

A ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho: análise crítica da Lei nº 63/2013, de 27 de agosto. Um guia para a ação. Propostas de solução

Jorge Araújo e Gama
Procurador da República

SUMÁRIO: 1. O processo legislativo; 2. O artigo 15º-A da Lei nº 107/2009, de 14-9; 3. Natureza urgente e oficiosa da ação; 4. Tratamento processual da participação; 5. Petição inicial; 6. Citação; 7. Despacho que designa data para a audiência; “notificação”; 8. Obrigatoriedade legal de representação; 9. Consequências da falta de contestação; o efeito de caso julgado; 10. Conhecimento de exceções; prosseguimento da ação; 11. Audiência de partes; 12. Julgamento; 13. Recurso; 14. Valor da causa vs. valor da ação; 15. Regime especial de contagem de prazos.

1. A Lei nº 63/2013, de 27 de Agosto, tem na sua génese um conjunto de impulsos legislativos corporizados essencialmente em três Projetos de Lei (PJL), os PJL n.os 142/XII (1ª), 284/XII (2ª) e 315/XII (2ª), o primeiro resultante de uma (rara) iniciativa legislativa de cidadãos (ILC), os segundo e terceiro da iniciativa, respetivamente, do Bloco de Esquerda (BE) e do Partido Comunista Português (PCP). Projetos de Lei esses que, objeto de discussão na generalidade, na sessão de 26 de Janeiro de 2013 (cfr. o Diário da Assembleia da República [DAR], I Série, nº46/XII, 22 e ss), baixaram, sem serem votados, à Comissão de Segurança Social e Trabalho para discussão na especialidade.

Anteriormente, já BE e PCP tinham apresentado várias outras iniciativas legislativas (os PJL n.os 574/XI(2ª), 1/XII(1ª), 3/XII(1ª), 407/XI(1ª) e 539/XI(1ª)) tendentes a “*combater a precariedade e os falsos recibos verdes*”, “*convertendo-os em contratos efetivos*”, iniciativas que, todavia, ou foram retiradas pelos proponentes ou caducaram ou foram rejeitadas por maiorias parlamentares.

Os referidos projetos legislativos que vingaram, da ILC, do BE e do PCP, afirmando embora nas respetivas exposições de motivos um escopo

comum traduzido no combate à precariedade no emprego induzida pela ampla utilização de práticas contratuais abusivas, consubstanciadas, nomeadamente, no “*recurso ilegal à prestação de serviços (vulgo recibos verdes)*” (cfr. v.g. Parte I – Considerandos – Nota Introdutória ao PJJ n.º 315/XII(2ª), DAR, II Série A, n.º 70, de 23-1-2013, p. 31.), tinham, porém, enfoques diversos: assim, enquanto o PJJ n.º 284/XII(2ª) do BE postulava a necessidade de “*dotar a ACT de poderes administrativos e executivos que permitam a proteção do trabalhador e a sua integração imediata, no caso de se verificar que o empregador o contrata a falsos recibos verdes*”, propondo uma solução e um procedimento de cariz eminentemente administrativo, o PJJ n.º 315/XII(2ª) do PCP apostava, essencialmente, numa intervenção de ordem legislativa, propondo uma nova redação para o artigo 12.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; ao passo que o PJJ n.º 142/XII(1ª) da ILC continha já o esboço de uma solução envolvendo, de forma articulada, a intervenção administrativa (via ACT) e judicial (via Tribunal do Trabalho).

Da condensação dos PJJ referidos e dos mais trabalhos preparatórios pela Comissão veio a resultar o Decreto n.º 175/XII, o qual, aprovado na Assembleia da República em 24 de julho de 2013, deu então origem, sem modificações, à Lei n.º 63/2013, de 27 de Agosto, que institui “*mecanismos de combate à utilização do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado*” e procede à “*Primeira alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de Setembro*” e à “*quarta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro*”.

2. Dispõe o n.º 1 do artigo 15.º-A ora aditado à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, que “*Caso o inspetor do trabalho verifique a existência de indícios de uma situação de prestação de atividade, aparentemente autónoma, em condições análogas ao contrato de trabalho, nos termos descritos no artigo 12.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, lavra um auto e notifica o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação, ou se pronunciar dizendo o que tiver por conveniente*”. E o n.º 3 do mesmo normativo estabelece que “*findo o prazo*” ali fixado (10 dias) “*sem que situação do trabalhador em causa se*