



09/01/2017

Executive Digest

Marketeer

Viagens&Resorts

Multipublicações

Pesquisar ...

SIGA-NOS EM



Assine a newsletter

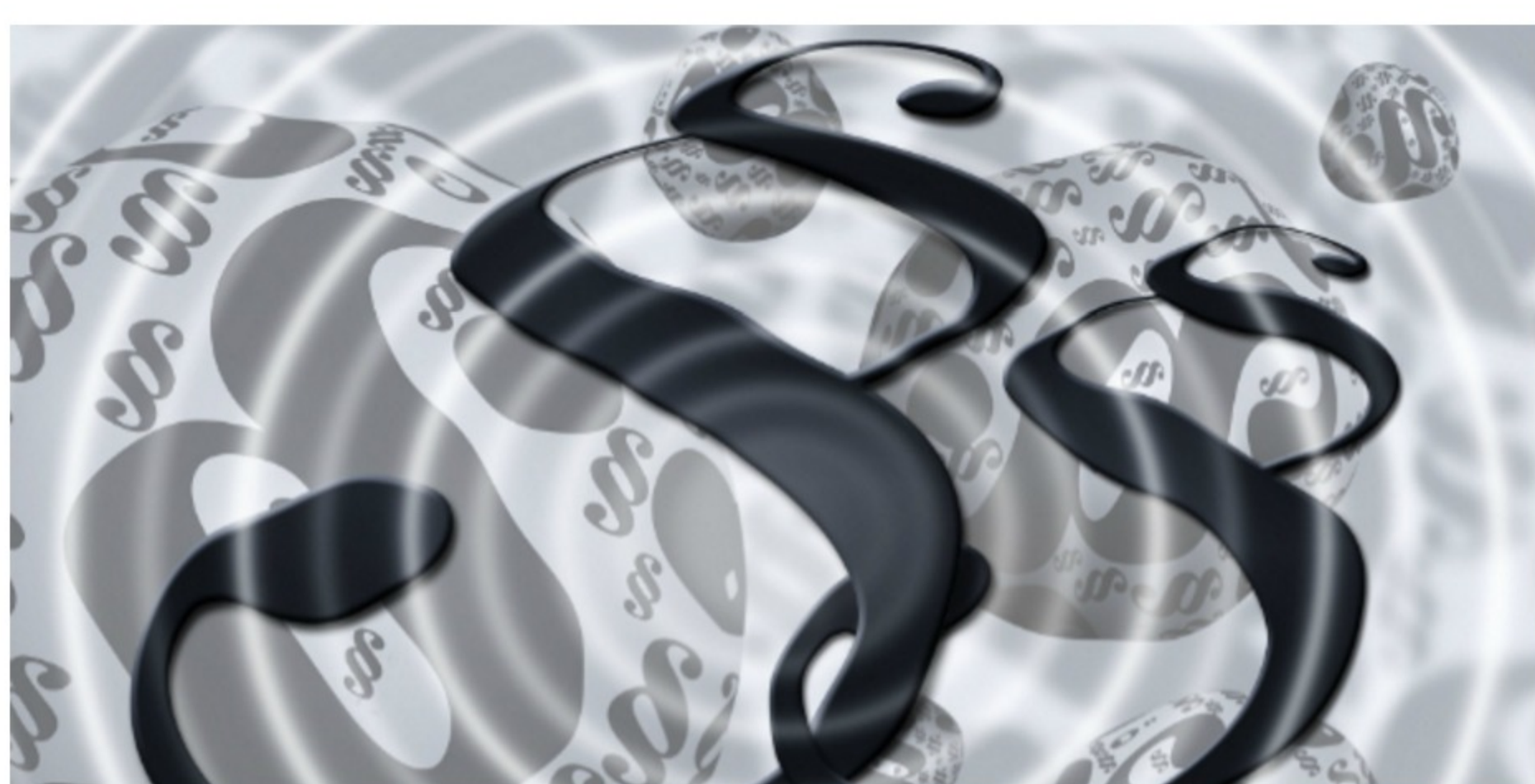
Human Resources

**ASSINE AS
NOSSAS EDIÇÕES****NOTÍCIAS** | **EDIÇÃO IMPRESSA** | **CADERNOS** | **EVENTOS** | **PRÉMIOS** | **CONFERÊNCIAS** | **CONSELHO EDITORIAL** | **ASSINATURAS** | **CONTACTOS**

Matosinhos prepara-se para receber o primeiro centro de co-inovação da Mercadona em Portugal...

Lei laboral: As lacunas da lei contra os falsos recibos verdes

Janeiro 9, 2017 | Slider | 0



Análise dos três anos de existência da lei que tem por objectivo combater a utilização indevida dos contratos de prestação de serviços em contexto de trabalho subordinado, os chamados “falsos recibos verdes”.

Por Paula Moreira de Jesus, associada do Departamento de Direito do Trabalho da TELLES.

A Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, introduziu no ordenamento jurídico português uma nova ação judicial – ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho (ARECT) – a qual teve origem no chamado “movimento dos precários”.

O prestador de serviços é, por natureza, uma entidade autónoma, alguém que não tem dependência nem presta a sua atividade com subordinação. Caso obedeça a uma hierarquia, cumpra um horário definido, receba sempre o mesmo vencimento, tenha um local definido para a prestação de atividade e a empresa lhe ceda os instrumentos de trabalho, tudo características próprias de um contrato de trabalho, existe uma grande probabilidade de estarmos perante um “falso recibo verde”. A este propósito, a própria lei estabelece expressamente a presunção de existência de um contrato de trabalho, uma vez verificadas algumas destas características, ainda que formalmente exista um contrato de prestação de serviços (art.º 12.º do Código do Trabalho).

É inegável que em Portugal é recorrente o recurso (ilícito) a contratos de prestação de serviços em contexto laboral, nomeadamente como forma de conferir uma maior flexibilidade às relações contratuais, em especial ao nível da sua cessação, e nesse sentido, pretendeu-se com este novo mecanismo legal combater esta utilização abusiva.

Contudo, existem indubitavelmente muitos outros casos em que a relação contratual configura uma verdadeira prestação de serviços, a que as partes pretendam atribuir tal natureza, ainda que na prática possa revestir características semelhantes às do contrato de trabalho e nessa medida levantar dúvidas quanto à verdadeira natureza do vínculo existente. Ora, em particular nestes casos, verifica-se que a lei apresenta algumas particularidades que têm levantado inúmeras questões e problemas na sua aplicação prática.

A primeira particularidade prende-se, desde logo, com a circunstância desta ação poder ocorrer mesmo que não exista qualquer litígio entre as partes na medida em que o putativo trabalhador, tal como o empregador, pretende que o vínculo que mantém configure um contrato de prestação de serviços (não havendo, portanto, qualquer fraude à lei) e, mesmo assim, a ação ser iniciada e ter que prosseguir.

Com efeito, o processo inicia-se com o prévio controlo administrativo feito pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), a quem cabe averiguar a existência de situações ilícitas de trabalho autónomo e notificar os empregadores para corrigirem a situação de ilegalidade. Mesmo que o empregador apresente resposta escrita e meios de prova que afastem a natureza subordinada da atividade, a ACT é obrigada a avançar com o processo efetuando a participação ao Ministério Público.

Face à participação da ACT, o Ministério Público dispõe de 20 dias para intentar a ação de reconhecimento do contrato de trabalho. Também nesta fase, encontramos nova particularidade: mesmo que o Ministério Público considere que não existem fundamentos para que a ação avance, isto é, que na prática existe um verdadeiro contrato de prestação de serviços, tem sido entendimento de alguma jurisprudência e doutrina que não poderá interromper o procedimento. Neste caso, o empregador é posteriormente citado para contestar, querendo.

Seguidamente a esta fase e antes da audiência de julgamento, terá lugar a audiência de partes, onde o objetivo essencial é o da conciliação das mesmas. Também nesta fase de conciliação que se tem evidenciado uma das questões mais controvertidas no âmbito desta ação.

Na verdade, existem posições na doutrina e na jurisprudência que limitam o eventual entendimento entre as partes a um acordo de estrita legalidade, no sentido de não poder relevar a eventual manifestação de vontade do “empregador” e do “trabalhador”, com vista a afastar a presunção da existência de subordinação jurídica e de laboralidade que estiveram na origem da ação. Isto significa, na prática, que há autores e decisões de tribunais que entendem que o beneficiário dos serviços e o prestador estão impedidos de celebrar um acordo no sentido de que entre si existe um contrato de prestação de serviços, mesmo que seja essa a vontade de ambos.

No entanto, saliente-se que existem igualmente decisões dos tribunais a reconhecer que estamos perante direitos disponíveis das partes e que, por esse motivo, os mesmos poderão celebrar qualquer acordo e, inclusivamente, ocorrer uma desistência de pedido por parte do “trabalhador”, com o reconhecimento por parte deste de que verdadeiramente tem um contrato de prestação de serviços com o alegado “empregador”.

É claramente nesta última posição que nos revemos, pois, a ser de outro modo, o objetivo desta fase da ação seria apenas a obtenção da confissão do empregador quanto à existência de um contrato de trabalho, o que nos parece redutor e inaceitável.

Em face do exposto, é nossa opinião que, embora possam ter existido as melhores intenções com a publicação e entrada em vigor da Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, a mesma tem um cariz marcadamente político, sendo talvez essa a principal causa das graves deficiências que a mesma enferma e das incongruências que a sua aplicação tem suscitado.

Em suma, reconhecemos que é urgente terminar com a crescente utilização abusiva dos contratos de prestação de serviços, mas a forma como este diploma o pretende fazer vai claramente aumentar os litígios entre “empregadores” e “trabalhadores”, parecendo incentivar uma aplicação cega dos indícios estabelecidos no art.º 12.º do Código do Trabalho, o que não nos parece claramente ter sido a intenção do legislador do Código.

Texto escrito ao abrigo do Novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa de 1990, em vigor desde 2009.

RECOMENDAR Like Tweet +1 Pin it

Outras Notícias



Unlock Boutique Hotels com novo Marketing &...

Janeiro 9, 2017 | 0



Lei laboral: As lacunas da lei contra os...

Janeiro 9, 2017 | 0



Suíça é o melhor país para se ser expatriado

Janeiro 9, 2017 | 0



Mudanças essenciais para o sucesso em 2017

Janeiro 9, 2017 | 0

Comentar Este Artigo

Nome* Email* Website Código CAPTCHA ****Comentar**

ASSINE JÁ!
 8 EDIÇÕES (2 ANOS)
 21€

oferta*
 INFORMAÇÕES E CONDIÇÕES DA CAMPANHA 21 01234 00 ou assinaturas@multipublicacoes.pt

*Limitado ao stock existente