



DIREITO DO TRABALHO

COMBATE À UTILIZAÇÃO INDEVIDA DE CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

O diploma vigora a partir do próximo dia 1 de Setembro de 2013 e compreende duas grandes inovações, relacionadas com a acção inspectiva da Autoridade para as Condições do Trabalho e com a tramitação processual a adoptar para corrigir as situações indevidas.

Foi publicada em Diário da República a Lei nº 63/2013, de 27 de Agosto, propondo-se instituir mecanismos de combate à utilização indevida de contratos de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado.

Em causa está a sempre actual problemática dos designados “falsos recibos verdes”, isto é, o enquadramento de colaboradores como independentes quando as características da actividade por eles exercida, confrontada com a moldura legal aplicável, impõe antes a sua qualificação como trabalho subordinado.

O diploma vigora a partir do próximo dia 1 de Setembro de 2013 e compreende duas grandes inovações, relacionadas com a acção inspectiva da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e com a tramitação processual a adoptar para corrigir as situações indevidas.

ALTERAÇÃO AO REGIME PROCESSUAL APLICÁVEL ÀS CONTRA-ORDENAÇÕES LABORAIS E DE SEGURANÇA SOCIAL⁽¹⁾

Actualmente, a ACT e o Instituto da Segurança Social têm competência – que mantêm – para instaurar processos de contra-ordenação (no caso “muito grave”) sempre que verifiquem a existência de uma situação de prestação de actividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho subordinado, que

possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.

Com a nova Lei nº 63/2013, a ACT passará também a ser competente para instaurar junto das entidades empregadoras um procedimento especial de regularização e ou esclarecimento de situações desta natureza, tendo para o efeito sido aditado um novo artigo 15º-A à Lei nº 107/2009, de 14 de Setembro, sob a epígrafe “Procedimento a adoptar em caso de utilização indevida do contrato de prestação de serviços”.

Assim, nos termos deste novo normativo, caso em acção inspectiva da ACT seja verificada a existência de indícios de uma situação de prestação de actividade, aparentemente autónoma, em condições análogas às do contrato de trabalho⁽²⁾, será lavrado um auto e notificado o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação ou pronunciar-se sobre tais indícios, dizendo o que tiver por conveniente.

Este procedimento é imediatamente arquivado sempre que o empregador faça prova da regularização da situação do trabalhador em causa, designadamente mediante a apresentação do contrato de trabalho ou de documento comprovativo da existência do mesmo, reportada à data do início da relação laboral.

Findo aquele prazo de 10 dias sem que a situação do trabalhador em causa se mostre regularizada, a ACT remete, em

1 Aprovado pela Lei 107/2009, de 14 de Setembro.

2 Nos termos previstos no artigo 12º do Código do Trabalho, presume-se a existência de contrato de trabalho quando se verifiquem algumas das seguintes características:

- a) a actividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade;
- c) o prestador de actividade 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 actividade, como contrapartida da mesma;
- e) o prestador de actividade desempenhe funções de direcção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

COMBATE À UTILIZAÇÃO INDEVIDA DE CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Agosto 2013

Conjuntamente com o novo procedimento atribuído à ACT, a Lei nº 63/2013 instituiu um novo processo especial denominado “acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”.

5 dias, participação dos factos para os serviços do Ministério Público da área de residência do trabalhador, acompanhada de todos os elementos de prova recolhidos, para fins de instauração de acção judicial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho (ver infra).

A instauração desta acção judicial suspende – até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal – o procedimento contra-ordenacional ou a execução com ela relacionada.

De sublinhar ainda que sempre que o Ministério Público tenha conhecimento – por qualquer meio – da existência de quaisquer situações análogas à participada pela ACT, deverá comunicá-las a esta entidade, no prazo de 20 dias, para instauração do referido novo procedimento previsto no artigo 15º-A da Lei nº 107/2009. Esta incumbência poderá ser especialmente relevante no caso de empregadores que tenham diversos colaboradores a exercer actividade nas mesmas circunstâncias, podendo assim bastar o conhecimento – por qualquer meio – de um caso apenas para desencadear diferentes procedimentos e subsequentes acções judiciais de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DE PROCESSO DE TRABALHO ⁽³⁾

Conjuntamente com o novo procedimento atribuído à ACT, a Lei nº 63/2013 instituiu um novo processo especial denominado “acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”, regulada nos novos artigos 186º-K a 186º-R do Código de Processo de Trabalho.

Trata-se de um processo de natureza urgente, i.e. cujos prazos não se suspendem durante as férias judiciais, que é promovido com base na participação da ACT a que se fez atrás menção, prevista no novo artigo 15º-A da Lei nº 107/2009.

Após recepção desta participação, o Ministério Público dispõe de 20 dias para intentar a dita acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho contra o empregador em causa, através da competente petição inicial, na qual deverá expor sucintamente a pretensão e os respectivos fundamentos, acompanhada de todos os elementos de prova recolhidos até ao momento.

O empregador é em seguida citado para contestar no prazo de 10 dias. Se não apresentar contestação, o juiz profere decisão condenatória no prazo de 10 dias, excepto se ocorram, de forma evidente, excepções dilatórias ou se o pedido for manifestamente improcedente.

A petição inicial e a contestação não carecem de forma articulada, devendo ser apresentadas em duplicado pelas partes.

Estes duplicados são em seguida remetidos pelo Tribunal ao trabalhador simultaneamente com a notificação da data da audiência de julgamento, com a expressa advertência de que, no prazo de 10 dias, pode aderir aos factos apresentados pelo Ministério Público, apresentar articulado próprio e constituir mandatário.

As partes não têm obrigatoriamente de estar presentes ou representadas na au-

diência de julgamento a realizar no prazo de 30 dias contado da apresentação da contestação do empregador. Porém, se comparecerem na data designada, realiza-se preliminarmente uma audiência de partes tendo em vista a respectiva conciliação. Frustrando-se esta conciliação, iniciar-se-á de imediato o julgamento com a produção das provas que as partes têm ónus de oferecer, sendo que cada uma delas pode apresentar até três testemunhas.

Finda a produção de prova, podem os mandatários fazer breves alegações orais, que antecederão o imediato proferimento de sentença, sucintamente fundamentada, ditada para a acta e que, em particular, quando reconheça a existência de um contrato de trabalho, deve fixar a data do início da relação laboral.

Da decisão proferida no âmbito desta acção é sempre admissível recurso de apelação para o Tribunal da Relação, ainda que com efeito meramente devolutivo (i.e. “não-suspensivo”).

Por último, de acordo com o diploma ora publicado, os prazos previstos no nº 1 do artigo 337º⁽⁴⁾ e no nº 2 do artigo 387º⁽⁵⁾, ambos do Código do Trabalho, passarão a contar-se a partir do trânsito em julgado da decisão final proferida na acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. Assim, nomeadamente, se na pendência desta acção judicial houver lugar a uma rescisão unilateral da “prestação de serviços” pelo “empregador” e a sentença proferida na mesma acção reconhecer retroactivamente o vínculo laboral vários meses (ou anos?) mais tarde, o então “trabalhador” poderá ainda beneficiar do prazo de 60 dias para impugnar essa “rescisão” e ou do prazo prescricional de 1 ano para reclamar créditos laborais, contados desde a data do trânsito em julgado da sentença.

³ Aprovado pelo Decreto-Lei nº 480/99, de 9 de Novembro, e alterado pelos Decretos-Leis nº 323/2001, de 17 de Dezembro, nº 38/2003, de 8 de Março, e nº 295/2009, de 13 de Outubro, que o republicou.

⁴ Prazo de 1 (um) ano de prescrição de créditos de empregador ou de trabalhador, emergentes de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação.

⁵ Prazo de 60 (sessenta) dias para oposição ao despedimento pelo trabalhador mediante apresentação de requerimento em formulário, junto do tribunal competente.

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 **Luis Sobral (luis.sobral@plmj.pt)** ou **Joaquim Pedro Torres (joaquim.torres@plmj.pt)**.

