

MECANISMOS DE COMBATE À UTILIZAÇÃO INDEVIDA DE CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Lei n.º 63/2013, de 27 de Agosto

Nova acção especial para o
reconhecimento da
existência de contrato de
trabalho

ACÇÃO ESPECIAL DE NATUREZA
URGENTE E OFICIOSA

PRESUNÇÃO DA EXISTÊNCIA DE UM
CONTRATO DE TRABALHO

No passado dia 27 de Agosto, foi publicada a Lei n.º 63/2013, que institui mecanismos de **combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado** – comumente designados os falsos “recibos verdes”.

A presente Lei cria uma nova **acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho**, com natureza urgente – não se suspende nas férias judiciais - e oficiosa – a acção inicia-se com uma mera participação da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) ao Ministério Público (MP).

De acordo com o Código do Trabalho presume-se a existência de um contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma actividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem pelo menos duas das seguintes características (informalmente designados por “indícios”):

- 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.

Esta presunção pode ser afastada mediante prova em contrário pelo beneficiário da actividade.

FASE ADMINISTRATIVA

Fase I:

Sempre que o inspector do trabalho verifique que uma actividade aparentemente autónoma apresenta indícios da existência de uma relação laboral subordinada, deve lavrar um auto e notificar o empregador para, no prazo de 10 dias regularizar a situação ou dizer o que tenha por conveniente.

PARTICIPAÇÃO DA ACT AO MP

Fase II:

Caso o empregador regularize a situação ou não se pronuncie, a ACT remete, em 5 dias, uma participação dos factos para os serviços do MP da área de residência do trabalhador.

FASE JUDICIAL

Fase III:

Cabe ao MP a instauração desta nova acção especial prevista no diploma: recebida a participação o MP dispõe de 20 dias para intentar a acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

Trâmites:

1. Na petição inicial, o MP **expõe sucintamente a pretensão e os respectivos fundamentos**, juntando toda a documentação recolhida;
2. O empregador dispõe de **10 dias para apresentar a contestação**;
3. É designada **data para audiência de julgamento**, que se realizará dentro de **30 dias**, sendo **sempre precedida de tentativa de conciliação**;
4. O trabalhador é notificado da petição inicial e da contestação, assim como da data da audiência de julgamento, **podendo, no prazo de 10 dias, i) aderir aos factos apresentados pelo MP, ou ii) apresentar articulado próprio e constituir mandatário**;
5. As provas são oferecidas na audiência, podendo cada parte apresentar até **três testemunhas**;
6. A sentença é **imediatamente ditada para a acta**, cabendo recurso de apelação para o Tribunal da Relação;
7. A sentença que reconheça a existência de contrato de trabalho **fixa a data de início da relação laboral e é comunicada à ACT e ao Instituto da Segurança Social**.

COMUNICAÇÃO OFICIOSA

Caso o MP tenha conhecimento, por qualquer meio, da existência indevida de qualquer outro contrato de prestação de serviços, comunica-a à ACT para, em 20 dias, desencadear o procedimento acima descrito.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Da análise do regime parece-nos que o próprio prestador de actividade/trabalhador não pode desistir da acção, não sendo, por conseguinte, as partes livres de escolher o modelo contratual que regula a sua relação profissional. Se, no seguimento da acção acima descrita, o Tribunal concluir pela existência de um contrato de trabalho, o trabalhador é enquadrado, para efeitos de segurança social, no regime de trabalhador por conta de outrem, o que, uma vez mais, poderá não ser do interesse de nenhuma das partes.

ENTRADA EM VIGOR

A presente Lei entra em vigor no dia **1 de Setembro de 2013**.

O seu nome e endereço electrónico estão incorporados numa *mailing list* da titularidade da Vasconcelos, Arruda & Associados, para receber informação relativa às novidades jurídicas e jurisprudenciais no âmbito do Direito do Trabalho e Segurança Social, bem como informação relativa aos nossos seminários. Se não desejar receber a nossa correspondência responda a este e-mail indicando em epígrafe REMOVE.

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Para informação adicional, por favor contacte:

Inês Arruda - sócia responsável pelo Departamento de Direito Laboral e Segurança Social
ines.arruda@vaassociados.com ou geral@vaassociados.com

Vasconcelos, Arruda & Associados – Sociedade de Advogados RL
NIF 510 122 507 - Rua Joshua Benoliel, n.º 6, 7-A - 1250 - 133 Lisboa
T: +351 218 299 340

E-mail: geral@vaassociados.com
www.vaassociados.com