

Contributo para discussão pública da proposta de Lei n. 91/XIII

Considerando que na “Exposição de Motivos”, a proposta de Lei n. 91/XIII estabelece que:

1 - O artigo 19.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, consagrou o compromisso do Governo na definição de uma estratégia plurianual de combate à precariedade, posteriormente desenvolvida pelo artigo 25.º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, no sentido da conceção de um programa de regularização extraordinária dos vínculos precários que abranja as situações do pessoal da Administração Pública e do sector empresarial do Estado que desempenhe funções correspondentes a necessidades permanentes, com sujeição ao poder hierárquico, de disciplina ou direção, e horário completo, sem o adequado vínculo jurídico.

2 - A segunda fase (da estratégia em causa), iniciada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/2017, de 28 de fevereiro, e que marca o início do Programa de Regularização Extraordinária de regularização dos vínculos precários na Administração Pública, no sentido de contemplar todos os casos relativos a postos de trabalho correspondentes a necessidades permanentes dos serviços da administração direta, central ou desconcentrada, e da administração indireta do Estado, incluindo o setor empresarial do Estado, sem o adequado vínculo jurídico, desde que se verifiquem alguns dos indícios de laboralidade previstos no artigo 12.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

3 - O programa de regularização extraordinária visa abranger todas as situações em que a prestação de trabalho que contribui para satisfazer necessidades permanentes da Administração Pública, das autarquias locais e do setor público empresarial se baseia em vínculos contratuais precários que não são adequados precisamente porque estão em causa necessidades permanentes. Ou seja, situações de trabalho que não respeitam a legislação própria dos diversos vínculos contratuais, com a finalidade de regularizar essas situações.

4 - O Governo propôs-se legislar de modo a que os trabalhadores que prestam serviço, na administração direta do Estado, em estruturas temporárias dos Programas Operacionais, temáticos e regionais, e Organismos Intermédios que operacionalizam o Portugal 2020, com contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo possam ser integrados com contratos trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P. e nos Organismos Intermédios, respetivamente, continuando, naturalmente, a estar afetos às atividades dos programas operacionais existentes em cada momento.

Considerando que o Artigo 13.º da proposta de Lei n. 91/XIII autoriza o Governo, nos 180 dias a contar da data de entrada em vigor da presente lei, a desenvolver os procedimentos legislativos necessários com vista a que os trabalhadores que prestam serviço nos Programas Operacionais, temáticos e regionais, e nos Organismos Intermédios, que operacionalizam o Portugal 2020, ao abrigo de contrato de trabalho

em funções públicas a termo resolutivo, certo ou incerto, ou de prestação de serviço para execução de trabalho subordinado, possam ser integrados com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I. P., e nos Organismos Intermédios, respetivamente, de modo a que os correspondentes procedimentos concursais tenham início durante o ano de 2018.

Considerando ainda que o Tribunal da Relação de Lisboa apreciou a validade das situações em que um trabalhador, tendo assinado contrato com uma empresa, preste serviços a outra, ao abrigo de um contrato de prestação de serviços celebrado entre as duas, sob as ordens e orientações da empresa utilizadora, cumprindo um horário de trabalho e recebendo uma remuneração fixa mensal, decidindo que esse trabalhador deve ser reconhecido como trabalhador da empresa que usufruiu dos seus serviços, ao considerar o contrato celebrado entre as duas empresas como um expediente fraudulento utilizado para contornar obrigações de índole laboral, que aquela não pretendia assumir, constituindo uma situação de falso *outsourcing*, na qual uma empresa celebra com outra um aparente contrato de prestação de serviços para esconder meras cedências ilícitas de trabalhadores, processando-se o desempenho funcional dos trabalhadores totalmente à margem de qualquer intervenção da referida entidade prestadora, sendo antes conformada, dirigida e fiscalizada pela entidade beneficiária. (Referências: Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, proferido no processo n.º 2895/09.3TTLSB.L1, de 18 de junho de 2014; Código Civil, artigos 21.º, 1152.º, 1154.º; Código do Trabalho de 2003, artigos 10.º, 12.º, 322.º a 329.º e 496.º)

Verificando-se que existem trabalhadores a desempenhar funções permanentes na Administração Pública em regime de contrato de trabalho temporário e/ou prestação de serviços, de forma permanente, por intermédio de empresas de trabalho temporário e outras situações de *outsourcing*.

Verificando-se que em alguns destes casos, havendo alteração da entidade que contrata esses recursos humanos e os coloca a desempenhar as referidas funções permanente na Administração Pública, os mesmos trabalhadores se mantêm a desempenhar essas funções, numa situação de clara precariedade.

Vimos por este meio demonstrar a nossa preocupação e solicitar que seja tornada clara a inclusão no processo de regularização extraordinária aqueles casos que configurem um falso “*outsourcing*”, incluindo os casos em que as funções em causa sejam desempenhadas no âmbito dos Programas Operacionais, temáticos e regionais, e nos Organismos Intermédios, que operacionalizam o Portugal 2020, garantindo assim que a situação precária destes trabalhadores é reconhecida e regularizada, no cumprimento daquele que é o objetivo do PREVPAP, ou seja, regularizar a situação dos vínculos precários que abranja as situações do pessoal da Administração Pública e do sector empresarial do Estado que desempenhe funções correspondentes a

necessidades permanentes, com sujeição ao poder hierárquico, de disciplina ou direção, e horário completo, sem o adequado vínculo jurídico.

Para ilustrar a situação atrás descrita, passamos a descrever a situação em que se encontram três pessoas que desempenham desde 2009/2010 funções correspondentes a necessidades permanentes, com sujeição ao poder hierárquico, de disciplina ou direção, e horário completo, no PRODER/PDR 2020.

Estas três pessoas foram contratadas para desempenhar funções no *Contact Center* do PRODER em outubro de 2009, fevereiro de 2010 e maio de 2010, através da empresa de trabalho temporário RAIS, com a qual celebraram um contrato de trabalho. Esse contrato cessou a 31.07.2010, data a partir do qual os mesmos trabalhadores foram contratados pela Select I - Serviços, Lda. (adquirida no decorrer do contrato pela Randstad II - Prestação de Serviços, Lda.), para desempenhar as mesmas funções, sem que tenha existido qualquer interrupção na execução das mesmas. Esse contrato cessou a 31.07.2012, tendo sido seguido por um novo contrato, nas mesmas condições, pela Randstad II - Prestação de Serviços, Lda. Este terceiro contrato viria a cessar em 12.11.2017, data a partir da qual os mesmos recursos humanos passaram a desempenhar as mesmas funções com um contrato de prestação de serviços através da Reditus Business Solutions, S.A. Estamos claramente perante uma situação de falso *outsourcing*, usada para suprir uma necessidade permanente deste organismo, e que mantém numa frágil situação de precariedade três trabalhadores que esperam, desta forma, que seja reposta a justiça e sejam acauteladas situações como a descrita, garantindo que casos semelhantes possam ser regularizados no âmbito do PREVPAP.