

PROJETO DE LEI N.º 106/XIII/1.ª

REFORÇA OS MECANISMOS DE PRESUNÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, GARANTINDO UM COMBATE MAIS EFETIVO À PRECARIEDADE E À OCULTAÇÃO DE RELAÇÕES DE TRABALHO SUBORDINADO, ALTERANDO O ARTIGO 12º DO CÓDIGO DO TRABALHO

Exposição de motivos

A relevância da delimitação do contrato de trabalho prende-se com a sua grande proximidade com outras figuras, designadamente o contrato de prestação de serviços, figura cuja utilização de forma abusiva através dos chamados “falsos recibos verdes” se banalizou nas últimas décadas, transformando-se num importante flagelo social. A par desta realidade, têm vindo a generalizar-se formas de trabalho não declarado, como os falsos estágios remunerados e o falso voluntariado.

Para distinguir o contrato de trabalho do contrato de prestação de serviços, a doutrina e a jurisprudência recorrem às noções de contrato de prestação de serviços do artigo 1154.º do Código Civil e de contrato de trabalho do artigo 1152.º do Código Civil, que distinguem as duas noções recorrendo, no caso do contrato de trabalho, a uma ideia de desenvolvimento da atividade com sujeição aos poderes laborais, de direção e disciplinar, da entidade empregadora e, no caso da prestação de serviços, à ideia de autonomia.

Ora, sendo certo que o elemento da subordinação ou dependência do trabalhador é reconhecido como o fator distintivo por excelência do contrato de trabalho, não é menos verdade que, na prática, há dificuldades de prova que resultam da sua natureza subjetiva, isto é, da necessidade de demonstrar o modo como ela é prestada.

A diversificação de modelos laborais (trabalho temporário, cedência ocasional de trabalhadores, teletrabalho), veio dificultar a qualificação laboral do vínculo. Acresce que a vulnerabilidade em que se encontra o trabalhador na pendência da relação laboral e os constrangimentos com que se debate para carrear meios de prova que se encontram na posse e domínio da entidade empregadora, levam a que, na prática, a redação do artigo 12.º do Código do Trabalho se tenha revelado inoperante no combate a situações de ocultamento de relações de trabalho subordinado.

Decorre do artigo 342.º n.º 1 do Código Civil, que define as regras referentes ao ónus da prova, que recai sobre o trabalhador que pretende ver reconhecida a existência de um contrato de trabalho o ónus de alegar e provar os factos necessários ao preenchimento dos elementos constitutivos do direito que pretende ver reconhecido.

Tendo em conta as dificuldades que este ónus da prova do contrato acarreta para o trabalhador, a redação atual do artigo 12.º do Código do Trabalho, na versão dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, recorreu à presunção do contrato de trabalho identificando vários elementos caracterizadores do contrato de trabalho e dispondo que se presume a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verifiquem algumas das seguintes características:

- a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;
- c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;

e) O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

Segundo o artigo 12.º do Código do Trabalho, basta a verificação de alguns dos factos índice identificados nas alíneas do n.º 1 para a inferência da subordinação jurídica que determina a classificação como contrato de trabalho. Fica, ainda assim, por definir, de forma clara e inequívoca, quantos deles serão suficientes para presumir a existência de contrato de trabalho, ou como deverão ser valorados, casuisticamente, se se verificar apenas um, embora venha a ser defendido pela doutrina que bastarão dois.

Caso o contrato tenha sido realizado na vigência da redação introduzida pela Lei n.º 9/2006, de 20 de março, que não estabelecia uma verdadeira presunção de contrato de trabalho, pode o trabalhador recorrer à norma do artigo 11.º do Código do Trabalho que define o contrato de trabalho da seguinte forma: “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.”

O problema quanto a este artigo 11.º, que se reconduz ao conceito abstrato de subordinação jurídica, é que esta se revela, inquestionavelmente, de difícil prova para o trabalhador.

Por outro, tem vindo a ser defendido por alguns autores que as presunções legais se aplicam apenas aos factos a que se ligam, o que faria com que só fosse aplicável a presunção do artigo 12.º a relações constituídas após o respetivo início da vigência o que, na prática, poderia conferir uma ainda maior desproteção ao trabalhador tendo em consideração a já mencionada redação introduzida pela Lei n.º 9/2006.

O que importa é, pois, reforçar os mecanismos que protegem o trabalhador e garantem o reconhecimento da sua situação laboral e do seu direito ao contrato de trabalho. Como se tem provado, as críticas apontadas à redação atual do artigo 12.º, de um excessivo aligeiramento do ónus da prova do trabalhador, têm sido completamente desmentidas pelos factos. A necessidade da Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, resultado da iniciativa legislativa cidadã “Lei contra a Precariedade”, que instituiu mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado, veio comprovar que o papel da norma do artigo 12.º estava longe de ser cabalmente cumprido.

O presente projeto de lei tem por isso os seguintes objetivos:

1. Reforçar o artigo 12.º do Código de Trabalho quanto à valoração dos factos índice, definindo claramente que basta a verificação de dois factos índice para operar a presunção, impedindo que as dificuldades probatórias não deixem a presunção de laboralidade operar.
2. Clarificar a aplicação da norma no tempo, no sentido de determinar a aplicação da lei vigente ao tempo em que se realiza a atividade probatória, aplicando-se a lei nova às situações jurídicas constituídas anteriormente, de forma a evitar que sejam utilizadas precauções quer pela entidade empregadora, quer pelo trabalhador, na expectativa de manter o seu posto de trabalho que, na prática, se traduzam em práticas fraudulentas para fugir ao escopo da norma esvaziando-a de sentido.
3. Alargar à situação de falsos estágios e falso trabalho voluntário estes mecanismos.
4. Reforçar as sanções sobre as entidades empregadoras que recorrem a este tipo de práticas ilegais.

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

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei clarifica a presunção de contrato de trabalho, prevista no artigo 12.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

O artigo 12.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 12.º

Presunção de contrato de trabalho

1 - Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa, singular ou física, que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verifiquem pelo menos duas das seguintes características:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma retribuição certa ou mista ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;

e) (...);

f) O prestador de atividade não se possa fazer substituir por outrem, no exercício das suas funções, sem autorização do beneficiário;

g) O prestador de atividade exerça as suas funções em regime de exclusividade ou por ela aufera mais de 80% dos seus rendimentos do trabalho.

2 - A presunção referida no n.º 1 é aplicável no momento da realização da atividade probatória, abrangendo contratos celebrados antes da sua entrada em vigor, seja qual for a designação que as partes lhes tenham atribuído, bem como a profissão ou o setor de atividade.

3 - Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho.

4 - Presume-se dolosa a situação descrita no n.º anterior, pelo que é aplicada à entidade empregadora a sanção acessória de publicidade, nos termos definidos no n.º 3 e 4 do artigo 562.º, sem prejuízo do disposto no artigo 563.º.

5 - Em caso de reincidência, é aplicada a sanção acessória de privação do direito a

subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, por período até dois anos, podendo ainda ser aplicada a sanção prevista na alínea a) do n.º 2 do artigo 562.º, até comprovada regularização da situação laboral dos trabalhadores identificados como irregulares pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

6 - (Anterior n.º 4).»

Artigo 3.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte à sua publicação.

Assembleia da República, 19 de janeiro de 2016.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,