

DISCRIMINAÇÃO NO ACESSO E NO EXERCÍCIO DO TRABALHO INDEPENDENTE

Com entrada em vigor a 20 de Fevereiro de 2011, foi publicada no Diário da República de 15-02-2011 a Lei n.º 3/2011 que, transpondo para a ordem jurídica portuguesa a Directiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho, a Directiva n.º 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro, e a Directiva n.º 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho, proíbe qualquer tipo de discriminação no acesso e no exercício do trabalho independente.

Enquadram-se, no âmbito de aplicação desta Lei, o acesso e exercício do trabalho independente, nos sectores privado, cooperativo e social, na administração pública central, regional, e local, nos institutos públicos e em quaisquer pessoas colectivas de direito público. É considerado trabalhador independente aquele cuja actividade profissional seja exercida sem sujeição a contrato de trabalho ou situação legalmente equiparada.

O diploma visa um alargamento ao trabalhador independente da protecção constante do regime de igualdade de oportunidades e proibição de discriminação no acesso e no exercício da actividade profissional, que havia já sido consagrada, na legislação laboral, para os trabalhadores dependentes.

A lei vem estabelecer regras muito semelhantes às constantes dos artigos 23º a 32º do Código do Trabalho e aplicáveis aos contratos de trabalho. Assim, por imposição comunitária, em

matéria de igualdade de oportunidades e de proibição de discriminação, o beneficiário da prestação de trabalho independente fica sujeito praticamente aos mesmos deveres e obrigações do Empregador, seja no momento da contratação (incluindo todo o processo de recrutamento – v.g. anúncio de oferta de trabalho, critérios de selecção e condições de contratação), seja na vigência da relação contratual (incluindo a orientação e formação profissional, as condições de prestação e de pagamento dos serviços), seja, ainda, no momento da cessação do contrato.

Também, nesta sede, e ainda à semelhança da solução que adoptou relativamente ao trabalhador dependente, o legislador incluiu na proibição de discriminação, tanto

Enquadram-se, no âmbito de aplicação desta Lei, o acesso e exercício do trabalho independente, nos sectores privado, cooperativo e social, na administração pública central, regional, e local, nos institutos públicos e em quaisquer pessoas colectivas de direito público.

“Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano”

Chambers Europe Excellence 2009, IFLR Awards 2006 & Who’s Who legal Awards 2006, 2008, 2009, 2010

“Melhor Sociedade de Advocacia de negócios da Europa do Sul”
ACQ Finance Magazine, 2009

“Melhor Sociedade de Advogados no Serviço ao Cliente”
Clients Choice Award - International Law Office, 2008, 2010

“Melhor Departamento Fiscal do Ano”
International Tax Review - Tax Awards 2006, 2008

Prémio Mind Leaders Awards™
Human Resources Suppliers 2007

Por outro lado, clarifica o legislador que não devem ser consideradas discriminação diferenciações de tratamento e posições de desvantagem que assentem em critérios objectivos, designadamente relativos ao mérito, natureza, qualidade e quantidade ou sejam adequados à prossecução de objectivos que devam ser considerados legítimos.

a efectuada de um modo directo – quando, em razão de um factor de discriminação a pessoa seja sujeita a um tratamento menos favorável do que aquele dado a outra pessoa em situação análoga -, como a efectuada de um modo indirecto – quando uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente a outras.

Por outro lado, clarifica o legislador que não devem ser consideradas discriminação diferenciações de tratamento e posições de desvantagem que assentem em critérios objectivos, designadamente relativos ao mérito, natureza, qualidade e quantidade ou sejam adequados à prossecução de objectivos que devam ser considerados legítimos.

No que à prova da situação de discriminação diz respeito, cabe ao trabalhador independente alegar os elementos de facto susceptíveis de a indiciarem, incumbindo à pessoa beneficiária da prestação provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação. Foi ainda conferida legitimidade processual a organizações cujo fim seja a defesa ou a promoção dos direitos e interesses das pessoas contra a discriminação respeitante ao acesso ao

emprego, à formação ou às condições da prestação de trabalho independente ou subordinado, para intervirem em representação da pessoa interessada.

As consequências, para o beneficiário da prestação de serviços, da adopção de uma conduta considerada discriminatória encontram-se também previstas na lei e reflectem-se em três aspectos essenciais: (i) obrigação de indemnizar por danos patrimoniais e não patrimoniais, (ii) nulidade do acto que afecte o trabalhador independente em consequência de rejeição ou submissão a conduta discriminatória e (iii) sujeição a um regime sancionatório contra-ordenacional. Quanto a este último aspecto, as coimas aplicáveis ao infractor podem atingir, no seu limite máximo, 10 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida ou, em caso de reincidência, 20 vezes essa retribuição. Às coimas podem ainda crescer, em função da gravidade da infracção e da culpa do agente, sanções acessórias. Entre as sanções acessórias mais graves contam-se a interdição do exercício de profissão ou actividade que dependa de título público ou de autorização ou homologação por autoridade pública e o encerramento do estabelecimento cujo funcionamento esteja sujeito a autorização ou licença de autoridade administrativa, em ambos os casos por um período máximo de dois anos.

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte **Maria Cavaleiro Brandão** - maria.cavaleirobrandao@plmj.pt ou **Joana Brandão** - joana-brandao@plmj.pt
