seguintes<sup>40</sup>:

- Caso perca um pedido com uma longa distância até ao passageiro, os pontos que a aplicação oferece ao motorista não serão concedidos de forma alguma. E o contrário também é válido; se o motorista completar um pedido de longa distância, ganhará mais pontos de actividade em comparação com os pedidos de curta ou média distância;
- Caso o motorista perca um pedido de curta distância, o aplicativo reduz os seus pontos;
- Se o motorista cancelar o pedido que, anteriormente, aceitou, coloca-se numa situação pior, pois pode perder até mais que dois pontos;
- Na situação de o motorista ter uma avaliação abaixo de 4,5, numa média de 150 viagens efectuadas, aquele é imediatamente bloqueado pela aplicação, não podendo mais efectuar viagens; mas caso a sua avaliação esteja no intervalo entre 4,5 e 5, numa média de 150 viagens, o motorista estará apto a receber mais pedidos de viagens.

---

<sup>39</sup> In [https://yango.com/pt\\_mz/driver/](https://yango.com/pt_mz/driver/), acessido em 20 de Janeiro de 2025, pelas 19h25;

<sup>40</sup> In <https://pro.yango.com/mz-pt/maputo/knowledge-base/taxi/rides/activity>, acessido em 20 de Janeiro de 2025, pelas 19h57;

O preço das viagens é exclusivamente determinado pela empresa gestora da aplicação, sendo que os define consoante a distância que o motorista percorrerá até ao destino do passageiro, em cada viagem efectuada. Para além deste facto, vale ressaltar que os motoristas recebem bonificações por cada 10 viagens efectuadas<sup>41</sup>.

## **2. A Natureza Jurídica do Contrato Celebrado entre a Yango e os seus motoristas**

Segundo Maria Helena Diniz<sup>42</sup>, por natureza jurídica entende-se como sendo o último dos institutos jurídicos ou, também, como sendo a afinidade que um instituto jurídico tem, em diversos pontos, com uma grande categoria jurídica, podendo nela ser incluído a título de classificação.

As características do funcionamento da plataforma Yango criam dificuldades na definição da relação jurídica estabelecida entre a empresa gestora do aplicativo e os seus motoristas (também designados por parceiros). A dúvida surge pelo facto de se entender que esta relação apresenta elementos característicos tanto da relação de trabalho como da relação de prestação de serviços.

### **2.1. Relação de trabalho vs Prestação de serviços**

O contrato que os parceiros da Yango e a empresa gestora da plataforma celebram, tem a sua origem no preenchimento de um formulário electrónico, no aplicativo da Yango. O motorista preenche alguns dados, tais como: o nome, número da carta de condução, data de emissão da carta de condução, alguns dados da viatura que pretende utilizar para a execução do serviço, além da submissão de documentos e o carregamento de fotografias. A plataforma dá ainda a possibilidade de o motorista escolher se efectuará o serviço de transporte, por carro particular, ou se procederá ao aluguer de viatura para o efeito, ou, mesmo, se pretende apenas realizar serviços de *delivery* de mercadorias<sup>43</sup>. Efectuado o cadastro do motorista no aplicativo da Yango, em menos de 24 horas, o mesmo pode tornar-se apto a realizar os serviços de transporte.

---

<sup>41</sup> Os motoristas recebem uma bonificação correspondente ao valor de 200 Mt por cada 10 viagens efectuadas;

<sup>42</sup> DINIZ, Maria Helena, Dicionário Jurídico, 2ª edição, revista, actualizada e aumentada, Vol. 3, J-P, Editora Saraiva, São Paulo, 2005, p.381;

<sup>43</sup> Estes dados formam-nos fornecidos pelo aplicativo da Yango para o cadastro e monitoramento dos motoristas parceiros, designado por *Yango Pro*.

A plataforma da Yango, como vimos anteriormente, não estipula o horário de trabalho, nem o local onde o motorista deve executar o seu serviço. O motorista goza da liberdade de definir em quantas horas presta a actividade, bem como decidir em que lugar pretende, ou não, executar o serviço<sup>44</sup>. Estes factos demonstram a autonomia por parte dos parceiros, característica fulcral do contrato de prestação de serviços, o qual releva para o distinguir do contrato de trabalho<sup>45</sup>. Um outro factor que evidencia a autonomia na relação estabelecida entre a Yango e os motoristas ao serviço desta, é o facto de estes últimos não estarem sujeitos ao regime de exclusividade. Com efeito, os motoristas podem prestar actividade para outras empresas, até mesmo para empresas concorrentes da Yango<sup>46</sup>.

Apesar de os motoristas mostrarem ser autónomos em relação a empresa gerenciadora do aplicativo, aqueles não dispõem de absoluta independência para decidir o modo de prestar o serviço, dependendo, essencialmente, do direccionamento da aplicação<sup>47</sup>. Para além de que, a empresa gerenciadora da aplicação fornece sugestões de vestuário, do tratamento aos clientes, bem como normas de conduta e monitoramento dos serviços via GPS, exercendo assim um controlo indirecto sobre os motoristas, ainda que estas empresas gerenciadoras de plataformas digitais se considerem como autónomas<sup>48</sup>.

O controlo e a supervisão da execução das viagens são, igualmente, realizados por plataformas digitais, através das avaliações feitas pelos utilizadores das mesmas. O mesmo acontece em relação ao exercício do poder disciplinar, em que a posse deste se encontra do lado da aplicação. Este poder manifesta-se no facto de a aplicação poder retirar pontos, assim como restringir, temporária ou definitivamente, o motorista da utilização dos serviços que a plataforma fornece<sup>49</sup>. Não obstante ser discutível se esta faculdade reconhecida à plataforma se poderá qualificar como poder disciplinar; se não é, assemelha-se.

Estes factos indicam a forte presença do elemento da subordinação jurídica nesta relação contratual, sem contar, ainda, que a definição dos preços das viagens está a cargo da plataforma, que a determina unilateralmente, fazendo assim, com que se tenham mais elementos que indiciam à presença de uma relação de trabalho.

---

<sup>44</sup> In [https://yango.com/pt\\_mz/driver/](https://yango.com/pt_mz/driver/), acedido em 20 de Janeiro de 2025, pelas 19h25

<sup>45</sup> EGÍDIO, Baltazar Domingos (2016), *Direito do Trabalho: Situações Individuais de Trabalho*, Vol.I, p.140;

<sup>46</sup> SILVA, Catarina Marques da, MENDONÇA, Jorge Ribeiro, Plataformas Digitais nas Vestes de Empregador: Os Desafios da Uberização do Trabalho, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Setembro, 2021, p.310;

<sup>47</sup> *Ibidem*, p.312;

<sup>48</sup> MEIRELES, Edilton, SILVEIRA, Everton Caldas, Natureza da Relação Jurídica Uberista, *Revista Brasileira de Previdência*, Março, 2023, p.46

<sup>49</sup> SILVA, Catarina Marques da, MENDONÇA, Jorge Ribeiro, *Op.cit.*, p.313;

Na discussão sobre a natureza jurídica da relação que se estabelece entre os motoristas e a Yango, levanta-se também a questão dos equipamentos e instrumentos de trabalho pertencerem exclusivamente aos motoristas. De facto, as viaturas que os motoristas utilizam para a execução do serviço, assim como o telemóvel utilizado para receber as viagens solicitadas pertencem aos mesmos<sup>50</sup>. Desta forma, acrescenta-se mais um argumento a favor de considerar-se esta relação como sendo de prestação de serviços, uma vez que, segundo Palma Ramalho<sup>51</sup>, o facto de a titularidade dos meios ou instrumentos de produção pertencerem ao fornecedor do trabalho, indicia a existência do contrato de prestação de serviço.

Dário Rabay reforça o argumento contra a tese de que a relação contratual entre as empresas gestoras deste tipo de aplicativo e os motoristas seja de trabalho, pois o mesmo considera firmemente que se trata de um vínculo de prestação de serviços, na medida em que o motorista é que tem a propriedade sobre o automóvel que utiliza para as viagens, assim como é ele que arca com a manutenção e despesas provenientes do risco do próprio negócio<sup>52</sup>.

SIGNES<sup>53</sup> aborda este assunto sob duas prespectivas, nas quais faz a distinção entre a prestação de serviços, por meio de plataformas genéricas e específicas. Segundo este autor, a prestação de serviços, por meio de plataformas genéricas, é aquela em que pode ser requerido qualquer tipo de serviços. O autor traz o exemplo de uma plataforma brasileira denominada *Youtaf*<sup>54</sup>, em que nela se podem requerer vários serviços, tais como: design, tecnologia, finanças, aulas, construção e reforma, veículo, etc, e a mesma conta com mais de 600 profissionais. Esta plataforma permite que os prestadores de serviços divulguem os seus serviços profissionais, por meio de um plano pago.

Neste tipo de plataforma genérica, a reputação da empresa não está de alguma forma ligada com o modo como os serviços publicitados na mesma são efectuados, visto que a empresa não está vinculada a nenhuma actividade em concreto. Deste modo, as empresas gestoras deste tipo de plataforma exercem sobre os prestadores de serviços menor controle e, consequentemente, menor subordinação.

---

<sup>51</sup> RAMALHO, Maria R. Palma (2012), *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II- Situações Laborais Individuais*, 4ª edição, p.40;

<sup>52</sup> MEIRELES, Edilton, SILVEIRA, Everton Caldas, Natureza da Relação Jurídica Uberista, *Revista Brasileira de Previdência*, Março, 2023, p.46;

<sup>53</sup> RITZEL, Guilherme Sebalhos, KÜMEL, Marcelo Barroso, apud SIGNES Adrián Todolí (2017), *O mercado de trabalho no Século XXI: ondemandeconomy, crowndourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho*, São Paulo, LTr, p.31;

<sup>54</sup> Para acessar ao site desta plataforma: [www.youtaf.com.br](http://www.youtaf.com.br);

Diferentemente das plataformas genéricas, as específicas concentram-se essencialmente num único sector de actividade, apontando Adrián Signes<sup>55</sup> como exemplo destas, a plataforma Uber (*este exemplo adequa-se, igualmente, para a plataforma Yango*). Para este autor, as empresas gestoras deste tipo de plataformas exercem maior controlo sobre os seus prestadores de serviço, tal como se se tratasse de uma empresa de transporte de passageiros, que desejasse manter a sua reputação em alta consideração e, por isso, tem a obrigação moral de fornecer bons serviços e assegurar que os seus trabalhadores assim também o façam.

Portanto, as plataformas específicas, que pela sua natureza não são totalmente *online*, pois exigem actividade física e local do prestador do serviço, aproximam-se mais da relação jurídica de trabalho, onde há maior subordinação, por conta do controlo da qualidade de execução dos serviços<sup>56</sup>.

Caldas Silveira aborda o aspecto da exclusividade contratual sob uma outra vertente, ou seja, questiona este autor se, neste tipo de plataformas, se impõe este regime, no sentido de se procurar saber se os motoristas são proibidos de captar usuários, através da plataforma e oferecer-lhes serviços fora do aplicativo. Pois, caso assim seja, trata-se aqui de um elemento forte para a determinação de subordinação, na relação entre a empresa gestora do aplicativo e dos motoristas<sup>57</sup>.

A personalidade é um outro aspecto que permite analisar se há autonomia ou subordinação na relação entre as empresas gestoras de aplicativos e os seus parceiros. Por esta via, depreende-se que a relação de ambos é *intuitu personae*, na medida em que os motoristas não se podem fazer substituir por outros, pois não basta que a actividade seja efectivamente desempenhada, mas deve-o ser pela pessoa física, que se cadastrou no aplicativo<sup>58</sup>. De facto, a plataforma da Yango foi desenhada de tal modo que só o motorista que a plataforma conectou ao cliente é que pode prestar o serviço de transporte, não podendo este ser substituído, pois corre o risco de ser bloqueado, na medida em que o cliente pode contestar este facto na plataforma. Este elemento da personalidade do motorista manifesta-se também pelo facto de a plataforma da Yango Pro<sup>59</sup> (plataforma da Yango desenhada para os motoristas) exigir até a colocação da

---

<sup>55</sup> RITZEL, Sebalhos Guilherme, KÜMEL, Marcelo Barroso, *Op. Cit.*, pp. 31-32;

<sup>56</sup> *Ibidem*, p. 20;

<sup>57</sup> MEIRELES, Edilton, SILVEIRA, Everton Caldas, A Natureza da Relação Jurídica "Uberista", *Revista Brasileira de Previdência*, Março, 2023, p.43;

<sup>58</sup> *Ibidem*, p.43;

<sup>59</sup> In [https://yango.com/pt\\_mz/driver/](https://yango.com/pt_mz/driver/), acessado aos 3 de Fevereiro de 2015, pelas 12h43.

foto do motorista no seu perfil, de modo que os clientes possam ter certeza de que o motorista responsável pela sua viagem é, de facto, o que a plataforma selecionou.

Um outro aspecto que leva à determinação desta relação como sendo de trabalho, tem a ver com o facto de os serviços prestados pelos motoristas à aplicação serem contínuos, uma vez que numa relação laboral a prestação da actividade é, em regra, contínua<sup>60</sup>. E, de acordo com o que se pôde obter com os motoristas da Yango, os mesmos afirmam que trabalham entre 5 a 7 dias por semana, numa média de 10h por dia, o que demonstra efectivamente não se tratar de uma actividade eventual, que caracteriza a relação de prestação de serviços.

## **2.2.Uberização do trabalho**

O termo *uberização* deriva do fenómeno social que teve visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado, mas este, não se limita ao aplicativo Uber. A uberização consiste num processo amplo de informalização do trabalho, que abarca mudanças qualitativas para a própria definição de trabalho<sup>61</sup>. Pode também ser visto como um estágio novo de exploração do trabalho, configuração e controle das empresas, bem como uma forma de gerenciamento e expropriação do trabalho, uma forma de terceirização, de subcontratação, que pode facilmente ser encontrada em diversos tipos de empresas<sup>62</sup>.

Pese embora a empresa gestora deste tipo de plataformas, como a Yango, considere-se apenas como intermediária de motoristas autónomos e dos seus usuários, há que se analisar esta questão com mais atenção, na medida em que se encontram na relação entre estes dois primeiros várias circunstâncias que levam a identificar como uma relação de trabalho, que afastam a autonomia dos motoristas.

Trata-se na verdade, de uma relação de trabalho diferente da do modelo tradicional ou típico<sup>63</sup>, em que se manifesta no sentido de uma maior sofisticação, que, pese embora o motorista seja controlado à distância, por meios informatizados, ainda que tenha isenção de horário de trabalho, o aplicativo tem controlo do desempenho do motorista, bem como o motorista depende financeira e economicamente do aplicativo, visto que este primeiro aufero o seu

---

<sup>60</sup> LEITÃO, Luís Menezes (2010), *Direito do Trabalho*, 2ª edição, Almedina, p.117

<sup>61</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek, Uberização: Era just in-time, *Revista Estudos Avançados*, 2020, p.112;

<sup>62</sup> BOIRON, Rafaela Caroline, Uberização do Trabalho e a Necessidade de Protecção dos Trabalhadores na Economia do Compartilhamento: Uma Análise da Decisão da Suprema Corte do Reino Unido no Caso Uber BV & ORSV ALAM & ORS, *Revista TST*, 2023, p.195;

<sup>63</sup> RAMALHO, Maria R. Palma (2012), *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II- Situações Laborais Individuais*, 4ª edição, p.45;

rendimento por conta do trabalho contínuo prestado para a empresa gestora da plataforma, no caso, a Yango, bem como, caso o motorista pare com esta actividade, este poderá ficar sem meios para o seu sustento. Ademais, justifica-se esta subordinação dos motoristas em relação à empresa gestora do mesmo, na medida em que o sistema de monitoramento do aplicativo faz com que os trabalhadores se sintam forçados a estarem disponíveis o máximo de tempo possível, visto que, quando rejeitam as viagens, ficam prejudicados na sua avaliação, o que pode causar o bloqueamento dos mesmos. Desta forma, é evidente que há uma necessidade de protecção destes motoristas, de modo a evitar a exploração e a precarização do seu trabalho, de modo a que estes motoristas não estejam expostos a condições desumanas, para poderem alcançar uma remuneração digna<sup>64</sup>.

A Lei do Trabalho moçambicana ou qualquer outro dispositivo legal relevante nada diz sobre o trabalho efectuado por meio de plataformas digitais, pelo que, em outras palavras, podemos afirmar que existe um vazio legal no nosso país relativamente à uberização do trabalho. Portanto, a falta de regulação do trabalho uberizado afecta não só aos motoristas da Yango, mas também todos aqueles que prestam serviços através de plataformas, com o modelo de funcionamento similar à esta, na medida em que propicia a falta de segurança financeira destes prestadores de serviços, visto que não são remunerados pelo serviço prestado, assim como na falta de segurança biológica, uma vez que estes motoristas trabalham várias horas sem controlo, o que pode causar desgaste para os mesmos<sup>65</sup>.

Portanto, existe a urgente necessidade do legislador moçambicano abordar sobre esta temática, de modo a que não só se proteja aos que já trabalham por meio de plataformas digitais, como também se evite a proliferação sem controle de aplicativos intermediadores de serviço.

---

<sup>64</sup> BOIRON, Rafaela Caroline, *Op.cit.*, p.198.

<sup>65</sup> RITZEL, Guilherme Sebalhos, KÜMEL, Marcelo Barroso, apud SIGNES Adrián Todolí (2017), *O mercado de trabalho no Século XXI: ondemandeconomy, crownd sourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho*, São Paulo, LTr, p.24;

### 3. Estudo Comparado

#### 3.1. Análise Legislativa

- **O Caso do Brasil**

No ordenamento jurídico brasileiro não encontramos nenhuma disposição legal relativa à prestação de actividade por meio de aplicativo, pelo que se conclui que, neste país, existe um vazio legal quanto à tutela dos direitos deste tipo de prestadores de trabalho. Nesta senda, difícil é identificar se a relação que se estabelece entre as empresas gestoras deste tipo de plataformas digitais e os seus prestadores de serviços é de trabalho ou resume-se apenas no contrato de prestação de serviços. Portanto, podemos afirmar que tanto no Brasil como em Moçambique, a lei nada diz sobre a relação que se estabelece entre os que trabalham por meio de aplicativo e as empresas operadoras destes.

Apesar de se registar um vazio legal sobre esta temática, na vasta legislação brasileira, o Projecto de Lei Complementar n.º 12/2024 vem propôr a regularização da relação que se estabelece entre as empresas gestoras do aplicativo remunerado de transporte privado de passageiros, como forma de permitir o exercício de direitos e a criação de melhores condições de trabalho para os motoristas<sup>66</sup>. Este projecto de lei traz um facto inovador, na medida em que os motoristas do aplicativo passam a ser denominados por "*trabalhadores autónomos por plataforma*", evidenciando desta forma, uma nova categoria de trabalhadores diferentes do modelo tradicional (trabalhadores subordinados), lançando mão à modernização do contrato de trabalho. Importa ainda ressaltar que este projecto de lei não considera a relação entre os motoristas e as empresas operadoras do aplicativo como de emprego, nos termos da Consolidação das Leis de Trabalho.

Segundo este projecto de lei, os trabalhadores autónomos por aplicativo gozam de certos direitos e garantias, tais como:

- Inexistência de qualquer relação de exclusividade entre as partes;
- A não exigência de hora mínima de trabalho, pese embora se exija que o motorista não ultrapasse 12h de trabalho por dia;
- Liberdade de estipulação do seu horário de trabalho, bem como os dias de trabalho;

---

<sup>66</sup> Cf., art. 1 do Projecto de Lei Complementar Brasileiro;

- Garantia de remuneração mínima equivalente ao salário mínimo nacional;
- Ressarcimento pelos gastos nas tarifas relativas ao uso de telefone, combustível, manutenção da viatura, ao seguro automotivo, aos impostos e à depreciação do veículo automotor;
- A possibilidade de o motorista por aplicativo fazer parte de organismos sindicais.

Tal como os motoristas, as empresas gestoras de aplicativos gozam de garantias em relação aos primeiros, sendo alguns deles os seguintes:

- Adopção de normas para garantir a segurança da plataforma, dos trabalhadores, dos usuários da plataforma, assim como de abusos, fraudes e mau uso da plataforma;
- A possibilidade destas empresas poderem suspender, bloquear e excluir os motoristas da aplicação, como forma de manter a qualidade dos serviços prestados;
- Utilização de sistemas de controlo e monitoramento dos motoristas e usuários;
- Permissão para uso de sistemas de avaliação do trabalhador e dos usuários;

Desta forma, caso se avance com a aprovação deste projecto, no ordenamento jurídico brasileiro, os motoristas do aplicativo passarão a gozar de direitos trabalhistas, ainda que de uma forma não habitual, assim como as empresas gestoras destes aplicativos também gozarão de direitos em relação aos motoristas.

- **O caso de Portugal**

Em Portugal, a situação mostra-se diferente em relação ao Brasil e a Moçambique, pois neste país, ao menos, existe um diploma legal que rege a relação existente entre os motoristas de aplicativo e as empresas gestoras dos mesmos. O diploma legal em causa é a Lei n.º 45/2018, de 10 de Agosto. É neste dispositivo legal que surge uma nova figura denominada por transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma electrónica, doravante designado por TVDE.

Não obstante este diploma legal buscar regular a relação existente entre os motoristas e o gestor do aplicativo, este limita-se a afirmar que o operador de plataformas digitais actua como intermediário da relação que se estabelece entre utilizadores e os operadores de TVDE<sup>67</sup>, sem, de facto, determinar se a relação entre ambos é de trabalho ou de prestação de serviços. Mas, um aspecto que importa ressaltar aqui, é que esta lei vem estabelecer, no seu ponto 10 do art.10,

---

<sup>67</sup> Cf., n.º3, do art.2, da Lei nº45/2018 de 10 de Agosto.

que, independentemente do que constar do contrato escrito celebrado pelas partes, um ou outro tipo de relação jurídica, este vínculo será necessariamente regido pelo art.12.ºA do Código de Trabalho, que trata da presunção de relação laboral, no âmbito de plataformas digitais.

Ainda que esta lei remeta as partes para a presunção de existência da relação de trabalho, é preciso que os requisitos dispostos no art.12.ºA do CTP estejam preenchidos, para que se possa considerar como tal. Assim sendo, podemos concluir que esta lei também não determina que o vínculo jurídico que se estabelece entre os motoristas e as empresas operadoras das plataformas digitais de transporte, limitando-se somente a remeter este assunto para a presunção da existência de relação de trabalho, prevista no CTP.

### **3.2. Análise Jurisprudencial**

- **Decisão do Tribunal Inglês: O Caso *Uber BV and others v. Aslam and others***

O caso *Uber BV and others v. Aslam and others* foi um caso bastante conhecido mundialmente, que teve o seu desenvolvimento no Reino Unido. Neste caso, o que se discutia, essencialmente, era se os motoristas da Uber são ou não trabalhadores desta empresa.

As partes em litígio eram os senhores Yaseen Aslam, James Farrar e outros, sendo estes demandantes do processo inicial no *Employment Tribunal*, e do outro lado estavam a Uber BV (empresa Holandesa), que detém os direitos da aplicação, a Uber London, Ltd, que é a representação da Uber no Reino Unido, que actua em Londres, e a Uber Britannia, Ltd, que é também outra representação da Uber no Reino Unido, que lidera as suas operações fora de Londres. Importa salientar que este caso chegou até ao último recurso dos tribunais ingleses, tendo iniciado no *Employment Tribunal*, e, de seguida, a Uber interpôs recurso para a *Employment Appeal Tribunal*, assim como para o *Court of Appeal* e, por último, para o *The Suprem Court of United Kindgom*.

Os autores deste caso demandaram a Uber pelas seguintes razões: (i) pretendiam que a Uber passasse a pagar-lhes o correspondente ao salário mínimo de acordo com o *Employment Rights Act 1996* e o *Nacional Minimum Wage Act 1998*; (ii) o pagamento de férias remuneradas de acordo com o *Working Time Regulation 1998*; (iii) a condenação da Uber pelo tratamento inadequado em relação a alguns motoristas. Por sua vez, a Uber arguiu este processo com os seguintes argumentos: (i) os motoristas são autónomos e independentes, e, por essa razão, não têm obrigações trabalhistas para com eles; (ii) os condutores são parceiros da Uber, e, por conta

disso, não existe vínculo de trabalho entre ambos, assim sendo, eles consideram-se desprovidos dos direitos invocados pelos motoristas; (iii) a Uber considera-se apenas como um mero intermediário entre os motoristas e os clientes.

Nesta ordem de ideias, o *Employment Tribunal* decidiu a favor dos motoristas da Uber, alegando que os mesmos são de facto trabalhadores "*workers*" desta empresa, para efeitos de aplicação do *Employment Rights Act 1996*, sustentando esta alegação com base nos seguintes argumentos: (i) a Uber oferece serviços de transporte e, por conta disso, emprega motoristas; (ii) a Uber fixa tarifas por conta própria, bem como os motoristas mostram-se impossibilitados de negociar directamente com os passageiros; (iii) existe controle de informações essenciais pela Uber; (iv) os motoristas são controlados por meio de sistema rating, bem como os mesmos são sujeitos a procedimentos disciplinares; (v) a Uber exige que os motoristas aceitem as viagens sob risco de serem bloqueados da plataforma, como forma de punição; (vi) a Uber exerce o direito unilateral de alterar os termos contratuais. em relação aos motoristas.

Face à esta decisão do *Employment Tribunal*, a Uber interpôs um recurso para o *Employment Appeal Tribunal*, tendo este sustentado a mesma decisão que o primeiro tribunal, e o mesmo sucedeu com os tribunais superiores até mesmo em relação ao *The Suprem Court of United Kingdom*, na medida em que decidiu que os motoristas têm os direitos trabalhistas que reivindicam.

Importa salientar que a nível do *Employment Rights Act 1996* existem três categorias de trabalhadores: os empregados (*employees*)<sup>68</sup>, os trabalhadores autónomos (*self employment*) e os *workers*. Estes fazem parte da categoria de trabalhadores que, por suas características, não podem ser considerados como empregados, nem são efectivamente autónomos, encontrando-se numa situação de vulnerabilidade, pois não gozam dos direitos dos empregados e nem tão pouco das liberdades dos trabalhadores autónomos<sup>69</sup>, pelo que fazem parte de uma categoria intermediária. Segundo o art. 230 (3) deste diploma legal são os seguintes os requisitos para ser considerado como *worker*: (i) existência de um contrato (ii) pelo qual o indivíduo se compromete a prestar um serviço pessoalmente a (iii) alguém que não um cliente ou consumidor<sup>70</sup>.

---

<sup>68</sup> Cf., art.230 (1), do *Employment Rights Act 1996*;

<sup>69</sup> BOIRON, Rafaela Caroline, Uberização do Trabalho e a Necessidade de Protecção dos Trabalhadores na Economia do Compartilhamento: Uma Análise da Decisão da Suprema Corte do Reino Unido no Caso Uber BV & ORSV ALAM & ORS, *Revista TST*, 2023, p.192;

<sup>70</sup> Texto original: *In this Act "worker" (except in the phrases "shop worker" and "betting worker") means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under)— (a) a*

Nesta senda, a Corte Suprema do Reino Unido procurou determinar que tipo de relação jurídica existe entre os motoristas e a Uber, chegando desta forma à conclusão de que se trata de uma relação de trabalho, considerando estes trabalhadores na categoria dos "workers", pelo facto de existir nesta relação submissão e dependência dos motoristas para com a Uber. De facto, a Corte reconheceu também que existe uma certa independência e autonomia dos motoristas, pois os mesmos têm a liberdade de escolher quando e em que tempo prestam os serviços da Uber, mas ainda assim, a Corte os considera como trabalhadores, visto que quando estes motoristas estão disponíveis, prestam trabalho para esta empresa. Assim sendo, o mais alto tribunal inglês considera que os motoristas da Uber possuem direito a ter salário mínimo e licença remunerada.

Sobre esta temática da relação jurídica que se estabelece entre os motoristas do aplicativo e as empresas operadoras do mesmo, percebe-se que o Reino Unido procurou posicionar-se, determinando que se trata de uma relação de trabalho, embora tenha considerado que não se trata da figura tradicional de trabalhadores, que o Direito do Trabalho tradicional reconhece, trazendo, assim, uma perspectiva moderna da relação de trabalho. É certamente um grande avanço para esta temática, pois permite que os motoristas do aplicativo não sejam explorados e não trabalhem em condições precárias, sem também discorrer do facto de estes deterem alguma autonomia.

---

*contract of employment, or (b) any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual; and any reference to a worker's contract shall be construed accordingly.*

## CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

### 1. Conclusões

O presente Trabalho de Fim de Curso (TFC) teve como objectivo principal determinar a relação jurídica que se estabelece entre os motoristas que prestam serviço para plataformas digitais e as empresas gestoras das mesmas, olhando particularmente para o caso da empresa Yango Moçambique, como forma de perceber se se trata de um contrato de trabalho ou, antes, de prestação de serviços. Para o efeito, foi efectuado um estudo sobre as noções destes dois tipos de contrato, os elementos que os compõem, bem como os critérios que permitem a distinção de ambos. Num segundo plano, estudamos, igualmente, o modo de funcionamento da plataforma digital da Yango Moçambique.

Analizamos também ao longo do trabalho a natureza jurídica do contrato celebrado entre os motoristas e a Yango, onde verificamos que a vasta doutrina sobre esta questão diverge, pois tanto o argumento da relação de trabalho como da relação de prestação de serviços é bastante defendido. Desta forma, percebemos que a doutrina que suporta a posição de se tratar de uma relação de prestação de serviços utiliza os seguintes argumentos: i) os motoristas do aplicativo são autónomos; ii) os motoristas agem por conta própria, na medida em que são livres de escolher quando e onde prestar a sua actividade; iii) as viaturas e o telefones utilizados para a execução do trabalho são propriedade do motorista, não arcando as empresas gestoras do aplicativo com alguma despesa; (iv) o facto de não se determinar um regime de exclusividade para os motoristas. Por outro lado, analisamos também os argumentos que sustentam a posição de se tratar de uma relação de trabalho, na medida em que: (i) a empresa gestora destas plataformas digitais exerce controlo sobre os motoristas; (ii) os motoristas não são livres de determinar as tarifas das viagens, assim como não podem negociar com os usuários do aplicativo; (iii) existe o elemento *intuitu personae* nesta relação; (iv) as empresas gestoras destes aplicativos exercem sobre os motoristas poder disciplinar.

Feita a análise dos argumentos que sustentam uma e outra posição, o nosso estudo centrou-se no fenómeno da uberização do trabalho, que consiste, essencialmente, num novo modelo de trabalho praticado no âmbito da intermediação das plataformas digitais à prestadores de serviço, e no caso em concreto, tratamos dos motoristas do aplicativo. Vimos que através deste novo modelo de trabalho, os motoristas são explorados e colocados a trabalhar sob condições

precárias, pelo simples facto de os mesmos dependerem, economicamente, das plataformas digitais.

Em relação ao nosso ordenamento jurídico, verificamos ao longo do trabalho que a nossa legislação nada diz sobre o trabalho efectuado por meio de plataformas digitais, havendo assim um vazio legal sobre esta temática, pelo que, os motoristas da Yango ficam numa situação vulnerável. Sem uma legislação que defina claramente a relação entre os motoristas e as empresas gestoras de plataformas digitais, os motoristas ficam desprovidos de direitos básicos, como segurança no trabalho, acesso a benefícios sociais, proteção em situações de risco, e garantias contra violação de condições de trabalho.

Da análise comparativa que fizemos como o Brasil e Portugal, depreendemos que no Brasil a situação é a mesma que a de Moçambique, na medida em que existe um vazio legal sobre a natureza jurídica desta relação entre os motoristas por plataforma e as empresas gestoras das mesmas. Contudo, neste ordenamento jurídico, já há avanços no sentido de que existe um projecto de lei que visa regular esta temática, considerando os motoristas por aplicativos como trabalhadores autónomos, trazendo para os mesmos direitos e garantias. No ordenamento jurídico português, a legislação está um pouco mais avançada sobre esta matéria, na medida em que existe um diploma legal que regula a relação entre os motoristas e as plataformas, a qual define que a empresa gestora de plataformas digitais age como intermediária e que a relação desta com os motoristas deve ser presumida como de trabalho, caso exista um contrato escrito e os pressupostos para a presunção de relação laboral estejam cumpridos à luz do Código de Trabalho Português.

Vimos que no Reino Unido esta situação é tratada de uma forma diferente, na medida em que o judiciário considerou de facto que entre os motoristas e as empresas gestoras de aplicativos a relação é de trabalho. Todavia, um facto interessante é que os motoristas não são vistos numa perspectiva tradicional de *trabalhador*, sendo vistos como "*workers*", que são uma categoria de trabalhadores que se encontram entre a figura de empregado e a do trabalhador autónomo, ou seja, que não gozam dos direitos de trabalhador, mas também não são efectivamente considerados como autónomos. Depreendemos que o judiciário do Reino Unido tomou esta posição como forma de proteger os motoristas contra a exploração do trabalho, bem como para que os mesmos possam gozar de direitos trabalhistas, tais como férias remuneradas e salário mínimo.

Chegados aqui, em *primeiro lugar* concluímos que, na relação contratual existente entre os motoristas da Yango e esta empresa, interagem elementos caracterizadores da relação de trabalho com os da prestação de serviços, na medida em que encontramos vários elementos que indiciam uma ou outra relação, o que dificulta a sua determinação. Portanto, consideramos que se trata de um contrato de natureza híbrida.

A *segunda* conclusão a que chegamos é que, pese embora seja difícil determinar a natureza jurídica desta relação, na mesma encontramos vários elementos que caracterizam a relação de trabalho, fazendo assim com que haja uma nova perspectiva moderna da subordinação jurídica, em que, apesar de haver uma certa autonomia dos motoristas para decidir quando e onde trabalhar, estes dependem economicamente destas empresas.

A *terceira e última* é a de que, por existir um vazio legal sobre este tipo de prestação de trabalho por meio de plataformas digitais em Moçambique, e em particular sobre a uberização do trabalho, os motoristas da Yango acabam por ser explorados e colocados a trabalhar sob condições precárias, na medida em que se mantêm disponíveis por bastante tempo para obterem uma remuneração minimamente digna, bem como porque caso rejeitem viagens, podem vir a ser bloqueados da aplicação. Sem contar que, um outro dado que revela que estes motoristas são explorados é o facto de arcarem com todas as despesas dos seus instrumentos de trabalho, bem como os riscos decorrentes da actividade, mesmo sabendo-se que as ordens e os direccionamentos são-lhes impostos pelo aplicativo.

## **2. Recomendações**

Em face das conclusões do trabalho apresentam-se as seguintes recomendações:

- Que o nosso legislador deve regular o exercício da prestação de actividade por meio de plataformas digitais;
- Que se deve, à luz da legislação de trabalho, estabelecer uma nova categoria de trabalhadores, tal como no Reino Unido, por forma a abarcar o trabalho subordinado sob uma perspectiva moderna;
- Que ao ser aprovada essa nova categoria de trabalhadores, os mesmos possam gozar de direitos e garantias trabalhistas tais como: salário mínimo, indemnização por conta de acidentes e doenças profissionais, bem como um limite diário de horas de trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### 1. OBRAS DE REFERÊNCIA

- DINIZ, Maria Helena, Dicionário Jurídico, 2ª edição, revista, actualizada e aumentada, Vol. 3, J-P, Editora Saraiva, São Paulo, 2005.
- EGÍDIO, Baltazar Domingos Egídio, *Direito do Trabalho: Situações Individuais de Trabalho*, Volume I, 2016.
- FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 16ª edição, Almedina, 2012.
- LEITÃO, Luís M. T. Menezes, *Direito do Trabalho*, 2ª Edição, Editora Almedina, 2010.
- LÔBO, Paulo, *Direito Civil: Contratos*, 3ª edição, Saraiva, São Paulo, 2017.
- MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 4ª Edição, Editora Almedina, 2008.
- PRATA, Ana, Dicionário Jurídico, 4ª Edição, actualizada e aumentada, Vol. I, Almedina, 2005
- RAMALHO, Maria R. Palma, *Direito do Trabalho: Situações Individuais Laborais*, 4ª edição, Almedina, Lisboa, 2012.

### 2. LEGISLAÇÃO

#### Moçambicana

- Código Civil, aprovado Decreto-Lei n.º 47 344, de 25 de Novembro de 1966.
- Lei do Trabalho, aprovada pela Lei n.º13/2023 de 25 de Agosto, publicada no BR n.º165, I série.

#### Internacional

- Código do Trabalho de Portugal, aprovado pela Lei n.º 7/2009, publicada no Diário da República n.º30/2009, Série I.
- *Employment Rights Act* 1996, de 22 de Maio, Chapter 18.
- Lei n.º45/2018, de 10 de Agosto, que aprova o Regime Jurídico da actividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma electrónica, publicada no Diário da República n.º154/2018, Série I.
- Projecto de Lei Complementar n.º12/2024, proposta que visa criar regulamentação das actividades executadas por plataformas digitais no Brasil.

### **3. JURISPRUDÊNCIA**

- Acórdão do Tribunal Supremo, do Processo nº212/04-L, de 10 de Março de 2009;
- Caso Uber BV and Others v Aslam and Others, UKSC/2019/0029. Disponível em: [www.supremecourt.uk](http://www.supremecourt.uk), aos 30 de Janeiro de 2025.

### **4. PUBLICAÇÕES PERIÓDICAS**

- ABÍLIO, Ludmila Costhek, Uberização: Era just in-time, *Revista Estudos Avançados*, 2020.
- BOIRON, Rafaela Caroline, Uberização do Trabalho e a Necessidade de Protecção dos Trabalhadores na Economia do Compartilhamento: Uma Análise da Decisão da Suprema Corte do Reino Unido no Caso Uber BV & ORSV ALAM & ORS, *Revista TST*, 2023.
- MEIRELES, Edilton, SILVEIRA, Everton Caldas, Natureza da Relação Jurídica Uberista, *Revista Brasileira de Previdência*, Março, 2023.
- RITZEL, Guilherme Selbalhos, KÜMEL, Barros Marcelo, Desenvolvimento e Novas Tecnologias: Espaço aberto para o trabalho mediante plataformas digitais: O caso dos motoristas de aplicativo no Brasil, *Revista Internacional do Trabalho*, Maio, 2023.
- SILVA, Catarina Marques e MENDONÇA, Jorge Ribeiro, Plataformas Digitais nas Vestes de Empregador: Os desafios da uberização do trabalho, *Revista Internacional do Direito do Trabalho*, Setembro, 2021.

### **5. OUTRAS FONTES**

- SILVA, Oliveira Aimée, O Motorista da Uber e a Configuração da Relação de Emprego, Monografia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2017.

### **6. SITES DE INTERNET**

- [www.aliare.co/plataformas-digitais/](http://www.aliare.co/plataformas-digitais/), acessido em 21 de Janeiro de 2025.
- [yango.com/pt\\_mz/driver/](http://yango.com/pt_mz/driver/), acessido em 20 de Janeiro de 2025, pelas 19h25;
- [pro.yango.com/mz-pt/maputo/knowledge-base/taxi/rides/activity](http://pro.yango.com/mz-pt/maputo/knowledge-base/taxi/rides/activity), acessido em 20 de Janeiro de 2025, pelas 19h57;

- <https://kabum.digital/yango-o-melhor-aplicativo-de-mobilidade/>, acessido em 20 de Janeiro de 2025, peças 17h59;