



NUNO CEREJEIRA NAMORA
Sociedade de Advogados Nuno
Cerejeira Namora, Pedro Marinho
Falcão & As

A presunção de laboralidade em sede de contraordenações laborais

Apesar de teoricamente distintas a noções de contrato de trabalho e de contrato de prestação de serviços, caracterizando-se aquele pela existência de uma obrigação de meios e este por uma obrigação de resultados, a verdade é que a realidade demonstra que a destriça pode-se revelar uma tarefa árdua e de alcance difícil.

Com efeito, não poucas vezes se demonstra complexo aferir se a situação profissional de um determinado cidadão se encontra sobre a égide do contrato de prestação de serviços ou, ao invés, protegida por uma relação laboral.

A característica diferenciadora entre um e outro tipo contratual prende-se com a existência de subordinação jurídica, caracterizando-se esta pela supremacia que o empregador exerce sobre o trabalhador, o qual está sujeito às suas ordens e instruções, podendo, inclusive, ser punido disciplinarmente.

Todavia, este conceito é bastante abstracto, o que, na senda do referido, dificulta a tarefa de qualificação.

Consciente desta mesma realidade, auxiliado pelo contributo da doutrina e da jurisprudência, o legislador laboral consagrou no artigo 12.º do Código do Trabalho um conjunto de indícios que, verificados, fazem presumir a existência de um contrato de trabalho.

Concretizando, conseguindo o trabalhador fazer prova da existência de, pelo menos, dois dos indícios consagrados no mencionado normativo, presume-se que se encontra envolto numa relação laboral.

Este dispositivo legal consubstancia assim um desvio à regra geral do ónus da prova preceituada no artigo 342.º n.º 1 do Código Civil, ao abrigo da qual a prova da existência dos factos constitutivos de um direito compete aquele que invoca a sua titularidade.

Não existindo a excepção do artigo 12.º do Código do Trabalho, o que aconteceria seria que, não raras vezes, o trabalhador ficasse prejudicado na protecção dos seus direitos pelo facto de não ser capaz de provar a existência de todos os elementos integrantes de um contrato de trabalho.

Com a presunção de laboralidade o ónus da prova inverte-se, passando a ser a entidade empregadora a ter que provar que, não obstante a verificação dos indícios invocados pelo trabalhador, não existe entre ambos qualquer relação de cariz laboral.

Sem prejuízo do exposto, cumpre referir que, provados os indícios por parte do trabalhador e feita a necessária prova por parte da entidade empregadora, o juiz deve proceder a uma análise global antes de decidir sobre a existência ou não de um contrato de trabalho.

Este é o regime regra mas, como todos os amantes do direito, e mesmo os outros, bem o sabem, não existem verdades absolutas e, para toda a regra, por mais absoluta que possa parecer, existe sempre uma excepção.

Atentemos no caso das contra-ordenações laborais. Será que neste âmbito a presunção de laboralidade pode valer? Não cremos.

Caricaturando, imagine-se uma situação em que a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) realiza uma visita inspectiva a uma determinada empresa, tendo notado no decorrer da mesma que existe um dado trabalhador que, alegadamente, é um mero prestador de serviços mas que, em boa verdade, exerce as suas funções em condições análogas às de um contrato de trabalho.

Notificada a empresa para demonstrar a regularidade da situação do trabalhador com o fito de o processo não ser remetido para o Ministério Público para instauração do competente processo judicial, aquela faz a respectiva prova. Porém, somente apresenta o comprovativo de admissão do trabalhador na Segurança Social com data do dia seguinte ao da realização da visita inspectiva.

De facto, a verdade é que durante meses (e muitas vezes

anos) o trabalhador não esteve protegido por um seguro de acidentes de trabalho, o que faz a entidade empregadora incorrer na prática de uma contraordenação laboral.

Conquanto, para aplicar a respectiva coima, a ACT tem que provar que o trabalhador se encontrava vinculado por um contrato de trabalho desde o momento em que iniciou a prestação de funções e não só a partir da data em que foi comunicada a sua admissão na Segurança Social.

A questão que aqui colocámos prende-se então em saber se para aferir da existência de tal vínculo a ACT se pode socorrer da presunção de laboralidade do artigo 12.º do Código do Trabalho? Pode a ACT provar a existência de dois dos indícios previstos no referido normativo e presumir assim, a existência de um contrato de trabalho, aplicando a respectiva coima pela contra-ordenação praticada? A resposta só pode ser negativa.

E várias são as razões que sustentam essa impossibilidade.

Em primeiro lugar, porque a presunção de laboralidade tem como beneficiário único o trabalhador, considerado a parte fraca da relação laboral, pelo que apenas este a pode aproveitar. Não faria qualquer sentido que a ACT pudesse beneficiar de uma presunção que tem como fito proteger a vulnerabilidade do trabalhador, para aplicar uma coima que em nada beneficiará o mesmo.

Em segundo lugar, e não menos importante, figura o facto de estarmos em sede de um processo contra-ordenacional, do que resulta que lhe sejam aplicáveis alguns dos Princípios Fundamentais do direito penal, como o sejam o Princípio do “in dubio pro reo” e da presunção de inocência, irrefutavelmente incompatíveis com presunções de natureza cível.

Efetivamente, em sede de direito penal, o arguido presume-se inocente até ao trânsito em julgado da sentença condenatória, sendo que é à acusação que compete não apenas acusar, imputando os factos integrantes da previsão normativa do ilícito criminal, como igualmente fazer a prova dos factos constantes da acusação, e já não ao próprio arguido.

Sendo estes princípios aplicáveis ao direito contra-ordenacional, claro se torna que, no caso concreto das contraordenações laborais, é à ACT que compete a prova da existência do ilícito social, bem como de todos os factos que estejam numa relação de prejudicialidade com o mesmo, não existindo qualquer ónus probatório sobre a entidade empregadora, ali arguida.

Com efeito, utilizando o exemplo acima exposto, não poderia a ACT socorrer-se da presunção de laboralidade para aplicar à entidade empregadora uma coima por inexistência de um seguro de acidentes de trabalho que protegesse o trabalhador, competindo a esta afastar tal presunção.

Deste modo, o que deverá acontecer é que seja a própria ACT a fazer a prova da existência do contrato de trabalho no período considerado, socorrendo-se da verificação dos indícios internos e externos de existência dessa relação, estando a possibilidade de aplicação da coima dependente da procedência da mencionada prova, não recaindo sobre a entidade empregadora qualquer ónus.

Consideramos assim que não faria sentido um raciocínio em sentido oposto, pois tal seria violar de forma grosseira Princípios Fundamentais do direito penal constitucionalmente protegidos.

Este entendimento tem conforto jurisprudencial, nomeadamente no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto datado de 04 de Dezembro de 2017, o qual corrobora o entendimento já anteriormente defendido no seu Acórdão de 08 de Abril de 2013, de cujo sumário se extrai: “a presunção de laboralidade a que se reporta o art. 12.º, n.º 1, do CT/2009 não tem aplicação em matéria de responsabilidade contraordenacional.”